



Analyse qualitative de parcours d'insertion de femmes immigrantes au marché du travail et conditions de réussite observées

Recherche-action | Mai 2019



Commission
des partenaires
du marché du travail

Québec 

Recherche et rédaction

Yasmina Chouakri

Comité d'encadrement

Dominique Théroux, Centre Lanaudière d'emploi pour femme (CLEF)

Francine Grégoire, L'Enjeu : cap sur l'emploi

Jennifer Lys Grenier, Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiés et immigrantes (TCRI)

Martine Groulx, Centre d'orientation et de formation pour les femmes en recherche d'emploi (COFFRE)

Yasmina Drissi, coordonnatrice du Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre (CCF)

Membres du Comité exécutif

Geneviève Collette, présidente

Thérèse Belley, première vice-présidente

Kim Paradis, seconde vice-présidente

Chantal Bédard, conseillère DDCIS – CPMT

Yasmina Drissi, coordonnatrice Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre (CCF)

Révision et infographie

Révision linguistique : Marie-Chantal Plante

Mise en page infographique : Maude M. Sévigny

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2019

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives Canada, 2019

ISBN : 978-2-9816464-0-8



Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre

469, rue Jean-Talon Ouest, bureau 309

Montréal (Québec) H3N1R4

Téléphone : 514 954-0220, poste 1704

La traduction et la reproduction totale ou partielle de la présente publication à des fins non commerciales sont autorisées à la condition d'en mentionner la source exacte et complète.

Cette recherche-action a été réalisée grâce à une aide financière de la
Commission des partenaires du marché du travail.



Les prises de position et les recommandations énoncées dans ce document ne correspondent pas nécessairement à la politique officielle de la Commission des partenaires du marché du travail.

Présentation du Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre

Le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre (anciennement Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre) a pour mandat de promouvoir et d'appuyer l'intégration des femmes sur le marché du travail ainsi que leur maintien en emploi. Le Comité consultatif Femmes (CCF) fait partie intégrante du réseau de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT).

Pour réaliser son mandat, le CCF collabore à la définition des problématiques des femmes en ce qui a trait à leurs difficultés d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi. Il formule des avis et des recommandations à la CPMT, au ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et à Emploi-Québec.

Le CCF produit également des études ainsi que des documents d'information portant sur les femmes et l'emploi. Pour mieux faire connaître les problématiques des femmes en lien avec le marché du travail, il fait des présentations sur une variété de thèmes reliés à son champ d'expertise, au sein du réseau de ses partenaires directs, des divers organismes concernés et du grand public.

Le CCF travaille aussi en collaboration avec les répondantes régionales de la condition féminine d'Emploi-Québec, les autres comités consultatifs ainsi qu'avec les comités sectoriels de main-d'œuvre (CSMO).

Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) est mandataire du CCF depuis sa création en 1996.

Résumé de l'étude

Ce document est le résultat d'une recherche-action autour des obstacles particuliers rencontrés par les femmes immigrantes pour accéder au marché du travail à la vue de données (taux d'emploi, revenus, chômage, etc.) démontrant que ces femmes rencontrent toujours plus de difficultés que les hommes immigrants et les femmes en général.

Les objectifs de ce travail ont été alors de déterminer et d'analyser, dans trois agglomérations d'importance différente, quelques parcours types que les femmes immigrantes appartenant aux catégories de l'immigration permanente empruntent ou sont appelées à emprunter pour intégrer le marché du travail au Québec.

Les résultats nous permettent d'emblée d'affirmer que les femmes immigrantes rencontrées et les organismes en employabilité sondés se rejoignent en majorité au sujet de l'évaluation des besoins spécifiques des femmes immigrantes en matière d'insertion en emploi, des difficultés rencontrées ainsi que des démarches porteuses, même si elles mènent presque toujours, il faut le souligner, vers des secteurs d'emploi traditionnellement féminins ou occupés majoritairement par les immigrants. Des recommandations ont été émises en vue de redéfinir le parcours en emploi des immigrantes.

Table des matières

Présentation du Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre	ii
Résumé de l'étude	ii
Introduction	1
I. Méthodologie	3
II. Contexte et problématique	4
L'immigration récente : Un portrait genré.....	6
1. Une immigration économique en baisse ces dix dernières années.....	6
2. Les immigrantes plus nombreuses que les immigrants dans certaines catégories d'immigration en hausse ces dix dernières années	7
3. Femmes immigrantes appartenant à une minorité visible : une augmentation croissante.....	8
4. Répartition de la croissance de l'emploi selon les sexes entre 2006 et 2017	9
Croissance de l'emploi chez les personnes immigrantes 25-54 ans.....	9
5. Croissance de l'emploi selon la durée de résidence.....	10
6. Croissance de l'emploi, du niveau de scolarité et du pays d'origine	10
7. Répartition de l'emploi à temps plein et à temps partiel	11
8. Secteurs d'emploi occupés par les immigrantes et les immigrants en 2017	11
9. Surqualification plus importante chez les immigrantes.....	12
10. Taux d'emploi des hommes immigrants selon la durée de résidence versus les natifs, 2017	13
11. Taux d'emploi des femmes immigrantes selon la durée de résidence versus les natives, 2017	13
12. Un taux de chômage toujours élevé pour les nouvelles arrivantes.....	14
13. Des immigrantes majoritairement non syndiquées	14
III. Recension de quelques écrits pertinents des dernières années portant sur la situation en emploi des femmes immigrantes.....	15
1. Obstacles rencontrés par les femmes immigrantes dans le marché du travail.....	15
2. L'analyse féministe intersectionnelle	15
3. L'enchevêtrement des discriminations.....	16
4. Obstacles systémiques à l'emploi	16
5. Une discrimination systémique persistante à l'égard des femmes et une politique d'accès à l'égalité inopérante	17
6. La non-maîtrise du français et la participation au marché du travail.....	17
7. L'impact de la catégorie d'immigration et de la connaissance de la langue sur le cheminement en emploi et les démarches entreprises	18

8. Une régionalisation qui vise les réfugiés sélectionnés sans correspondance avec les bassins d'emploi des régions.....	18
9. Non-adéquation entre les emplois disponibles en région et les domaines de qualification.....	19
IV. Des immigrantes surreprésentées dans les catégories d'immigration en hausse ces dernières années, qui les rendent plus vulnérables.....	20
1. Statuts d'immigration dans lesquels les femmes sont surreprésentées.....	20
Présence en 2017 des personnes immigrantes admises au Québec de 2006 à 2015 selon la catégorie (en %) ..	20
Taux d'admission dans chaque catégorie	21
2. Des statuts d'immigration qui renforcent la vulnérabilité des femmes.....	21
2.1 L'impact du regroupement familial sur le parcours postmigratoire des femmes.....	22
a. Pour les réfugiées : un parcours prémigratoire difficile et un manque de ressources qui hypothèquent leur intégration dans la société d'accueil	24
2.3 D'autres catégories d'immigration rendent les immigrantes vulnérables.....	26
3. Portrait des mesures et des programmes en employabilité et participation selon les régions	27
3.1 Mesures et programmes d'Emploi-Québec.....	28
3.2 Participation des immigrantes et des immigrants dans les régions ciblées par l'étude.....	29
4. Portrait des femmes immigrantes interviewées et des régions visées par l'étude	31
4.1 Portrait des femmes immigrantes interviewées.....	31
A. Portrait des participantes rencontrées en entrevue de groupe à Sherbrooke	32
B. Portrait des participantes rencontrées en entrevue de groupe à Granby	33
5. Portrait des régions visées par l'étude	34
1. Poids de l'immigration dans les régions du Québec.....	34
2. Croissance régionale de l'emploi	35
3. Portrait des agglomérations visées par l'étude.....	36
A. Montréal.....	36
B. Sherbrooke	38
C. Granby	40
6. Ce que disent les participantes immigrantes	42
A. Perceptions des participantes de Montréal.....	42
1. Perception des événements marquants, des défis et des réussites dans les parcours migratoires des participantes.....	42
1.1 Éléments ayant eu le plus d'importance dans la vie des participantes	42
1.2 Événements marquants priorisés dans le parcours des participantes.....	43
1.3 Défis rencontrés dans leur parcours.....	43
1.4 Réussites rencontrées dans leur parcours.....	43

2.	Situation des participantes rencontrées en entrevue à Montréal en matière d'emploi	44
3.	Situation des participantes en emploi.....	45
3.1	Moyens ayant mené à l'emploi	45
3.2	Obstacles ou difficultés rencontrés	46
3.3	Réussites ou retombées positives.....	47
4.	Participantes ayant fait des démarches d'employabilité.....	48
4.1	Provenance de l'information et connaissance des démarches.....	49
4.2	Difficultés rencontrées	50
4.3	Réussites ou retombées positives.....	53
5.	Motivations, objectifs et résultats des démarches entreprises	55
5.1	Motivations et objectifs.....	55
5.2	Résultats des démarches entreprises	56
6.	Besoins et recommandations.....	57
6.1	Besoins exprimés	57
B.	Perceptions des participantes de Sherbrooke.....	58
1.	Perception des événements marquants, des défis et des réussites dans les parcours migratoires des participantes.....	58
1.1	Éléments ayant le plus d'importance dans la vie des participantes.....	58
1.2	Évènements marquants priorisés dans le parcours des participantes	59
1.3	Défis rencontrés dans leur parcours	59
1.4	Réussites rencontrées dans leur parcours	59
2.	Situation des participantes rencontrées en entrevue à Sherbrooke en matière d'emploi.....	59
3.	Situation des femmes en emploi.....	60
3.1	Moyens ayant mené à l'emploi	60
3.2	Obstacles et difficultés rencontrés	61
3.3	Réussites ou retombées positives.....	62
4.	Participantes ayant fait des démarches d'employabilité.....	63
5.	Provenance de l'information et connaissance des démarches	63
5.1	Provenance de l'information	63
5.2	Connaissance des programmes et des mesures d'employabilité	64
5.3	Obstacles ou difficultés rencontrés.....	64
6.	Motivations, objectifs et résultats des démarches entreprises	65
6.1	Motivations, objectifs et moyens.....	65
6.2	Résultats des démarches entreprises	66

7.	Durée des démarches.....	66
8.	Besoins et recommandations.....	66
8.1	Besoins exprimés.....	66
C.	Perceptions des participantes de Granby.....	67
1.	Perception des évènements marquants, des défis et des réussites dans les parcours migratoires des participantes.....	67
1.1	Éléments ayant le plus d'importance dans la vie des participantes.....	67
1.2	Évènements marquants priorités dans leur parcours.....	67
1.3	Défis rencontrés dans leur parcours.....	68
1.4	Réussites rencontrées dans leur parcours.....	68
2.	Situation des participantes rencontrées en entrevue à Granby en matière d'emploi.....	68
2.1	Moyens ayant mené à l'emploi.....	69
2.3	Obstacles ou difficultés rencontrés.....	70
2.4	Réussites ou retombées positives.....	70
3.	Participantes ayant fait des démarches d'employabilité.....	71
3.1	Provenance de l'information.....	71
3.2	Connaissance des démarches ou des activités en employabilité.....	71
3.3	Démarches entreprises.....	72
3.4	Obstacles ou difficultés rencontrés.....	73
3.5	Réussites ou retombées positives.....	74
4.	Motivations, objectifs et résultats des démarches entreprises.....	75
4.1	Motivations et objectifs.....	75
4.2	Durée des démarches.....	76
4.3	Résultats des démarches entreprises.....	76
5.	Besoins et recommandations.....	77
5.1	Besoins exprimés.....	77
7.	Analyse comparative des parcours des participantes dans les trois agglomérations.....	78
	Constats.....	79
8.	Ce que disent les organismes communautaires en employabilité.....	83
A.	Résultats du sondage à Montréal.....	85
1.	Importance des femmes immigrantes desservies par les organismes de Montréal.....	85
2.	Perception des obstacles majeurs rencontrés par les femmes immigrantes et des difficultés d'intégration au marché du travail.....	85
2.1	Comparativement aux hommes.....	86

3.	Facteurs de vulnérabilité et de réussite.....	86
3.1	Facteurs de vulnérabilité	86
3.2	Facteurs de réussite	86
3.3	Parcours menant à des difficultés ou à des réussites.....	87
4.	Démarches ou programmes leur ayant permis d'intégrer le marché du travail	88
5.	Secteurs d'emploi occupés.....	89
6.	Sources de l'information.....	89
7.	Programmes le plus souvent proposés aux femmes immigrantes.....	90
7.1	Raisons de ces choix.....	90
7.2	Ces démarches ont mené vers quels secteurs d'emploi ?.....	91
8.	Perception du niveau de connaissance des démarches.....	91
9.	Raisons pour lesquelles une immigrante effectuera ou n'effectuera pas de démarches pour un emploi, une formation, une RAC ou toute autre action pour accéder à un emploi.....	92
9.1	Effectuera et poursuivra.....	92
9.2	N'effectuera pas ou ne poursuivra pas.....	93
9.3	Motivations et objectifs pour poursuivre une démarche	94
10.	Défis rencontrés lors des démarches effectuées	95
10.1	Défis rencontrés.....	95
10.2	Durée.....	95
11.	Résultats des démarches entreprises	96
11.1	Amélioration.....	96
11.2	Détérioration de la situation	97
12.	Démarches adaptées aux besoins	97
13.	Services et programmes en cours correspondant aux besoins des femmes immigrantes en recherche d'emploi	98
B.	Résultats du sondage à Sherbrooke.....	99
1.	Perception des obstacles majeurs rencontrés par les femmes immigrantes et des difficultés d'intégration au marché du travail.....	99
1.1	Comparativement aux hommes.....	100
2.	Facteurs de vulnérabilité et de réussite.....	100
2.1	Facteurs de vulnérabilité	100
2.2	Facteurs de réussite.....	101
2.3	Comparativement aux hommes	101
3	Parcours menant à des difficultés ou à des réussites	101

3.1 Parcours menant à des difficultés.....	101
3.2 Parcours menant à des réussites.....	102
4 Démarches ou programmes leur ayant permis d'intégrer le marché du travail	102
4.1 Secteurs d'emploi occupés à la suite de ces démarches	102
4.2 Sources de l'information	102
5 Programmes le plus souvent proposés aux femmes immigrantes.....	103
5.1. Raisons évoquées.....	103
5.2 Ces démarches ont mené vers quels secteurs d'emploi ?.....	103
6 Perception du niveau de connaissance des démarches.....	104
7. Raisons pour lesquelles une immigrante effectuera ou n'effectuera pas de démarches pour un emploi, une formation, une RAC ou toute autre action pour accéder à un emploi.....	104
7.1. Effectuera et poursuivra.....	104
7.2 N'effectuera pas ou ne poursuivra pas.....	105
7.3 Motivations et objectifs.....	106
8. Défis rencontrés et durée des démarches effectuées.....	106
8.1. Défis rencontrés	106
8.2 Durée	106
9. Résultats des démarches entreprises	106
9.1 Amélioration.....	106
10. Démarches adaptées aux besoins.....	107
11. Services et programmes en cours correspondant aux besoins des femmes immigrantes en recherche d'emploi	107
C. Résultats du sondage à Granby.....	107
1. Perception des obstacles majeurs rencontrés par les femmes immigrantes et des difficultés d'intégration au marché du travail.....	107
1.1 Comparativement aux hommes.....	108
2. Facteurs de vulnérabilité et de réussite.....	108
2.1 Facteurs de vulnérabilité	108
2.2 Facteurs de réussite	108
3. Parcours menant à des difficultés ou à des réussites	109
3.1 Parcours menant à des difficultés.....	109
3.2 Parcours menant à des réussites	109
4. Démarches ou programmes leur ayant permis d'intégrer le marché du travail	109
4.1 Secteurs d'emploi occupés.....	110

4.2 Sources de l'information	110
5. Programmes le plus souvent proposés aux femmes immigrantes.....	110
5.1. Raisons évoquées.....	111
5.2 Ces démarches ont mené vers quels secteurs d'emploi ?.....	111
6. Perception du niveau de connaissance des démarches.....	111
7. Raisons pour lesquelles une immigrante effectuera ou n'effectuera pas de démarches pour un emploi, une formation, une RAC ou toute autre action pour accéder à un emploi.....	112
7.1 Effectuera et poursuivra.....	112
7.2 N'effectuera pas ou ne poursuivra pas.....	113
8. Défis rencontrés lors des démarches effectuées et durée	114
8.1 Défis rencontrés	114
8.2 Durée	114
9. Résultats des démarches entreprises	114
9.1 Amélioration.....	114
10. Démarches adaptées aux besoins	114
11. Services et programmes en cours correspondant aux besoins des femmes immigrantes en recherche d'emploi	115
9. Analyse comparée des résultats de l'enquête dans les trois agglomérations.....	116
Constats.....	118
Recommandations	129
Améliorer les mesures et les programmes en employabilité et augmenter les ressources	129
Prendre en considération et combattre les obstacles systémiques qui perdurent et agir en ce sens auprès des employeurs.....	130
Conclusion	130
Liste des tableaux et des graphiques	132
Acronymes utilisés	133
ANNEXES	134
Portrait des participantes de Montréal.....	134
Portrait des participantes de Sherbrooke	135
Portrait des participantes de Granby	136
Questionnaire portrait de la participante à l'entrevue.....	136
Exercice portant sur les étapes des parcours, complété par les participantes aux entrevues.....	139
DÉFIS OU DIFFICULTÉS	139
SUCCÈS.....	139

ÉVÈNEMENTS MARQUANTS.....	139
ÉVÈNEMENTS AYANT EU LE PLUS D'IMPACTS SUR VOTRE VIE.....	139
Questionnaire d'entrevues de groupe ou individuelle auprès de femmes immigrantes.....	140
Questionnaire du sondage auprès des organismes en employabilité de Montréal, Sherbrooke et Granby.....	145
Parcours d'insertion de femmes immigrantes au marché du travail et conditions d'une réussite observées	145
Formulaire de consentement	149
Reçu.....	150
RÉFÉRENCES	151

Introduction

Ce document est le résultat d'une recherche-action financée par la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Elle est pilotée par le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre (CCF), qui a pour mandat de promouvoir et d'appuyer l'intégration des femmes sur le marché du travail ainsi que leur maintien en emploi. À la suite du recensement de la population de 2016 et d'une étude menée par Ruth Rose (2016), le CCF a souhaité se pencher davantage sur les obstacles particuliers rencontrés par les femmes immigrantes pour accéder au marché du travail à la vue de données sur le taux d'emploi, les revenus, le chômage, etc., démontrant que ces femmes rencontrent toujours plus de difficultés que les hommes immigrants et les femmes en général.

Dans un tel contexte, il paraissait important de s'interroger sur les obstacles qui empêchent une intégration optimale des femmes immigrantes en emploi, alors que celles-ci constituent une main-d'œuvre plus qualifiée que les femmes natives. Les objectifs de ce travail ont été alors de déterminer et d'analyser quelques parcours types à travers, notamment, les programmes et les mesures offerts entre autres par Emploi-Québec que les femmes immigrantes appartenant aux catégories de l'immigration permanente¹ empruntent ou sont appelées à emprunter pour intégrer le marché du travail au Québec, dans trois agglomérations d'importance différente, soit Montréal, Sherbrooke et Granby.

Nous avons ainsi documenté ces parcours types et relevé les obstacles auxquels ces femmes se heurtent. Nous avons également recueilli, au moyen d'une enquête, les perceptions d'organismes en employabilité de ces trois agglomérations sur les obstacles rencontrés et les solutions qui seraient plus adéquates et novatrices pour obtenir de meilleurs résultats en termes d'intégration de ces femmes en emploi.

Enfin, les observations des membres du CCF, recueillies lors des réunions d'un comité de travail portant sur cette étude, sont venues enrichir les recommandations des participantes et des organismes en employabilité des trois agglomérations, dans l'objectif de les élargir aux préoccupations de l'ensemble du Québec, suivant la mission et le champ d'expertise du CCF.

Les résultats de cette étude nous permettent d'emblée d'affirmer que les propos des femmes immigrantes rencontrées en entrevue et ceux des organismes en employabilité sondés, se rejoignent en majorité au sujet de l'évaluation des besoins spécifiques des femmes immigrantes en matière d'insertion en emploi, des difficultés rencontrées ainsi que des démarches porteuses, même si elles mènent presque toujours, il faut le souligner, vers des secteurs d'emploi traditionnellement féminins ou occupés majoritairement par les immigrants.

Les immigrantes rencontrées en entrevue ont beaucoup insisté sur l'importance d'avoir plus d'activités de socialisation, de développer un réseau de connaissances, de multiplier les offres de mesures permettant l'acquisition d'une expérience de travail québécoise, la possibilité d'allier l'apprentissage du français et la participation à des mesures d'employabilité et enfin de combattre le racisme et les discriminations.

Une différence est toutefois observée quant à la question de la durée des démarches à entreprendre. Les participantes en entrevue perçoivent les démarches trop longues et peu flexibles et les considèrent comme des obstacles pouvant décourager les candidates à l'emploi. Pour les organismes en employabilité, au contraire, cette durée (pouvant aller jusqu'à un an pour Montréal et Sherbrooke, voire jusqu'à trois ans pour Granby) peut être nécessaire compte tenu de la complexité des situations dans lesquelles les femmes immigrantes peuvent se

¹ Les catégories appartenant à l'immigration temporaire qui n'ont pas accès à l'ensemble des mesures et des programmes d'Emploi-Québec ne font pas partie de l'étude.

retrouver (statut d'immigration précaire, méconnaissance de la langue, faible scolarisation, absence d'expérience de travail, y compris dans le pays d'origine, stress post-traumatique, expériences de conflits armés, camps de réfugiés et violences).

Constatant une réponse insuffisante et une inadéquation entre certains besoins des immigrantes et les ressources existantes, des recommandations ont été émises en vue de redéfinir le parcours en emploi des immigrantes, fondées sur l'analyse des propos des participantes aux entrevues, des organismes répondants en employabilité et des membres du CCF. Parmi ces recommandations, mentionnons l'amélioration des mesures et des programmes en employabilité et en francisation ainsi qu'une augmentation des ressources pour opérer ces changements et la levée des discriminations systémiques qui perdurent depuis de nombreuses années.



I. Méthodologie

Cette recherche-action repose en grande partie sur des données qualitatives, et ce, même si une analyse de la conjoncture, un portrait statistique récent et une revue succincte de la littérature des dix dernières années ont permis de dresser la table. En fait, ces éléments illustrent, notamment, les politiques et programmes en cours en matière d'insertion en emploi ainsi que les principaux obstacles rencontrés par les femmes immigrantes pour intégrer le marché du travail : déqualification, discrimination, etc.

Par ailleurs, la recherche terrain a permis de récolter des données qualitatives, à partir de questionnaires préalablement élaborés et soumis au comité d'encadrement de cette recherche-action. Spécifiquement, cette collecte des données visait des femmes immigrantes par le biais d'entrevues individuelles ou de groupes, portant sur leurs parcours d'insertion en emploi. Dans la foulée, une enquête sur les perceptions des organismes communautaires en employabilité, portant sur les mêmes grands thèmes, a été réalisée par le biais d'un sondage en ligne.

À noter que cette collecte des données a couvert trois agglomérations qui se distinguent par leur importance démographique de l'immigration et en matière économique, soit Montréal, Sherbrooke et Granby. Ces éléments sont, à notre avis, des incidences variées sur l'insertion en emploi de ces femmes.

Une analyse des données recueillies a permis, à partir des propos des femmes interviewées, non seulement de définir des parcours types d'insertion en emploi et les obstacles rencontrés, mais aussi les succès. Cette analyse a donc fait ressortir les perceptions de ces femmes sur les politiques et programmes dont elles ont pu bénéficier et des améliorations qu'elles proposent d'y apporter. Plus encore, l'analyse de ces données a laissé place à une comparaison entre les perceptions des femmes immigrantes interviewées et celles des organismes en employabilité qui leur offrent des programmes et services afin de rejoindre le marché du travail.

Pour finir, sur le modèle d'une recherche-action, il a été possible de faire ressortir - à partir des parcours de femmes immigrantes et des propos des organismes en employabilité - les perceptions communes et différentes sur les obstacles rencontrés et les politiques et programmes en cours, des recommandations visant des changements structurels à apporter. À souligner, enfin, que les observations des membres du CCF, recueillies lors de réunions de travail, sont venues enrichir les recommandations des participantes et des organismes en employabilité des trois agglomérations, dans l'objectif de les élargir aux préoccupations de l'ensemble du Québec, suivant la mission et le champ d'expertise du CCF.

Dans le cadre de cette étude, une des limites à relever est que l'échantillon retenu des femmes immigrantes ayant participé aux entrevues concernait uniquement celles ayant accès à l'ensemble des programmes et mesures d'Emploi Québec. Par conséquent, les femmes ayant des statuts d'immigration temporaires ont été exclues de notre échantillon.

La confidentialité a été assurée aux femmes immigrantes ayant participé à l'étude par plusieurs moyens. Elles n'ont pas eu à décliner leur identité lors des entrevues et leurs propos n'ont pas été liés à des informations personnelles qui pourraient permettre leur identification, comme l'âge, le pays d'origine, la durée de résidence, le statut familial ou le fait d'avoir des enfants.

II. Contexte et problématique

Une évaluation de l'insertion en emploi des femmes immigrantes nécessite préalablement une analyse de la conjoncture actuelle qui pourrait avoir un impact sur le parcours de ces femmes. Cette analyse a mené aux quatre constats suivants :

Premier constat : En 2017, les catégories d'immigration admises au Québec les plus importantes sont celles du regroupement familial, des réfugiés et d'autres types d'immigrants². Les catégories en hausse sont celles qui regroupent les personnes plus vulnérables et qui ont une connaissance inférieure du français par rapport à la catégorie l'immigration économique. Par ailleurs, les femmes immigrantes sont plus nombreuses que les hommes dans la catégorie du regroupement familial, ou comme parrainées, où la connaissance du français reste des plus faibles. Elles sont donc moins nombreuses à connaître le français à l'arrivée (48,4 % dans la catégorie du regroupement familial et 33,5 % dans la catégorie des réfugiés).

Deuxième constat : Le taux d'emploi des immigrantes s'est nettement amélioré. On pourra l'observer dans le portrait statistique de la dernière décennie, qui montre une évolution positive. De 2006 à 2017, on observe une hausse de 480 000 emplois au Québec, dont environ 250 000, soit un peu plus de la moitié, concernent les personnes immigrantes (52,1%). L'emploi a augmenté de près de 25 000 emplois en moyenne annuellement chez les personnes immigrantes (Demers, 2018). De 2011 à 2017, on compte seulement 18 000 personnes de plus dans la population active chez les natifs, alors que chez les immigrants, près de 160 000 personnes s'y ajoutent. Cependant, des inégalités sont persistantes relativement aux hommes immigrants, aux femmes natives et à la population en général et des discriminations systémiques continuent d'affecter les immigrantes.

Troisième constat : La politique d'immigration du Québec, *Ensemble nous sommes le Québec*³, de 2016, s'appuie sur plusieurs idées importantes à mettre en évidence, notamment la fin du principe du premier arrivé, premier servi, pour prioriser une immigration qui répond réellement aux besoins du marché de l'emploi québécois⁴, ainsi que la transformation du système de sélection pour mieux arrimer les profils des personnes immigrantes aux besoins du marché du travail québécois. Quelque 1,4 million d'emplois sont à pourvoir d'ici 2022, dont 18 % par l'immigration.

Toutefois, comme le précise l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS) (Posca, 2016), la mise en œuvre de cette nouvelle politique n'a pas encore donné de résultats concrets et n'assure pas des emplois de qualité à la hauteur des qualifications des personnes immigrantes. Pour mettre fin à la discrimination systémique en emploi, l'IRIS recommande⁵ d'adopter des mesures comme la reconnaissance des expériences et des diplômes obtenus à l'étranger, la bonification de l'offre de stages et de formation en emploi ou encore l'instauration de programmes d'accès à l'égalité à l'emploi dans les entreprises privées.

Le gouvernement du Québec avait annoncé⁶ en 2018 qu'il comptait proposer une offre de francisation plus adaptée aux besoins des personnes immigrantes et s'attaquer aux problèmes de reconnaissance des connaissances et des

² Diverses catégories particulières de personnes immigrantes sont admises pour des motifs humanitaires ou d'intérêt public (Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion [MIDI], Direction de la recherche et de la statistique, *Banque de données sur la présence*).

³ http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/TXT_FaitsSaisillants_AnnexeCommunique_Politique.pdf

⁴ Le MIDI a révisé le processus de demande d'immigration pour la catégorie de l'immigration économique en s'appuyant sur une déclaration d'intérêt, processus qui permettra de cibler en continu les candidates et les candidats qui possèdent le meilleur profil pour répondre aux besoins évolutifs en main-d'œuvre au Québec, sur une base régionalisée et qui permettra aux immigrants et immigrantes de s'intégrer plus rapidement au marché du travail.

⁵ Plusieurs de ces recommandations figuraient déjà dans une note de l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), publiée en 2012.

⁶ Toujours selon l'IRIS.

diplômes acquis à l'étranger, qui perdurent depuis plusieurs années. Mais aucun changement n'a été observé jusqu'à maintenant.

Quatrième constat: Suivant l'arrivée d'un nouveau gouvernement depuis octobre 2018, qui défend une réduction des volumes d'immigration concomitante à une meilleure sélection et intégration des immigrants, le seuil visé serait de 40 000 dès 2019, soit une réduction d'environ 23 % comparativement à 2017, et ce, dans les trois catégories suivantes: immigration économique, réunification familiale et réfugiés.

Néanmoins, les changements annoncés dans la politique de 2016, puis par le nouveau gouvernement, n'ont pas encore donné de résultats et la régionalisation de l'immigration devant supposément répondre aux besoins en main-d'œuvre des régions du Québec reste encore essentiellement basée sur les réfugiés sélectionnés par le Québec et parfois par des organismes privés. Cette catégorie de l'immigration, peu francisée et faisant face à des besoins particuliers dans leur démarche d'intégration, est plus vulnérable et nécessite des services adaptés qui font souvent défaut en région et qui ne peuvent répondre aux besoins immédiats en main-d'œuvre.

À partir de ces constats et de notre analyse sur le terrain, il nous est permis d'affirmer que certains enjeux pour l'accès des femmes immigrantes à l'emploi sont encore d'actualité et qu'un accès à des emplois de qualité pour toutes les femmes reste encore un vœu pieux. Des inégalités et des discriminations systémiques qui affectent l'accès de ces femmes au travail sont toujours là et sont persistantes dans cette période de transition vers une immigration qui se veut mieux adaptée aux besoins régionaux en main-d'œuvre.

Des politiques d'immigration encore inopérantes, des statuts d'immigration qui renforcent les inégalités entre les femmes et les hommes, la non-reconnaissance des acquis et des compétences, la boucle d'obstacles pour travailler au Québec constituée de l'apprentissage et de la maîtrise du français et de l'accès à un service de garde abordable, ainsi que la déqualification, la mobilité professionnelle et le plafond de verre, l'accessibilité à différentes formations, la connaissance de l'anglais, le fait d'être d'une minorité visible ou racisée et la conciliation travail-famille-études sont autant de difficultés qui continuent de paver le chemin des immigrantes vers l'emploi.

Les programmes et les mesures d'intégration en emploi actuellement en vigueur permettent-ils réellement de faire face à tous ces défis ? Qu'en est-il dans la réalité sur le terrain ? Grâce aux propos de 29 femmes interviewées à Montréal, à Sherbrooke et à Granby sur le cheminement en emploi et à une enquête réalisée sous forme de sondage auprès de 19 organismes en employabilité de ces mêmes régions, nous tenterons de découvrir l'adéquation ou non de certains programmes et services en cours et proposerons des pistes d'action pour améliorer l'insertion des immigrantes en emploi.

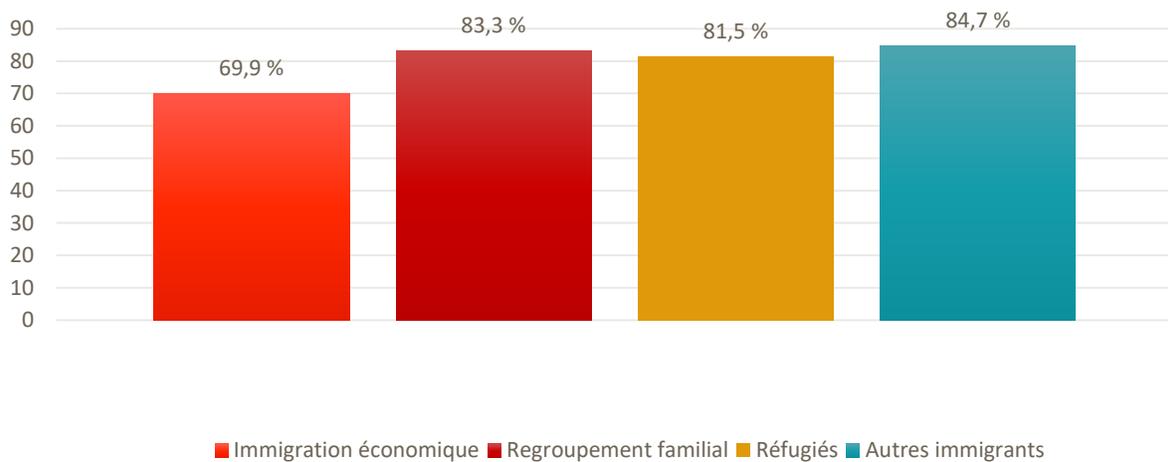


L'immigration récente : Un portrait genré

1. Une immigration économique en baisse ces dix dernières années

Un fait important à noter en 2017 : les catégories d'immigration admises au Québec les plus importantes sont celles du regroupement familial, des réfugiés et des autres immigrants⁷. L'immigration économique montre une baisse par rapport à toutes les autres catégories d'immigration. Ce constat nous amène à une observation déterminante pour la recherche, à savoir que les catégories en hausse sont des catégories d'immigration plus vulnérables que l'immigration économique.

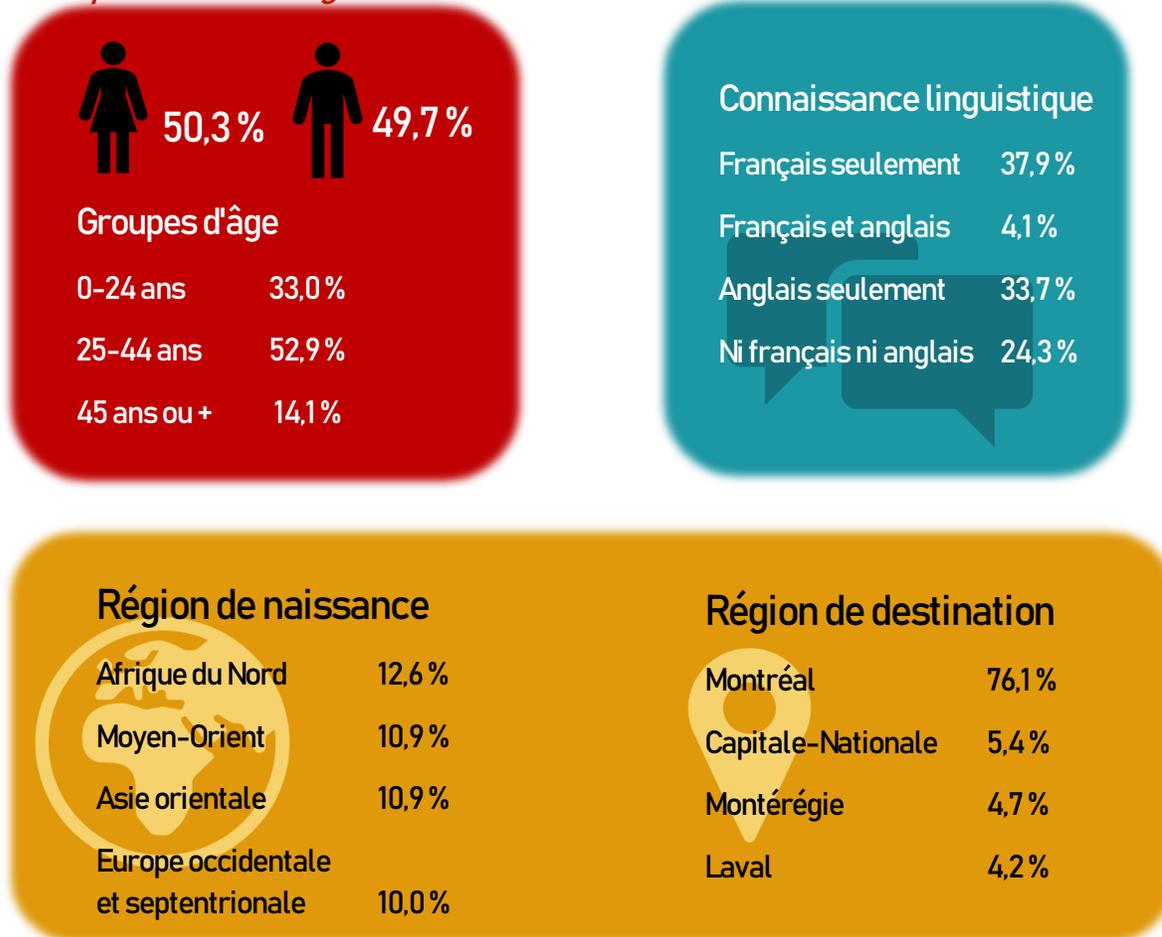
Graphique 1 : Taux de présence en 2017 des personnes immigrantes admises au Québec de 2006 à 2015 selon la catégorie



⁷ Cette catégorie comprend diverses catégories particulières de personnes immigrantes admises pour des motifs humanitaires ou d'intérêt public (MIDI, Direction de la recherche et de la statistique).

Tableau 1 : Portrait de l'immigration en 2017 au Québec⁸

Nombre de personnes immigrantes admises : 52 388



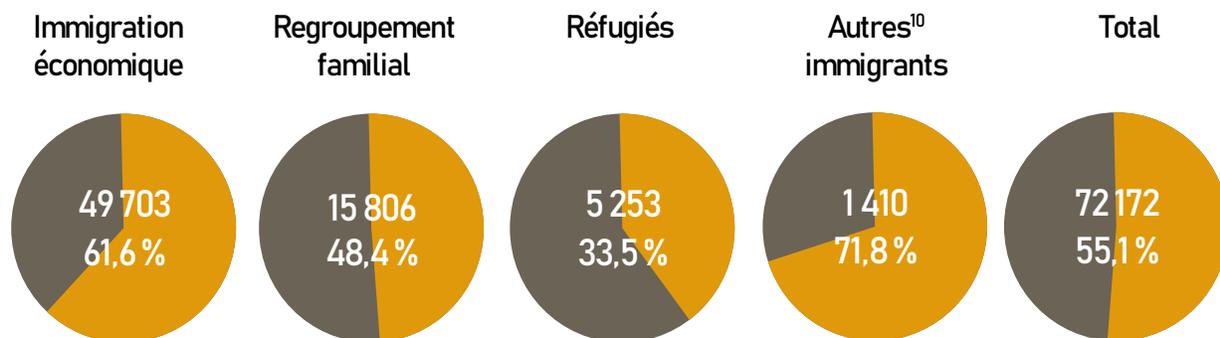
2. Les immigrantes plus nombreuses que les immigrants dans certaines catégories d'immigration en hausse ces dix dernières années

Les immigrantes sont en effet moins nombreuses comme requérantes principales dans la catégorie de l'immigration économique, sélectionnée par le Québec, qui démontrent une connaissance du français supérieure à 60 %. Mais elles sont plus nombreuses que les hommes dans la catégorie du regroupement familial ou à titre de parrainées, où la connaissance du français reste des plus faibles. Elles sont donc moins nombreuses à connaître le français à l'arrivée (48,4 % dans la catégorie du regroupement familial et 33,5 % dans la catégorie des réfugiés).

⁸ Institut, 2018, p. 7.

www.institutduquebec.ca/docs/default-source/default-document-library/201809miseaupointimmigrationc354454ac9186762bc5eff00000592ac.pdf?sfvrsn=0

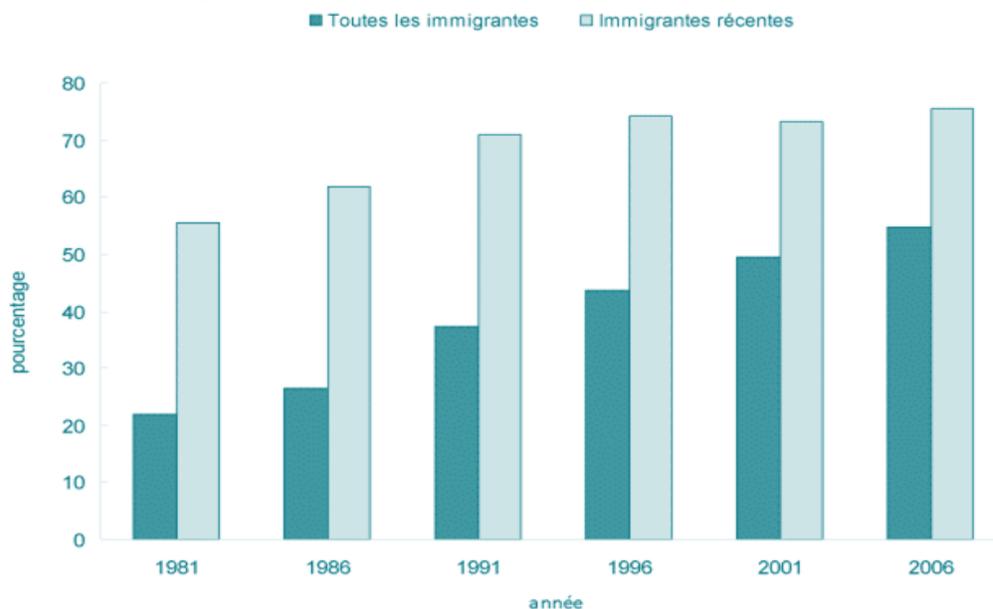
Tableau 2 : Catégorie d'immigration et connaissance du français en pourcentage (femmes) 2012-2016⁹



3. Femmes immigrantes appartenant à une minorité visible : une augmentation croissante

L'appartenance à une minorité visible¹¹ est un facteur de vulnérabilité supplémentaire pour les femmes immigrantes qui, en plus d'être victimes de discrimination par leur sexe, sont plus susceptibles de vivre de la discrimination, voire du racisme, en raison de leur appartenance à une origine non européenne, ce qu'a bien décrit Ruth Rose dans le portrait statistique sur les femmes et le marché du travail (Rose, 2016).

Graphique 2 : Pourcentage de femmes appartenant à une minorité visible, 1981-2006



⁹ MIDI, 2017b, p 14.

¹⁰ Cette catégorie comprend diverses catégories particulières de personnes immigrantes admises pour des motifs humanitaires ou d'intérêt public (MIDI, Direction de la recherche et de la statistique).

¹¹ Les membres des minorités visibles sont définis comme « *les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche* ». Les minorités visibles comprennent principalement les groupes suivants : les Sud-Asiatiques, les Chinois, les Noirs, les Philippins, les Latino-Américains, les Arabes, les Asiatiques du Sud-Est, les Asiatiques occidentaux, les Coréens et les Japonais.

On observe dans le tableau qui suit que la tendance se maintient lors de la dernière décennie, puisque la majorité des pays de naissance des nouvelles immigrantes est non européenne.

Tableau 3 : Personnes immigrantes admises au Québec selon les 10 principaux pays de naissance, femmes, 2012-2016 et 2016¹²

201				2016			
Rang	Pays de naissance	Nbre	%	Rang	Pays de naissance	Nbre	%
1	Chine	11 681	8,9	1	Syrie	2 725	10,1
2	France	10 277	7,8	2	Chine	2 398	8,9
3	Haïti	8 341	6,4	3	France	2 158	8,0
4	Algérie	8 255	6,3	4	Algérie	1 323	4,9
5	Iran	7 762	5,9	5	Iran	1 309	4,9
6	Maroc	6 426	4,9	6	Haïti	1 206	4,5
7	Cameroun	4 739	3,6	7	Philippines	1 150	4,3
8	Syrie	4 723	3,6	8	Maroc	943	3,5
9	Colombie	4 340	3,3	9	Cameroun	928	3,4
10	Philippines	3 858	2,9	10	Côte d'Ivoire	871	3,2

4. Répartition de la croissance de l'emploi selon les sexes entre 2006 et 2017

Croissance de l'emploi chez les personnes immigrantes 25-54 ans

La croissance de l'emploi est partagée entre les hommes et les femmes chez les personnes immigrantes, surtout chez les 25-54 ans. De 2006 à 2017, la progression de l'emploi se partage entre les hommes (+124 100) et les femmes (+126 100).

Chez les natifs, les femmes (+124 100) affichent une hausse un peu plus élevée que les hommes (+92 400). En 2017, les hommes immigrants (15,8 %) et les femmes immigrantes (15,3 %) affichent des parts similaires dans l'emploi total. Par rapport à 2006, il s'agit d'une augmentation, car leur part s'élevait respectivement à 11,4 % et à 10,3 % (Demers, 2018).



¹² MIDI, 2017b, p. 24.

5. Croissance de l'emploi selon la durée de résidence

La croissance de l'emploi de 2006 à 2017 concerne surtout les immigrants ayant les durées de résidence les plus longues (plus de dix ans). Ils représentent environ 63 % de la hausse de l'emploi (+157 900) au cours de la période ; ils constituent 65 % des immigrants en emploi en 2017.

Les immigrants récents (cinq à dix ans) ont profité d'une hausse de 67 000 emplois, comparativement à 25 000 pour les immigrants très récents (moins de cinq ans) (Demers, 2018).

Ici depuis ...	Plus de 10 ans	5 à 10 ans	Moins de 5 ans
Emplois	+157 900	+ 67 000	+25 000

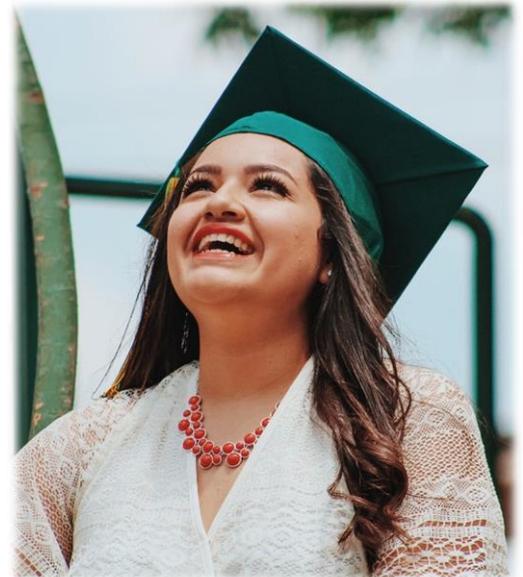
6. Croissance de l'emploi, du niveau de scolarité et du pays d'origine

L'analyse selon le niveau de scolarité révèle que chez les immigrants, la croissance de l'emploi de 2006 à 2017 se concentre chez les diplômés universitaires (+163 700), qui occupent environ 65 % de l'emploi. Une hausse moins forte est notée chez ceux détenant un certificat ou un diplôme d'études postsecondaires inférieur au baccalauréat (+70 000).

De 2006 à 2017, près de la moitié de la croissance de l'emploi chez les immigrants (+116 000) profite à ceux possédant un diplôme provenant du Canada (Demers, 2018, p. 14).

Les immigrants détenteurs d'un diplôme d'une institution d'enseignement européenne représentent environ 20 % de la hausse de l'emploi (+48 200), comparativement à 15 % pour ceux qui sont titulaires d'un diplôme de l'Afrique (+36 500).

Cependant, en 2017, comme en 2006, les immigrants ayant fait leurs études en Afrique, en Asie et en Océanie ainsi qu'ailleurs en Amérique demeurent sous-représentés dans l'emploi (Demers, 2018).



+163 700



+70 000



+116 000



+48 200

+36 500

7. Répartition de l'emploi à temps plein et à temps partiel

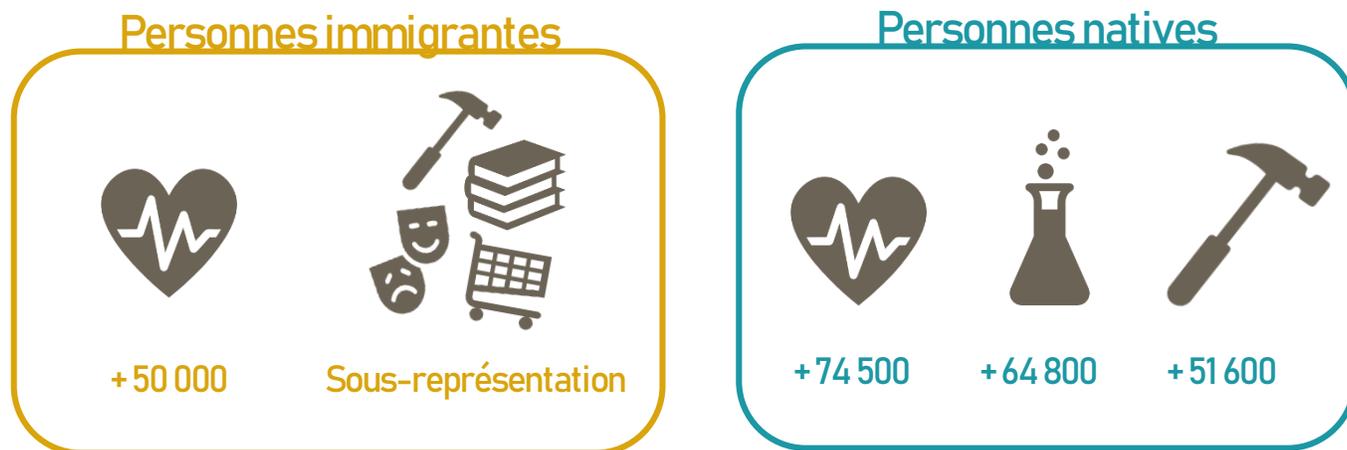
De 2006 à 2017, le marché du travail québécois enregistre une hausse de près de 350 000 emplois à temps plein. Les immigrants profitent d'environ 60 % de cette croissance (+206 600) et renforcent leur présence dans l'emploi à temps plein. Leur part est passée de 11 % en 2006 à près de 16 % en 2016. Environ 60 % de la croissance de l'emploi à temps partiel au Québec se concentre chez les natifs (+80 000).

Chez les immigrants, l'emploi à temps partiel a augmenté d'environ 44 000. Les immigrants, qui constituaient 10 % de l'emploi à temps partiel en 2006, représentaient 14 % en 2017 (Demers, 2018, p. 15).

8. Secteurs d'emploi occupés par les immigrantes et les immigrants en 2017¹³

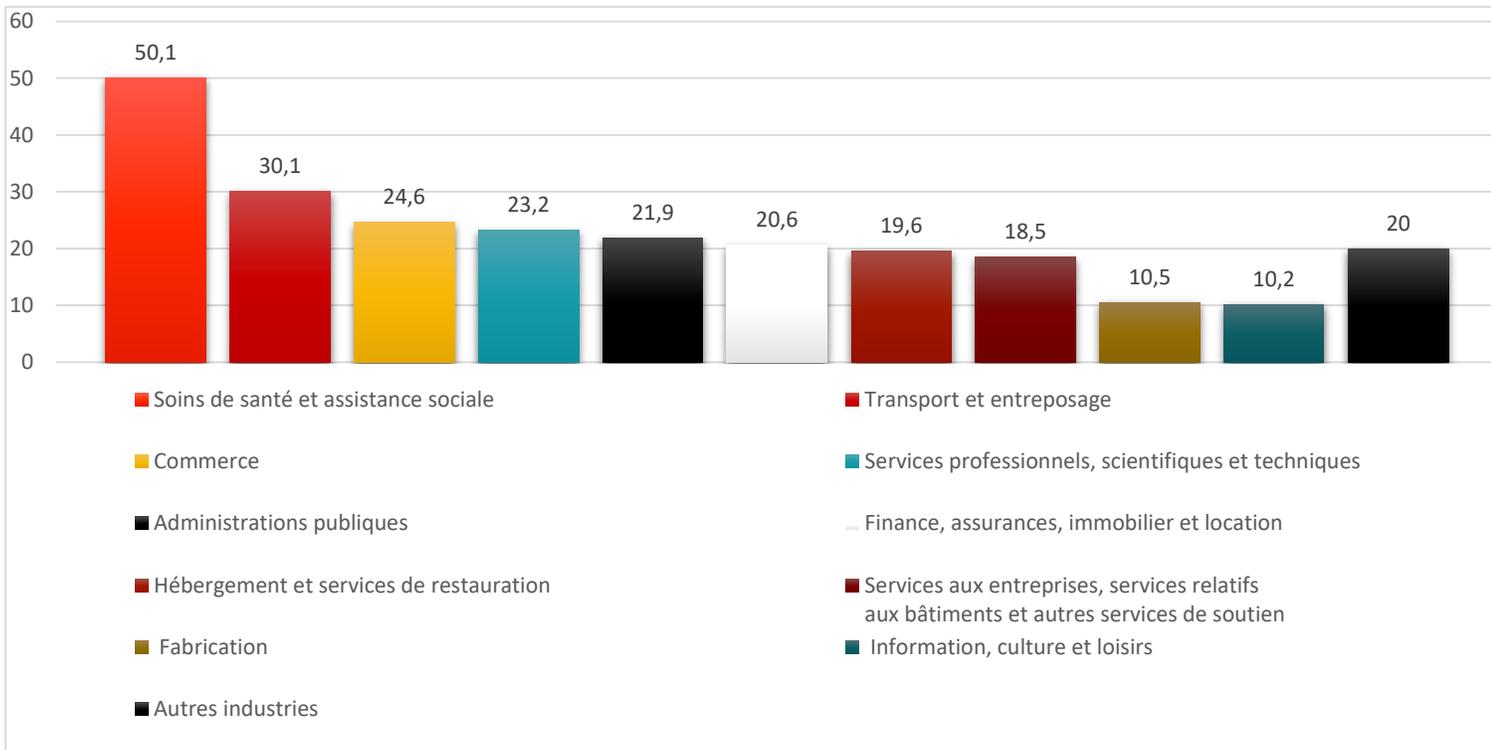
Chez les immigrants, la plus forte croissance de l'emploi s'observe dans les secteurs des soins de santé et de l'assistance sociale. En effet, on compte 50 000 emplois de plus occupés par des immigrants dans ces secteurs d'activités, ce qui représente le cinquième de la croissance de l'emploi chez les immigrants. À l'opposé, ils sont sous-représentés dans la construction, les « autres industries du secteur des biens », le commerce, les services d'enseignement, l'information, la culture et les loisirs ainsi que les administrations publiques.

Chez les natifs, les secteurs affichant les plus fortes progressions de l'emploi de 2006 à 2017 sont les soins de santé et l'assistance sociale (+74 500); les services professionnels, scientifiques et techniques (+64 800) et la construction (+51 600).



¹³ Statistique Canada, 2017.

Graphique 3 : Secteurs d'emploi occupés par les immigrants et immigrantes, 2017



9. Surqualification plus importante chez les immigrantes

Si, de 2006 à 2017, on compte 173 000 emplois de plus sur le marché du travail québécois qui sont occupés par des personnes possédant des compétences excédant le niveau requis par la tâche, les trois quarts de ces personnes surqualifiées supplémentaires sont issues de l'immigration (+127 500). De fait, les immigrants sont plus présents dans l'emploi surqualifié, leur part passant de 14 % en 2006 à 23 % en 2017. Leur part dans l'emploi non surqualifié varie moins rapidement, passant de 10 % à 12 %.

Une analyse à partir du taux de surqualification montre qu'il est en croissance chez les immigrants, passant de 37 % en 2006 à 44 % en 2017, alors qu'il varie peu chez les natifs. Ce taux de surqualification augmente uniquement chez les immigrants arrivés depuis plus de cinq ans, passant de 33 % à 42 %. Chez les immigrants arrivés depuis moins de cinq ans, il demeure stable à un peu plus de 50 %. Les femmes immigrantes sont non seulement défavorisées par rapport à l'ensemble de la population, mais également par rapport aux hommes immigrants. En effet, les femmes vivent des inégalités qui entraînent la surqualification. Parmi les femmes immigrantes, 45,6 % sont surqualifiées. (Demers, 2018)

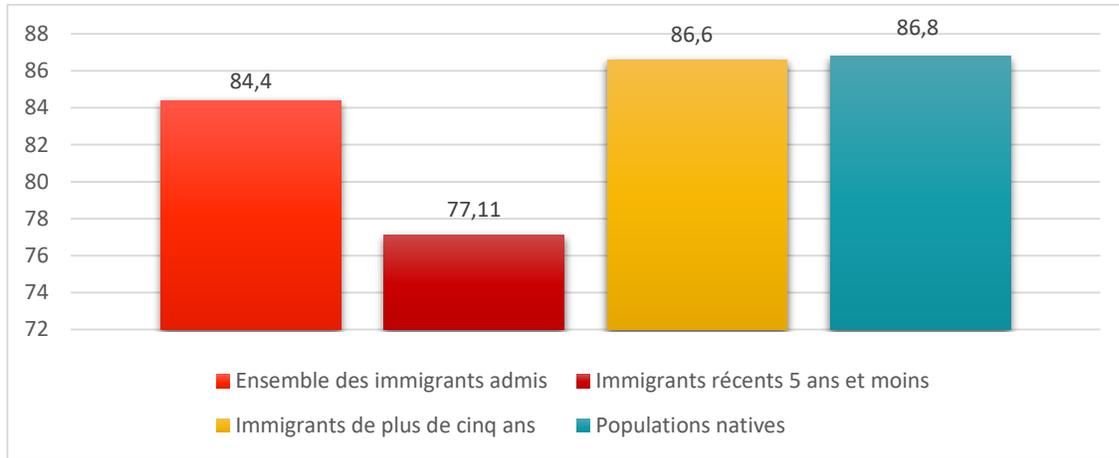
LES FEMMES VIVENT DES INÉGALITÉS
QUI ENTRAÎNENT LA SURQUALIFICATION

Parmi les femmes
immigrantes, 45,6 % sont
surqualifiées.
(Demers, 2018)

10. Taux d'emploi des hommes immigrants selon la durée de résidence versus les natifs, 2017

On remarque que le taux d'emploi des hommes immigrants arrivés depuis plus de cinq ans (86,6 %) rejoint celui des natifs (86,8 %) (Statistique Canada, 2017).

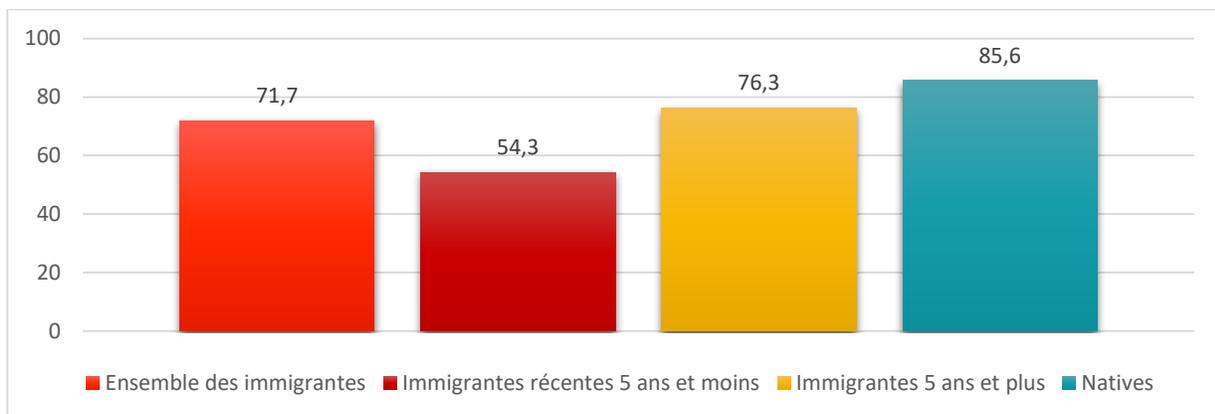
Graphique 4 : Taux d'emploi hommes immigrants et natifs, 2017



11. Taux d'emploi des femmes immigrantes selon la durée de résidence versus les natives, 2017

Nous observons que le taux d'emploi des femmes immigrantes arrivées depuis plus de cinq ans (76,3 %) reste inférieur à celui des natives (85,6 %) (Statistique Canada, 2017).

Graphique 5 : Taux d'emploi femmes immigrantes et natives, 2017



12. Un taux de chômage toujours élevé pour les nouvelles arrivantes

Le taux de chômage des personnes immigrantes a diminué, passant de 10,1 % en 2016 à 8,8 % en 2017. Le taux de chômage des immigrantes et immigrants récents, c'est-à-dire arrivés depuis cinq ans ou moins, demeure toutefois très élevé, à 16,1%.

Taux de chômage des immigrantes

10,1%

2016

8,8%

2017

16,1%

Immigrantes récentes
(arrivée depuis 5 ans ou moins)

13. Des immigrantes majoritairement non syndiquées

Le 20^e anniversaire de la Loi sur l'équité salariale, célébré à l'automne 2016, a été l'occasion de dresser un bilan de la mise en œuvre de la loi et de constater l'importance de poursuivre les actions visant à améliorer son application à l'égard des travailleuses non syndiquées.

En lien avec cet engagement, le Plan d'action favorisant l'application de la Loi sur l'équité salariale à l'égard des travailleuses non syndiquées 2017-2019 a été adopté par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, le 20 avril 2017.



Dans le cadre de ce plan, la Commission s'est engagée à intensifier ses activités visant à informer les travailleuses non syndiquées de leurs droits et recours en matière d'équité salariale et à les soutenir dans l'exercice de ceux-ci.

III. Recension de quelques écrits pertinents des dernières années portant sur la situation en emploi des femmes immigrantes

1. Obstacles rencontrés par les femmes immigrantes dans le marché du travail

Plusieurs études portant sur les femmes immigrantes, aussi bien en anglais qu'en français, ont porté depuis le début des années 1990 sur les inégalités économiques et sociales et entre les sexes (Abu Laban, 1995; Boyd, 1987, 1990 et 1991; Labelle, 1990). Plusieurs se sont penchées spécifiquement sur leur activité sur le marché du travail ainsi que sur les obstacles rencontrés dans l'accès au marché du travail (Côté, 2001; Labelle *et al.*, 1987; Labelle, 1990).

Plusieurs études ont également porté sur les travailleuses domestiques et leurs problèmes spécifiques (Boti et Smith, 1994; Cohen, 1991; Rose et Ouellet, 2002). D'autres travaux ont porté sur la maîtrise de la langue et la non-reconnaissance des diplômes et des expériences antérieures (Belhassen, 2009; Lamotte et El Haili, 1991).

Dans son étude basée sur le recensement, Beaudoin (2006) concluait que « ce sont les femmes immigrées qui participent le moins au marché du travail puisque leur taux d'activité est le plus bas de tous les groupes »¹⁴. On remarque que l'écart se creuse davantage entre les hommes et les femmes immigrés récemment arrivés (période 2001-2006), atteignant 17,9 points de pourcentage.

2. L'analyse féministe intersectionnelle

L'analyse intersectionnelle au Québec a également abordé la question de l'enchevêtrement des discriminations (origine, sexe, couleur, statut d'immigration, classe sociale, orientation sexuelle, handicap), qui explique notamment la situation précaire des femmes immigrantes (Bilge, 2005; Corbeil et Marchand, 2006; ICREF, 2006; Formation de Relais-Femmes, FFQ, 2009; Oxman-Martinez, Krane et Corbin, 2002).

Plusieurs études (Bilge et Roy, 2010; Boulet, 2012; Cardu, 2007; Couton et Gaudet, 2008; Hersent, 2004; McCoy et Masuch, 2007; Nahkaie, 2007; Roy, 2003; Simard, 1998) ont montré que le marché du travail est sujet à la discrimination selon le sexe, l'âge et l'ethnicité, de sorte que les immigrantes sont particulièrement affectées. Elles se retrouvent alors à occuper des emplois nécessitant peu de qualifications (Tremblay, 2005).

Selon un rapport de l'Institut canadien de recherche sur les femmes (ICREF), à propos du racisme, les femmes immigrantes sont souvent jugées selon la couleur de leur peau et sujettes à des préjugés sur leurs compétences, leurs aptitudes et leur capacité d'intégration même lorsqu'il s'agit d'emplois où elles sont surqualifiées (Bilge et Roy, 2010; Cardu, 2007; Hersent, 2004; Nakhaie, 2007; Pierre, 2005).



¹⁴ Le taux d'activité de la population totale, hommes et femmes (64,9 %) est supérieur à celui de la population immigrée, hommes et femmes (61,6) ; un écart de 3,3 points de pourcentage sépare ces deux groupes. De plus, l'activité des hommes immigrés se rapproche davantage de celle des hommes de la population totale que l'activité des femmes immigrées de celle de l'ensemble des femmes. Ainsi le taux d'activité de l'ensemble des femmes (59,5 %) dépasse de 5,3 points de pourcentage celui des femmes immigrées (54,2 %), tandis que le taux d'activité de l'ensemble des hommes (70,6 %) n'excède que de 1,3 point de pourcentage celui des hommes immigrés (69,3 %) (Beaudoin, 2010, p. 30).

Cardu et Sanschagrin (2002) considèrent que les femmes immigrantes ont toujours fait face à des difficultés d'intégration au marché du travail : « la question de leur différence émergeant comme un facteur contraignant (...) » (Cardu et Sanschagrin, 2002, p. 87).

Dans ce contexte, les femmes d'origine canadienne seraient mieux rémunérées que les immigrantes (Cardu et Sanschagrin, 2002; Gontero, 2006), et la différence serait encore plus importante lorsqu'il est question des minorités visibles, atteignant 67 % de différence salariale (Statistique Canada 2000b, p. 140, dans Cardu et Sanschagrin, 2002, p. 87).

Comme le mentionnait Rose (2016), les femmes immigrantes appartenant à une minorité visible font face à plusieurs obstacles, dont la couleur de leur peau, le fait d'être une femme, auxquels s'ajoute celui d'être une immigrante récente. Par ailleurs, elles ont beaucoup plus de difficulté à trouver un emploi permanent, à temps plein et compatible avec leur niveau et leur domaine de formation.

3. L'enchevêtrement des discriminations

Dans son enquête qualitative, Chicha (2009) s'est entretenue avec 44 femmes immigrées de Montréal parlant français, toutes détentrices de diplômes universitaires, arrivées au pays depuis au moins trois ans (et parfois depuis quinze ans). Parmi ces femmes, les deux tiers se retrouvent soit fortement déqualifiées (43 %) ou encore moyennement déqualifiées (25 %). Un tiers d'entre elles occupent des postes à la hauteur de leurs qualifications.

La vulnérabilité s'expliquerait par les discriminations croisées en fonction du genre, de l'origine étrangère, de l'appartenance ethnique ou raciale ainsi que d'autres critères. Ces discriminations croisées ou intersectionnelles imprègnent les pratiques, les comportements et les règles adoptés par des acteurs influents comme l'État, les entreprises, les associations professionnelles, les universités ou encore la famille immigrée. Quatre dimensions ont été analysées : les stratégies de l'unité familiale immigrée, la reconnaissance des qualifications étrangères, l'accès à la formation aux fins de réorientation professionnelle et les pratiques des entreprises.



4. Obstacles systémiques à l'emploi

Le volet Femmes de la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI) a effectué en 2011 une tournée provinciale dans sept régions du Québec, afin de mieux cerner la situation des immigrantes et leurs besoins (TCRI, 2012). En tout, 207 femmes ont participé à cette tournée dans les régions suivantes : l'Estrie (Sherbrooke), l'Outaouais (Gatineau), la Montérégie (Brossard), le Centre-du-Québec (Drummondville), la Mauricie (Trois-Rivières), Québec et Montréal. Deux grandes préoccupations sont ressorties des perceptions des participantes sur leur situation : accéder à un emploi valorisant et briser l'isolement.

Deux boucles d'obstacles considérées d'ordre systémique entravaient leur intégration socioéconomique :

- Le triptyque « dévalorisation des acquis – exigence de l'expérience locale – garderie », qui concerne les immigrantes diplômées et francophones;
- Le triptyque « langue – travail – garderie », qui concerne les immigrantes qui ne maîtrisent pas ou pas suffisamment le français.

5. Une discrimination systémique persistante à l'égard des femmes et une politique d'accès à l'égalité inopérante

Les récents écrits en matière de discriminations systémiques et en accès à l'égalité relatent notamment :

- « Les difficultés qui continuent d'affecter les personnes immigrantes touchent particulièrement les femmes et les personnes issues d'une minorité racisée » (Chicha et Charest, 2008, p. 10; Hammond Gauvin, 2016, p. 15).
- « Celles-ci peinent à accéder à un emploi à la hauteur de leurs compétences ou de leurs aspirations » (Eid, 2012, p. 420-422; Chicha, 2009, p. 24).
- « Pour redresser la situation en emploi des minorités visibles, des femmes, des Autochtones et des personnes handicapées qui sont victimes d'une discrimination systémique persistante, le gouvernement du Québec s'est doté d'une politique majeure en matière d'accès à l'égalité » (Chicha et Charest, 2013, p. 32, 97).
- « Elle offre aujourd'hui un large éventail de programmes destinés "à susciter un changement majeur dans les pratiques et les décisions des employeurs" dans les secteurs public, parapublic et privé » (p. 81).
- « Leurs dispositions sont toutefois réparties entre plusieurs textes législatifs ou administratifs, ce qui entraîne confusion et inefficacité auprès des employeurs » (p. 97).
- « Plusieurs d'entre eux sont toujours réticents à l'égard des programmes d'accès à l'égalité. Ils ne réalisent pas que leurs 10 pratiques de recrutement, de sélection et de promotion tendent à maintenir la faible présence des membres des groupes minorisés » (Chicha et Charest, 2008, p. 37; 2013, p. 97).
- « D'autres employeurs contournent les directives de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, ou les ignorent, sans pour autant être sanctionnés » (2013, p. 105-106).
- « Ce manque d'engagement de l'État et des dirigeants d'entreprises envers les objectifs des programmes d'accès à l'égalité est problématique dans la mesure où il freine considérablement l'atteinte d'une juste représentativité de la diversité » (p. 94, 97).

6. La non-maîtrise du français et la participation au marché du travail

Selon St-Laurent et El-Geledi (2011), les immigrants qui ne connaissent que l'anglais ont désormais beaucoup plus de mal à se placer dans le marché de l'emploi que ceux qui ne parlent que le français, car leur recherche d'emploi se limite aux entreprises anglophones ou internationales. « Par ailleurs, certains secteurs d'activité sont réputés pour requérir davantage des compétences en anglais qu'en français. C'est le cas notamment de l'informatique, du marketing et du commerce international » (St-Laurent et El-Geledi, 2011).

De façon générale, on constate que les femmes immigrantes sont le groupe qui participe le moins au marché du travail et qui rencontre plus d'obstacles comparativement aux hommes immigrants et aux femmes en général.

7. L'impact de la catégorie d'immigration et de la connaissance de la langue sur le cheminement en emploi et les démarches entreprises

Dans une recherche menée par Advanis Jolicoeur (2016), 80,9 % des répondantes et des répondants résidents permanents ont cherché un emploi au Québec. Ce sont surtout les personnes âgées de 45 ans et plus (44,9 %) qui n'ont pas cherché d'emploi ainsi que celles issues du regroupement familial (31,1 %) et ayant des niveaux de français (52,2 %) et d'anglais très faibles (36,1 %).

Les personnes qui ont cherché un emploi ont effectué les démarches suivantes : « la recherche d'emploi sur Internet (72,7 %), la sollicitation directe des employeurs (59,8 %), la participation à des activités d'Emploi-Québec (27,3 %), le développement d'un réseau de contacts professionnels (36,2 %) et le recours aux réseaux sociaux électroniques (30,4 %) » (Advanis Jolicoeur, 2016).



LA MAÎTRISE DU FRANÇAIS ÉTAIT UN FACTEUR IMPORTANT POUR EFFECTUER DES DÉMARCHES

« **79,0 %** des personnes ayant un niveau de français très faible n'ont effectué aucune démarche en vue de faire reconnaître leur formation acquise à l'étranger. »
(Advanis Jolicoeur, 2016)

Concernant les démarches entreprises pour la reconnaissance de leur formation, « ...près de quatre personnes sur dix (41,6 %) déclarent qu'elles n'ont fait aucune démarche. Toutefois, 42,6 % de la population à l'étude a soumis une demande d'évaluation comparative des études effectuées hors Québec au MIDI. Cette proportion grimpe à 49,3 % parmi les travailleurs qualifiés, 62,2 % des réfugiés n'ont effectué aucune démarche ». La maîtrise du français était un facteur important pour effectuer des démarches puisque : « 79,0 % des personnes ayant un niveau de français très faible n'ont effectué aucune démarche en vue de faire reconnaître leur formation acquise à l'étranger » (Advanis Jolicoeur, 2016).

Parmi les personnes ayant cherché ou obtenu un emploi et qui ont connu des difficultés, « les deux tiers (66,4 %) citent le manque d'expérience de travail ou de références au Québec. Les deux autres problématiques les plus fréquemment rencontrées par ces personnes sont l'absence de reconnaissance de l'expérience acquise en dehors du Québec (46,9 %) ainsi que l'absence de reconnaissance des diplômes obtenus hors Québec (35,1 %). Finalement, la maîtrise des langues est mentionnée comme une difficulté par 27,9 % des personnes en ce qui concerne le français et par 22,1 % pour l'anglais ». Enfin, « ... Les femmes semblent rencontrer davantage de difficultés que les hommes en raison du manque de connaissance à l'égard de la langue française, avec 30,9 % pour les femmes contre 25,0 % pour les hommes » (Advanis Jolicoeur, 2016).

8. Une régionalisation qui vise les réfugiés sélectionnés sans correspondance avec les bassins d'emploi des régions

Selon Vatz-Laaroussi (2011), le gouvernement du Québec s'est tourné, depuis le début de la régionalisation, vers la population réfugiée. « C'est ainsi qu'à Sherbrooke, dans le début des années 2000, près de 70 % des immigrants sont des réfugiés alors qu'ils représentent 15 à 17 % des populations immigrantes totales au Québec. On observe le même phénomène dans la Capitale-Nationale, mais de manière plus saisissante. Des réfugiés sont aussi envoyés vers de

petites localités qui signent spécifiquement pour cela des ententes avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles : on pense à Trois-Pistoles, Joliette ou à Chicoutimi... » (Vatz-Laaroussi, 2011).

Malgré une volonté de changement, « la régionalisation des immigrants indépendants ne fonctionne pas vraiment et qu'on continue à accueillir de nombreux réfugiés en région. Ainsi à Sherbrooke, en 2008, on décompte encore près de 61 % de réfugiés et de personnes arrivant dans le cadre du regroupement familial installés entre 1997 et 2006, comparativement à 37 % d'immigrants économiques. On retrouve sensiblement la même réalité à Québec. Dans ces deux villes comme à St-Jérôme et Joliette, en 2010 et 2011, arrivent encore des vagues de réfugiés provenant du Bhoutan, de Birmanie, d'Irak et d'Afghanistan » (Vatz-Laaroussi, 2011).

9. Non-adéquation entre les emplois disponibles en région et les domaines de qualification

« Ainsi on peut analyser la situation de l'immigration en région comme le choc entre trois paradigmes :

1. Paradigme humanitaire qui vise le bon accueil et l'installation sécuritaire des réfugiés dans des villes secondaires ou tertiaires;
2. Paradigme économique qui veut avant tout que les migrants répondent aux besoins des régions et contribuent à leur survie économique;
3. Paradigme social qui met au centre de la régionalisation le projet de développement social des acteurs immigrants et locaux.

Entre ces trois finalités et entre les stratégies qui les accompagnent, on trouve peu de points de convergence et la domination des deux derniers paradigmes entraîne bon nombre de réfugiés mais aussi d'immigrants indépendants dans une impasse tant professionnelle que sociale ».

(Vatz-Laaroussi, 2011)

« Le premier obstacle repose sur le bassin d'emploi ouvert par les régions. Bien qu'on prévoie une pénurie de travailleurs pour les dix prochaines années dans plusieurs régions, la concordance entre les domaines de qualification des immigrants et les emplois qu'on y propose est encore loin d'être établie. On peut citer ainsi le problème de "timing" entre l'arrivée des immigrants et la disponibilité des emplois, mais aussi que le fait que ces bassins sont souvent mono industriels, offrent des emplois précaires, souvent peu qualifiés et sans possibilité de promotion au sein de l'entreprise ou de la région » (Vatz-Laaroussi, 2011).

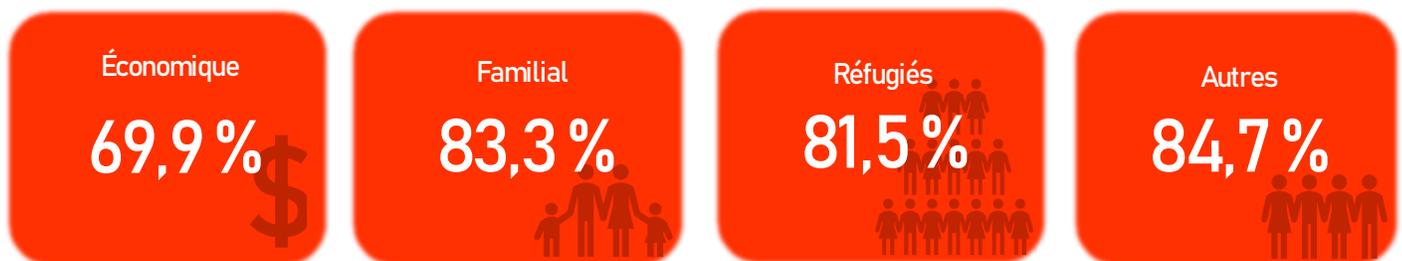
IV. Des immigrantes surreprésentées dans les catégories d'immigration en hausse ces dernières années, qui les rendent plus vulnérables



1. Statuts d'immigration dans lesquels les femmes sont surreprésentées

Un fait important à noter en 2017 : les catégories d'immigration admises au Québec les plus importantes sont celles du regroupement familial, des réfugiés et des autres immigrants¹⁵. L'immigration économique affiche une baisse par rapport à toutes les autres catégories d'immigration. Ce constat nous amène une observation déterminante, à savoir que les catégories en hausse sont celles qui constituent des facteurs de vulnérabilité plus importants pour les femmes, contrairement à la catégorie de l'immigration économique.

Présence en 2017 des personnes immigrantes admises au Québec de 2006 à 2015 selon la catégorie (en %)



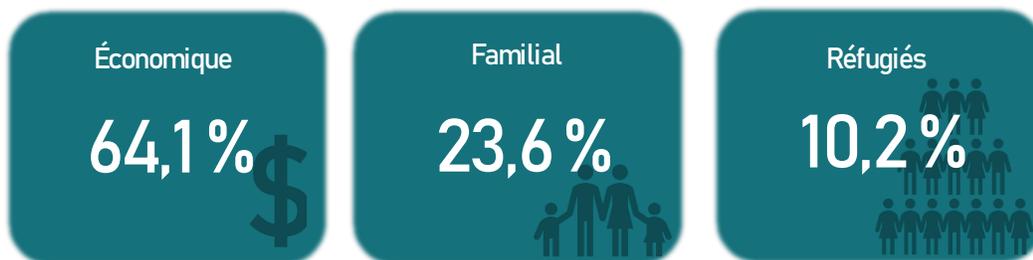
La répartition des catégories d'immigration selon la région de résidence montre que la population immigrante admise durant la décennie 2006-2015 qui réside dans la région métropolitaine de Montréal (RMM) ou hors de la RMM en 2017 diffère selon les catégories d'immigration (MIDI, 2017b).

- Les personnes admises dans la catégorie de l'immigration économique résident proportionnellement plus dans la RMM qu'à l'extérieur de celle-ci.
- Les personnes réfugiées et en situation semblable demeurent proportionnellement plus dans les régions situées hors de la RMM.
- Par ailleurs, les 47 792 personnes immigrantes de la catégorie de l'immigration économique qui habitaient hors de la RMM en janvier 2017, et dont le poids relatif était de 20,7 %, représentaient plus du triple du nombre de personnes réfugiées ou en situation semblable établies hors de la RMM (12 946).

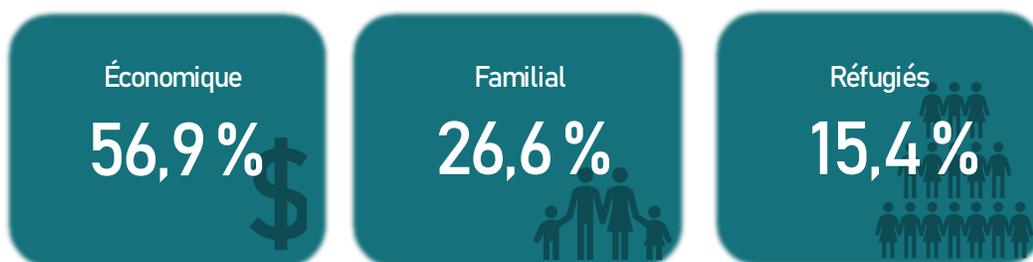
¹⁵ Cette catégorie comprend diverses catégories particulières de personnes immigrantes admises pour des motifs humanitaires ou d'intérêt public. (MIDI, Direction de la recherche et de la statistique).

Taux d'admission dans chaque catégorie

Parmi les 272 358 personnes immigrantes résidant dans la RMM:



Parmi les 83 967 personnes immigrantes domiciliées hors de la RMM:



2. Des statuts d'immigration qui renforcent la vulnérabilité des femmes

Qu'il s'agisse du regroupement familial et du statut de réfugié, pour ne citer que ces deux groupes en hausse qui appartiennent à l'immigration permanente et qui est l'objet de notre étude, les personnes de ces deux catégories ont accès à l'ensemble des services d'Emploi-Québec (universels et spécialisés). Des obstacles préimmigratoires et postimmigratoires affectent les parcours des femmes dans leur intégration socioéconomique. Ces groupes ne répondent pas forcément aux mêmes exigences que celles de l'immigration économique, comme la connaissance de la langue ou la scolarisation suffisante, et les services offerts à leur arrivée ne permettent pas de répondre à leurs besoins réels pour accéder au marché de l'emploi et s'émanciper réellement en tant que femmes par la connaissance de leurs droits.

Il importe de souligner l'absence totale de changements juridiques permettant la suppression des causes structurelles contribuant à la vulnérabilité des femmes immigrantes par une révision de la Loi sur l'immigration (statuts précaires d'immigration) et un accès restreint aux services (notamment en employabilité, francisation, santé et services sociaux, éducation, prestations sociales, etc.) en fonction des statuts d'immigration.

Par ailleurs, la mise en œuvre d'une analyse différenciée selon les sexes (ADS) en matière d'immigration et d'intégration, qui permettrait de mieux tenir compte des parcours, des obstacles et des besoins spécifiques des femmes immigrées afin de corriger les inégalités entre les deux sexes, n'est toujours pas à l'ordre du jour dans les politiques et les programmes d'immigration et d'emploi, ce qui maintient les femmes immigrées dans une situation d'inégalité systémique.

2.1 L'impact du regroupement familial sur le parcours postmigratoire des femmes

Les femmes représentent environ 60 % des immigrants de cette catégorie. Ce programme permet l'immigration de femmes ne maîtrisant aucune des deux langues officielles du Canada, ayant peu d'instruction ou peu de compétences professionnelles et qui, souvent, ne pourraient obtenir la note de passage selon le système de points appliqué pour l'immigration économique.

Un nombre important de femmes arrivent ces dernières années dans le cadre du système du regroupement familial en étant parrainées par un époux, un conjoint de fait ou un partenaire. Cette demande de parrainage est habituellement présentée par le conjoint qui réside au Canada (en tant que citoyen canadien ou résident permanent). Ce parrain doit obligatoirement être âgé de 18 ans et plus. La femme ainsi parrainée est donc admise sur le territoire sur l'unique base de son lien de parenté avec le demandeur.

Le parrain s'engage économiquement pour une durée de trois ans dans le cas d'un parrainage entre époux ou conjoints de fait. L'engagement peut aller jusqu'à dix ans pour les autres types de liens familiaux (père-fille, etc.). Il s'engage à ce que la femme parrainée dispose de tout ce qui lui est nécessaire pour vivre (hébergement, nourriture, vêtements, etc.). Le contrat de parrainage implique que le garant, en plus de subvenir aux besoins essentiels de la personne parrainée, devra veiller à son intégration harmonieuse. Mais ce n'est pas toujours le cas, ce qui place la femme parrainée en situation de dépendance, augmentant du coup sa vulnérabilité alors que le garant, en situation de pouvoir, peut en abuser. Par ailleurs, les femmes parrainées ne sont pas informées de leurs droits.



Le lien de parrainage qui crée une situation de dépendance, conjuguée au manque d'information des femmes parrainées, conduit à maintenir, voire à renforcer, des relations d'inégalité au sein du couple ou de la famille. Il s'agit d'un statut d'immigration qui rend les femmes sous ce statut plus vulnérables à la violence conjugale ou familiale. Actuellement, parmi les femmes immigrantes, les femmes parrainées représentent le groupe le plus représenté dans les maisons d'hébergement pour femmes victimes de violence dans la région de Montréal.

Cette dépendance est d'abord économique et se traduit par le fait qu'une femme parrainée sans revenus ne peut être admissible au programme d'aide sociale que si l'engagement de parrainage n'est pas respecté. La personne parrainée qui habite toujours avec son parrain n'est pas considérée comme étant privée de moyens de subsistance et l'aide sera refusée, sauf si le garant est lui-même prestataire ou en faillite. Par ailleurs, le parrain ou le garant peut être obligé de rembourser tout montant accordé à la femme parrainée pour la durée de l'engagement si elle l'obtient, pour des raisons de violence conjugale ou familiale ou de non-respect du contrat de parrainage.

Au plan juridique, un bon nombre de femmes parrainées croient qu'elles ont le devoir de rester avec leur conjoint (par exemple violent) pendant toute la durée du parrainage et qu'elles n'ont aucun droit, alors qu'en réalité, elles détiennent la résidence permanente et peuvent quitter leur partenaire sans que cela n'affecte nécessairement leur statut d'immigration et les droits qui en découlent.

Cet engagement obligatoire ne constitue pas un frein aux procédures de séparation ou de divorce que voudraient engager l'un ou l'autre des époux durant ces trois années. Cependant, avant de pouvoir entamer des procédures de divorce, une femme doit avoir séjourné un an en sol canadien. Et durant cette année, la femme n'est pas obligée d'habiter avec son conjoint. Un divorce ou une séparation n'annule pas l'engagement du parrain. Cet engagement demeure, même si la situation financière du parrain se détériore ou si la femme ou son parrain déménage ailleurs au Canada.



Cette loi qui facilite le regroupement familial pour des résidents permanents ou des citoyens pourrait paraître positive pour les femmes. Ce n'est toutefois pas toujours le cas. Jusqu'en 2017, si la personne parrainée, souvent une femme, quittait le garant dans les deux ans suivant son arrivée au Canada, elle pouvait perdre son statut de résidente permanente et se voir expulser du pays (résidence conditionnelle).

Depuis avril 2017, la suppression de la résidence permanente conditionnelle de deux ans pour des conjoints parrainés, qui donnait encore plus de pouvoir au garant et pouvait s'en servir comme menace à la déportation pour manipuler sa conjointe, continue de hanter les femmes parrainées qui, souvent mal informées, pensent qu'un parrain entravant leur autonomie, possède tous les droits et qu'elles peuvent être déportées en cas de volonté d'émancipation de leur part.

a. Pour les réfugiées : un parcours prémigratoire difficile et un manque de ressources qui hypothèquent leur intégration dans la société d'accueil

Au sens juridique, un réfugié est une personne qui a fui les conflits armés ou la persécution (qui peut être aussi fondée sur le genre), qui se trouve à l'extérieur de son pays d'origine et qui a obtenu une reconnaissance officielle de la part d'un pays d'accueil. Un réfugié est une personne dont la situation correspond à la définition qui se trouve dans la Convention relative au statut des réfugiés. Il existe au Canada plusieurs catégories de réfugiés : les réfugiés reconnus sur place, les réfugiés pris en charge par l'État et les réfugiés parrainés.

Les femmes reconnues comme réfugiées ont généralement connu des parcours d'immigration complexes et difficiles. Elles peuvent avoir transité par des camps de réfugiés, des pays tiers ou avoir eu recours à des passeurs. Nombre d'entre elles ont subi différents types de violences structurelles, physiques et sexuelles qui affectent leur intégration dans le pays d'accueil.

Les séquelles et certaines de ces violences subies se perpétuent souvent ici, sans que des moyens d'accompagnement et d'intervention adaptés à des femmes souvent allophones ne soient suffisamment développés et financés dans les organismes d'accueil des personnes réfugiées et immigrantes, les organismes en employabilité et les ressources en violence faite aux femmes.

Les femmes reconnues comme réfugiées peuvent ainsi expérimenter des défis très particuliers (trajectoires prémigratoires précaires, le fait d'être allophones, leur état de santé, la désemployabilité, le faible niveau de scolarité, etc.) (Bélanger *et al.*, 2010; Renaud, 2005; Renaud *et al.*, 2003). Ces défis interpellent souvent les intervenants de première ligne tandis que les programmes et les mesures sont souvent peu adaptés à leurs besoins spécifiques. Certaines caractéristiques des personnes réfugiées peuvent également les rendre inadmissibles aux programmes en employabilité, notamment la non-maîtrise de la langue, l'absence de preuve de scolarité, aucune expérience de travail dans le pays d'origine ou une forte désemployabilité¹⁶.



¹⁶ Ce concept est utilisé pour définir des absences multiples ou prolongées en emploi.

La santé mentale des femmes réfugiées peut avoir été affectée par des traumatismes¹⁷ (la guerre, la torture, la violence sexuelle, la violence conjugale) vécus dans le pays d'origine, un pays tiers ou un camp de réfugiés avant leur arrivée au Québec. Les répercussions peuvent se faire sentir chez tous les membres de la famille des femmes ayant vécu ces traumatismes, d'où la difficulté d'obtenir le soutien de l'entourage.

rivo

résilience

Les ressources pour accompagner ces femmes sont encore insuffisantes dans la majorité des régions du Québec. Le Réseau d'intervention auprès des personnes ayant subi de la violence organisée (RIVO), est un exemple d'organisme qui aide à la réhabilitation et à l'intégration de nouveaux arrivants et de toute autre personne ayant été traumatisée par la violence organisée, qu'elle soit d'ordre politique, social, identitaire ou religieux et qui, en plus de s'adresser à la personne réfugiée, offre ses interventions à des communautés entières de parents et d'amis.

Basé à Montréal, le RIVO travaille en grande partie auprès des réfugiés et des demandeurs d'asile, en leur offrant gratuitement un soutien psychologique pour surmonter les répercussions de la violence subie à l'étranger. En les aidant à se reconstruire, le RIVO travaille à aider ces personnes à reprendre leur place au sein de leur famille, à s'intégrer à leur voisinage et à contribuer pleinement à leur société d'accueil. Le RIVO étend maintenant ses services à d'autres régions que Montréal (à Gatineau, notamment), ainsi qu'à des maisons d'hébergement pour femmes victimes de violence pour des résidentes immigrantes.

La santé mentale des réfugiées peut aussi être affectée par leur situation socioéconomique au Québec. Des facteurs tels que l'isolement, la difficulté à exprimer leur vécu par peur de stigmatisation et à chercher de l'aide, la difficulté à trouver un logement abordable, à accéder à l'éducation ou à un emploi satisfaisant, ainsi que les préjugés et le racisme, peuvent également ébranler leur équilibre psychologique.

En outre, certaines réfugiées peuvent faire face à des défis supplémentaires à cause d'une combinaison de facteurs tels que le sexe, l'origine ethnique, l'âge et l'orientation sexuelle. Le manque de services appropriés tels que ceux fournis par le RIVO, qui devraient être accessibles dans toutes les régions du Québec qui accueillent des réfugiés, ne sont pas forcément au rendez-vous, alors que les personnes réfugiées sélectionnées représentent encore le fondement de la politique de régionalisation de l'immigration¹⁸.

Comme le mentionne Michèle Vatz-Laaroussi (2011), la politique de régionalisation du gouvernement du Québec s'appuie sur la population réfugiée prise en charge par l'État :

C'est ainsi qu'à Sherbrooke, dans le début des années 2000, près de 70 % des immigrants sont des réfugiés alors qu'ils représentent 15 à 17 % des populations immigrantes totales au Québec. On observe le même phénomène dans la Capitale-Nationale mais de manière plus saisissante. Des réfugiés sont aussi envoyés vers de petites localités qui signent spécifiquement pour cela des ententes avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles : on pense à Trois-Pistoles, Joliette ou à Chicoutimi. (Vatz-Laaroussi, 2011)

¹⁷ Le trouble de stress post-traumatique, par exemple, est un problème qui perdure, car les personnes revivent les situations dans lesquelles elles se sont retrouvées et peuvent revivre la torture ou un viol.

¹⁸ Il importe de rappeler que bien que les personnes réfugiées résident proportionnellement plus dans les régions situées hors de la région métropolitaine de Montréal. Les personnes immigrantes de la catégorie de l'immigration économique qui habitaient hors de la RMM en janvier 2017, et dont le poids relatif était de 20,7 %, représentaient quand même plus du triple du nombre de personnes réfugiées établies hors de la RMM.

Malgré une volonté de changement,

... la régionalisation des immigrants indépendants ne fonctionne pas vraiment et qu'on continue à accueillir de nombreux réfugiés en région. Ainsi à Sherbrooke, en 2008, on décompte encore près de 61 % de réfugiés et de personnes arrivant dans le cadre du regroupement familial installés entre 1997 et 2006, comparativement à 37 % d'immigrants économiques. On retrouve sensiblement la même réalité à Québec. Dans ces deux villes comme à St-Jérôme et Joliette, en 2010 et 2011, arrivent encore des vagues de réfugiés provenant du Bhoutan, de Birmanie, d'Irak et d'Afghanistan. (Vatz-Laroussi, 2011)

Les choses n'ont pas changé en 2018 et les nouvelles vagues de réfugiés pris en charge par l'État, parfois parrainés et installés en région, proviennent majoritairement de la Syrie. Déjà en 2011, Michèle Vatz-Laroussi affirmait :

Ainsi on peut analyser la situation de l'immigration en région comme le choc entre trois paradigmes : un paradigme humanitaire qui vise le bon accueil et l'installation sécuritaire des réfugiés dans des villes secondaires ou tertiaires; le paradigme économique qui veut avant tout que les migrants répondent aux besoins des régions et contribuent à leur survie économique et finalement le paradigme social qui met au centre de la régionalisation, le projet de développement social des acteurs immigrants et locaux. Entre ces trois finalités et entre les stratégies qui les accompagnent, on trouve peu de points de convergence et la domination des deux derniers paradigmes entraîne bon nombre de réfugiés mais aussi d'immigrants indépendants dans une impasse tant professionnelle que sociale. (Vatz-Laroussi, 2011)

2.3 D'autres catégories d'immigration rendent les immigrantes vulnérables

Ces catégories d'immigration qui n'appartiennent pas à la catégorie de l'immigration permanente, ne font pas l'objet de cette étude et ne sont admissibles qu'aux services universels d'Emploi-Québec. Mais rappelons quelles sont ces catégories, dont l'accès aux services en employabilité, à la francisation, à l'installation et à l'intégration et à d'autres services sont restreints. Il s'agit notamment des demandeuses d'asile et des travailleuses temporaires, dont font partie les aides familiaux résidents¹⁹ qui sont en majorité des femmes et dont les contrats sont rattachés à un employeur. Les femmes de ces catégories d'immigration vont en majorité devenir des résidentes permanentes après plusieurs mois ou années, leur intégration étant retardée par leur nonaccès immédiat à l'ensemble des mesures et des programmes.



Une demandeuse d'asile est une femme qui, à son entrée au pays ou au cours d'un séjour temporaire, demande la protection du Canada. Il y a lieu de distinguer les demandeurs d'asile des personnes réfugiées²⁰. Cependant, les demandeuses d'asile comme les réfugiées ont souvent connu, comme décrit plus haut, des parcours d'immigration complexes et difficiles. À cela s'ajoute l'obligation d'obtenir un permis de travail auprès du gouvernement fédéral, seul responsable du traitement des demandes d'asile et du processus de reconnaissance du statut de réfugié.

¹⁹ Les aides familiaux résidents ne peuvent bénéficier directement d'une couverture de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) sauf par l'entremise de leurs employeurs.

²⁰ Une personne réfugiée est une personne à qui l'asile a été conféré et qui arrive au pays à titre de résident permanent ou qui peut obtenir ce statut à partir du territoire, après y avoir demandé et obtenu l'asile.

Auparavant, pour obtenir un permis de travail, un demandeur d'asile devait attendre de trois à quatre mois. Depuis janvier 2018, le temps d'attente a été réduit à 22 jours, mais ce peut être plus long en raison de dossiers incomplets.

Le gouvernement du Québec fournit toutefois certains services²¹ de première nécessité aux personnes en attente de la décision sur l'octroi ou non de leur statut de réfugié par la Commission de l'immigration et du statut de réfugié du Canada, grâce à l'aide de nombreux organismes et ministères impliqués (ministères de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, de la Santé et des Services sociaux, du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur). Ces services sont cependant beaucoup plus restreints que ceux offerts à l'immigration permanente.

Il en va de même pour le programme des travailleurs temporaires, qui donne un accès plus restreint aux services, notamment en francisation et en employabilité. Auparavant, ce programme touchait surtout les travailleurs agricoles ou les aides domestiques. Mais compte tenu de la pénurie de main-d'œuvre, la formule s'est généralisée dans tous les secteurs de l'économie. Le nombre de travailleurs temporaires au Québec est en hausse constante et est actuellement estimé à 40 000. Ils sont souvent recrutés à l'étranger par des agences ou des consultants en immigration qui, en général, ne les informent pas de leurs droits, ni des services limités auxquels ils ont accès.

3. Portrait des mesures et des programmes en employabilité et participation selon les régions

Les services universels sont accessibles à l'ensemble de la population et ces services sont disponibles en mode libre-service ou assisté, et ce, en salles multiservices ou par Internet. Parmi ces services, il y a le placement et l'information sur le marché du travail, les séances de groupe et le Soutien à la démarche client. Pour leur part, les services spécialisés s'adressent aux individus selon une approche adaptée et ciblée, en fonction de l'évaluation des compétences des personnes relativement à l'emploi et au risque de chômage prolongé.

Les personnes à risque de chômage prolongé sont des personnes avec ou sans soutien public du revenu, sans emploi, et qui, en l'absence d'une intervention d'Emploi-Québec, risquent de voir la durée de leur chômage se prolonger.

Les services spécialisés comprennent notamment l'entrevue d'évaluation et d'aide à l'emploi et l'entrevue d'accompagnement, le parcours individualisé, les mesures actives d'emploi ainsi que le Programme d'aide et d'accompagnement social. La pertinence d'inscrire à une mesure ou à un programme dans un parcours est déterminée en fonction du besoin de la personne et des objectifs visés par chacune des mesures ou des programmes, à l'exception des dispositions particulières décrites dans le paragraphe suivant.

En matière d'employabilité, on constate que si l'ensemble des femmes immigrantes (sauf les sans statuts) ont accès aux services universels des centres locaux d'emploi (dont Placement en ligne, qui permet aux chercheuses et chercheurs d'emploi d'inscrire leur candidature et de consulter des offres d'emploi), seules les résidentes permanentes et les réfugiées peuvent bénéficier d'une gamme beaucoup plus vaste de services regroupés sous

²¹ Les demandeurs d'asile peuvent recourir aux services suivants : l'hébergement temporaire à l'arrivée au Québec; l'aide à la recherche d'un logement permanent sur le marché privé; des séances d'information sur la vie au Québec; l'aide financière de dernier recours; l'éducation préscolaire et l'enseignement primaire et secondaire; les services de garde non subventionnés et les activités de haltes-garderies communautaires; les services universels d'emploi; les cours de français (à l'exclusion des allocations); l'aide juridique pour la préparation de la demande d'asile, notamment; des services sociaux dans le cadre du Programme régional d'accueil et d'intégration des demandeurs d'asile (PRAIDA) du Centre intégré universitaire de santé et de services sociaux (CIUSSS) du Centre-Ouest-de-l'Île-de-Montréal, qui comporte deux volets : un volet psychosocial (services sociaux) et un volet santé (soins de santé préventifs et de première ligne adaptés aux besoins des personnes qui demandent l'asile).

l'appellation Services d'emploi spécialisés. Ils s'adressent aux personnes aux prises avec des difficultés d'intégration au marché du travail (services d'orientation professionnelle, stages d'observation en entreprise, formations financées par Emploi-Québec ou subventions salariales).

3.1 Mesures et programmes d'Emploi-Québec

Emploi-Québec a pour mission de contribuer à développer l'emploi et la main-d'œuvre ainsi qu'à lutter contre le chômage, l'exclusion et la pauvreté dans une perspective de développement économique et social. En plus des services universels d'accueil, d'information sur le marché du travail et de placement qu'elle fournit à l'ensemble de la population et des entreprises, Emploi-Québec offre des services d'emploi spécialisés qui s'adressent, d'une part, aux personnes aptes à entreprendre une démarche qui, à terme, les conduira à intégrer le marché du travail ou à se maintenir en emploi, et, d'autre part, aux entreprises éprouvant des difficultés liées à la main-d'œuvre.

Parmi ces services spécialisés offerts aux personnes, y compris aux immigrants et immigrantes appartenant aux catégories de l'immigration permanente, voici les mesures et les programmes offerts :

- Services d'aide à l'emploi
 - a) Découvrir (stages d'exploration et d'observation)
 - b) Démarcheurs d'emploi
 - c) Passeport-emploi
 - d) Reconnaissance des compétences
- Projet de préparation à l'emploi
- Subvention salariale
- Concertation pour l'emploi
- Soutien au travail autonome
- Mesure de formation de la main-d'œuvre
- Contrat d'intégration au travail
- Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME)
 - a) Projet IPOP : Intégration en emploi de personnes formées à l'étranger référées par un ordre professionnel
- Programme d'aide et d'accompagnement social (PAAS)
 - a) PAAS Action
 - b) PAAS Réussir



3.2 Participation des immigrantes et des immigrants dans les régions ciblées par l'étude

Selon le rapport statistique sur les individus participant aux interventions des services publics d'emploi²² du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2016-2017²³, on remarque que le nombre et la proportion, selon le sexe, pour l'ensemble des régions, sont pratiquement égaux, mais ne sont pas détaillés, selon le sexe, par régions.

Le nombre de participantes est de 26 808 et celui des participants de 26 831, soit un pourcentage respectif de 50 %. Le nombre de participations des femmes est de 44 780 et celui des hommes de 44 112, soit un pourcentage respectif de 50,4 % et de 49,7 %.

Les détails pour les régions ciblées par cette étude laissent voir dans les tableaux qui suivent plus de participants et de participations, en pourcentage, dans la région de Montréal.

Tableau 4 : Individus participant aux interventions des services publics d'emploi du MTSS, 2016-2017

Statistiques sur les individus participant aux interventions des services

Clientèle : nés hors Canada²⁴

Données cumulatives officielles pour la période du 1^{er} avril 2016 au 31 mars 2017²⁵

Régions ciblées	Participants (adultes distincts) ²⁶				Participations ²⁷			
	Nouveaux		Actifs		Nouvelles		Actives	
	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion	Nombre	Proportion
05 - Estrie	1 338	2,5 %	1 669	2,6 %	2 347	2,6 %	3 286	2,8 %
06 - Île-de-Montréal	33 478	62,4 %	41 216	63,1 %	53 844	60,6 %	71 342	60,6 %
16 - Montérégie	5 643	10,5 %	6 663	10,2 %	9 084	10,2 %	11 430	9,7 %

Il en va de même pour les immigrants et les immigrantes participant aux mesures (voir tableaux ci-après), plus utilisées en proportion du nombre dans la région administrative de Montréal que dans celles de l'Estrie et de la Montérégie qui nous intéressent dans l'étude.

²² Les mesures actives offertes par Emploi-Québec sont le résultat d'une démarche d'harmonisation et d'intégration des programmes et mesures de développement de la main-d'œuvre fédéraux et provinciaux qui étaient disponibles avant la conclusion de l'Entente Canada-Québec relative au marché du travail. La raison d'être des mesures actives est d'améliorer le fonctionnement du marché du travail en agissant sur l'offre de travail (chercheurs d'emploi, travailleurs en emploi) et sur la demande de travail (employeurs).

²³ Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociales (MTESS). (s.d.). Service de l'analyse et de l'information de gestion.

www.mess.gouv.qc.ca/statistiques

²⁴ Selon le MTESS, la catégorie « né hors Canada » regroupe les personnes dont le pays de naissance est autre que le Canada.

²⁵ MTESS, s.d.

²⁶ Comptabilisation des adultes ayant participé à une ou à plusieurs interventions des services publics d'emploi au cours de l'année financière. La notion de comptabilisation distincte s'applique à chaque catégorie d'un élément descriptif et non à l'ensemble des catégories de l'élément. Ainsi, si on additionne chaque catégorie, on n'obtient pas nécessairement le même total que celui se référant à l'ensemble des adultes distincts (par exemple, les catégories de l'élément région).

²⁷ Les participations représentent l'ensemble des mesures et services auxquels ont participé des individus inscrits à une ou à plusieurs interventions des services publics d'emploi. Ainsi, une personne participant à deux mesures différentes au cours de la période (elle peut, par exemple, finir une mesure et en commencer une autre) sera comptabilisée deux fois dans l'élément « participations » et une seule fois dans « participants adultes distincts ».

Tableau 5 : Individus participant aux interventions des services par mesures
Statistiques sur les individus participant aux interventions des services.

Clientèle : nés hors Canada, regroupement par mesures, ensemble de la clientèle

Données cumulatives officielles pour la période du 1er avril 2016 au 31 mars 2017 (2016-2017)²⁸

Participants actifs												
Régions ciblées	Activités d'aide à l'emploi ²⁹		Services d'aide à l'emploi ³⁰		Projets de préparation pour l'emploi ³¹		Mesure de formation de la main-d'œuvre ³²		Soutien au travail autonome ³³		Subvention salariale ³⁴	
	Nbre	Prop	Nbre	Prop	Nbre	Prop	Nbre	Prop	Nbre	Prop	Nbre	Prop
05 - Estrie	1 449	3,1%	682	2,1%	48	1,8%	479	4,3%	12	2,0%	55	4,0%
06 - Île-de-Montréal	28 564	60,3%	20 753	64,8%	1 900	71,7%	5 864	52,2%	358	58,2%	630	46,2%
16 - Montérégie	4 684	9,9%	3 466	10,8%	147	5,5%	898	8,0%	62	10,1%	192	14,1%

²⁸ MTESS, s.d., p. 7

²⁹ Cette rubrique regroupe les évaluations d'employabilité avec plan d'intervention, les sessions de groupe, les activités de suivi et d'évaluation et d'autres activités effectuées par le personnel d'Emploi-Québec auprès des personnes ayant besoin de ces services. Ces activités ne donnent pas droit à une allocation d'aide à l'emploi. Les activités saisies dans l'approche d'intervention ne sont pas dénombrées.

³⁰ Cette mesure, de courte durée, vise à aider les chercheurs d'emploi à préciser leurs besoins en matière d'emploi et de formation et à les outiller par des services périphériques au placement ou d'aide-conseil dans leur recherche d'emploi. Les activités admissibles, offertes par des intervenants externes, sont les services d'orientation professionnelle, les activités d'aide à la recherche d'emploi ou d'aide au placement, le counseling d'emploi et gestion de cas, l'évaluation et l'achat de services de diagnostic, ainsi que les clubs de recherche d'emploi. Cette mesure ne donne pas droit à une allocation d'aide à l'emploi.

³¹ Cette mesure a pour objectif de permettre à des personnes défavorisées sur le plan de l'emploi d'acquérir ou de développer des compétences personnelles et des compétences liées à l'insertion à l'emploi en vue de leur intégration au marché du travail.

³² Elle vise à favoriser le développement des compétences recherchées sur le marché du travail par toute combinaison d'approches de formation en vue de l'insertion et du maintien en emploi. Volet individu : la mesure vise à aider les personnes à intégrer le marché du travail et à s'y maintenir par le biais de l'acquisition de compétences en lien avec le marché du travail, contribuant ainsi à la réduction du chômage. Les activités de formation sont établies à partir des besoins des personnes qui désirent s'intégrer en emploi et s'y maintenir.

³³ Cette mesure a pour objectif d'aider les travailleurs et les travailleuses à devenir des travailleurs autonomes, ainsi qu'à créer et à développer leur entreprise. Cette mesure est mise en place en coordination avec les Centres locaux de développement (CLD) qui gèrent les ententes avec les organismes coordonnateurs.

³⁴ Cette mesure a pour objectif de faciliter l'intégration dans des emplois durables des clientèles à risque de chômage prolongé qui sont prêtes à intégrer le marché du travail et qui ne pourraient y avoir accès sans aide financière. La personne choisie pour bénéficier de la mesure se verra normalement remettre un « bon d'emploi » permettant de la responsabiliser dans sa recherche d'emploi, et la subvention ne sera accordée qu'après l'évaluation de la possibilité d'insertion durable ou de la transférabilité de l'emploi offert.

Tableau 6 : Individus participant aux interventions des services par mesures (suite)

Statistiques sur les individus participant aux interventions des services

Clientèle : nés hors Canada Regroupement par mesures, ensemble de la clientèle, participants actifs.

Données cumulatives officielles pour la période du 1er avril 2016 au 31 mars 2017 (2016-2017)³⁵

Participants actifs											
Régions ciblées	Contrat d'intégration au travail ³⁶		Programme de subventions aux entreprises adaptées ³⁷		Recherche et innovation ³⁸		PRIIME ³⁹		Intégration personne ordre professionnel		Total
	Nbre	Prop	Nbre	Prop	Nbre	Prop	Nbre	Prop	Nbre	Prop	
05 - Estrie	9	3,1%	3	1,1%	1	0,4%	45	3,8%			1 669
06 - Île-de-Montréal	193	66,1%	173	66,3%	201	83,1%	756	64,5%	9	50,0%	41 216
16 - Montérégie	10	3,4%	23	8,8%	15	6,2%	128	10,9%	3	16,7%	6 663

4. Portrait des femmes immigrantes interviewées et des régions visées par l'étude

4.1 Portrait des femmes immigrantes interviewées

Le nombre total des immigrantes arrivées depuis au moins 2 ans et au plus 10 ans, rencontrées en entrevue, était de 29 au total, 11 à Montréal, 9 à Sherbrooke et 9 à Granby. Les pays de provenance des participantes aux entrevues étaient l'Afghanistan, le Burundi, le Cameroun, la Colombie, la République démocratique du Congo, la Guinée, la Guinée Conakry, le Mali, le Maroc et la Syrie, ce qui correspond à la tendance d'une immigration majoritairement non européenne.

Concernant les statuts d'immigration, le nombre de participantes reconnues comme réfugiées avant ou après leur arrivée était de 15, le nombre de participantes de la catégorie économique était de 6 et celui de la catégorie du

³⁵ MTESS, s.d., p. 8.

³⁶ Cette mesure vise à favoriser l'embauche et le maintien en emploi des personnes handicapées. La mesure compense financièrement l'employeur d'une personne handicapée pour les accommodements requis. Un accommodement peut être constitué d'une portion du salaire de l'employé handicapé, payés à l'employeur pour compenser un manque de productivité ou des coûts accrus. Certains besoins spéciaux (accessibilité des lieux, adaptation du poste de travail, frais d'interprétariat, etc.) constituent une autre forme d'accommodement que le programme peut défrayer.

³⁷ Ce programme vise à créer des emplois de qualité adaptés aux besoins des personnes handicapées, ainsi qu'à favoriser le développement de l'employabilité afin, ultimement, d'amener celles qui le peuvent et le veulent, à occuper un emploi dans une entreprise régulière. Le programme consiste en une contribution globale au financement de frais salariaux et de dépenses connexes des entreprises adaptées pour leur permettre d'assurer les emplois des personnes handicapées et d'apporter les mesures d'adaptation, tant sur le plan collectif qu'individuel, compte tenu des limitations fonctionnelles de ces personnes en fonction de leurs postes de travail.

³⁸ Mesure qui vise à effectuer des recherches et à mettre en œuvre des projets d'expérimentation qui ont pour but d'améliorer les politiques, mesures et services reliés aux cinq axes de la Politique active du marché du travail. Cette mesure permettra d'expérimenter de nouvelles approches pour aider les personnes à devenir ou à rester aptes à occuper ou à reprendre un emploi et à être des membres productifs du marché du travail.

³⁹ Le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) est une mesure incitative auprès des employeurs afin de soutenir l'intégration en milieu de travail des personnes immigrantes ou issues d'une minorité visible lors de leur première expérience de travail nord-américaine dans leur domaine de compétence.

regroupement familial était de 8 femmes, ce qui est représentatif du portrait de l'immigration récente où la catégorie de l'immigration économique est en baisse relativement à celles des réfugiés et du regroupement familial.

Portrait des participantes rencontrées en entrevue de groupe à Montréal⁴⁰

Onze femmes ont participé à l'entrevue de groupe de Montréal. Elles étaient originaires, par ordre d'importance, d'Afrique subsaharienne (République démocratique du Congo, Guinée, Guinée Conakry et Mali), d'Afrique du Nord (Maroc), d'Amérique centrale et du Sud (Mexique et Colombie) et étaient en majorité âgées de 35 ans et plus.

Établies au Québec depuis au moins deux ans et au plus dix ans, elles étaient en majorité détentrices de la résidence permanente et de la citoyenneté canadienne, quatre d'entre elles sont arrivées ou ont été acceptées comme réfugiées, soit environ le tiers d'entre elles.

Quatre d'entre elles étaient mariées (dont deux avec des enfants), deux étaient conjointes de fait (avec des enfants), trois étaient célibataires (dont une avec enfants), une était divorcée (avec enfant) et une veuve (avec enfant).

Neuf d'entre elles connaissaient déjà le français à l'arrivée, car elles proviennent majoritairement de pays francophones (Afrique centrale, de l'Ouest et du Nord) et deux d'entre elles ont eu accès à la francisation (Amérique centrale et du Sud).

Neuf femmes sont arrivées au Québec avec un diplôme ou un niveau universitaire et deux femmes avec un diplôme ou un niveau de cinquième secondaire. Six d'entre elles ont obtenu une reconnaissance de leurs diplômes par une évaluation comparative des études effectuées hors Québec délivrée par le MIDI ou par une institution scolaire. Parmi elles, quatre ont actuellement un emploi.

Neuf d'entre elles ont obtenu des diplômes au Québec (deux ont obtenu une maîtrise, trois des certificats, deux des AEC, une ASP et une un DEP). Parmi elles, une majorité (sept) ont actuellement un emploi. Enfin, une des femmes est actuellement aux études et une n'a eu aucun diplôme au Québec, ces dernières étant actuellement sans emploi.

Leurs expériences de travail au Québec étaient peu nombreuses en termes d'années, entre une et cinq années d'expérience, mais pour la majorité, cela se situait entre une et deux années. Leur connaissance du français était bonne puisque neuf d'entre elles la situaient au niveau 3, tant à l'oral qu'à l'écrit.

Le nombre de femmes ayant eu une expérience de travail hors Québec, avant leur arrivée, était de cinq sur onze et une majorité (quatre d'entre elles) en avaient eu également au Québec.

A. Portrait des participantes rencontrées en entrevue de groupe à Sherbrooke⁴¹

Neuf participantes ont été rencontrées à Sherbrooke. Elles étaient originaires, par ordre d'importance, de la Syrie, de l'Afghanistan, de la Colombie, du Cameroun et de la République démocratique du Congo.

Toutes arrivées depuis au moins deux ans et dix ans au plus, elles étaient majoritairement arrivées comme réfugiées sélectionnées ou parrainées, soit six sur neuf, ce qui correspond aux deux tiers d'entre elles.

⁴⁰ Voir Tableau du portrait en annexe.

⁴¹ Voir Tableau du portrait en annexe.

Trois participantes étaient mariées, deux étaient veuves et une divorcée, toutes avec des enfants. Trois étaient célibataires. Les deux tiers d'entre elles ne connaissaient pas le français à l'arrivée et ont eu accès ou ont accès à la francisation. Pour près de la moitié d'entre elles, leur connaissance actuelle du français, tant à l'écrit qu'à l'oral, était de niveau débutant (niveau 1).

La majorité d'entre elles (quatre) avaient un niveau de scolarité secondaire, deux avaient un niveau collégial et une un niveau professionnel (DEP) obtenu en France. Enfin, deux d'entre elles avaient un niveau universitaire, tous obtenus hors Québec. Huit participantes n'avaient jamais entamé d'études ou obtenu de diplôme au Québec, sauf une qui a obtenu son cinquième secondaire. Cette dernière occupe actuellement un emploi comme vendeuse à temps partiel. Deux d'entre elles ont obtenu une reconnaissance de leur diplôme (DEP) ou de leur niveau d'études (secondaire 5) et occupent actuellement un emploi à temps plein.

Près de la moitié des participantes n'ont eu aucune expérience de travail avant leur arrivée au Québec et un tiers d'entre elles n'ont aucune expérience de travail au Québec. Pour les autres, leurs expériences de travail, en termes d'années, se situent majoritairement entre une et deux années d'expérience, dont deux d'entre elles ont des expériences de travail au Québec, entre trois et quatre années et demie.

Cinq participantes sur neuf ont eu une expérience de travail hors Québec avant leur arrivée et trois d'entre elles en ont également au Québec.

B. Portrait des participantes rencontrées en entrevue de groupe à Granby⁴²

Les participantes de Granby étaient majoritairement originaires de l'Afrique (six) : République démocratique du Congo (quatre), du Cameroun (une) et du Burundi (une). Les autres (trois) étaient originaires de l'Amérique du Sud, en l'occurrence de la Colombie.

Toutes arrivées depuis au moins deux ans et au plus dix ans, plus de la moitié d'entre elles (cinq) sont arrivées comme réfugiées, trois dans la catégorie du regroupement familial et une dans la catégorie économique. La majorité d'entre elles étaient mariées (sept) dont six avaient des enfants. Une était veuve et une autre célibataire. Toutes deux avec des enfants.

La majorité d'entre elles (six) disaient connaître le français à l'arrivée puisque leur pays d'origine était un pays francophone de l'Afrique. Trois ont eu accès à la francisation. La majorité d'entre elles (huit) avaient un niveau de connaissance du français élevé (niveau 3), tant à l'oral qu'à l'écrit. Seulement une avait un niveau débutant (niveau 1) à l'oral et à l'écrit.

Plus de la moitié des participantes (cinq) avaient un niveau d'études secondaires, trois avaient un niveau universitaire et une autre un niveau collégial, obtenus hors Québec. Trois d'entre elles avaient obtenu ou fait des études au Québec (secrétariat médical, collégial, DEP, 2^e secondaire) et une occupait actuellement un emploi. Enfin, une d'entre elles était aux études, actuellement au niveau collégial, et occupait en même temps un emploi.

Parmi les trois participantes ayant bénéficié d'une reconnaissance de leur diplôme ou d'un niveau d'étude, deux occupaient un emploi.

⁴² Voir Tableau du portrait en annexe.

Les deux tiers d'entre elles (six) avaient une expérience de travail hors Québec, et un tiers n'en avaient eu aucune. Même chose au Québec. Il semble y avoir une correspondance entre celles qui avaient eu une expérience de travail hors Québec et au Québec.

5. Portrait des régions visées par l'étude

Comme il a été mentionné dans les objectifs de l'étude, nous avons retenu trois agglomérations d'importance différente sur le plan démographique, du développement économique, de l'emploi et de la représentation de l'immigration. Ces trois villes appartiennent aux régions de Montréal, de l'Estrie et de la Montérégie, la première se caractérisant par une plus grande concentration de la population sur une superficie plus réduite. Le poids économique de ces trois régions montre de grandes différences.

Tableau 7 : Portrait démographique et économique des régions ciblées dans l'étude

Population, superficie et économie, 2016⁴³

Régions administratives		Population	Poids démographique	Superficie terrestre	Densité	Poids économique
		Habitants	%	Km ²	Hab. Km ²	%
06	Montréal	2 014 221	24,2	498	4 044,6	35,2
05	Estrie	324 009	3,9	10 197	31,6	3,2
16	Montérégie	1 536 121	18,4	11 111	138,3	15,1

C'est à Montréal que l'indice de développement économique reste le plus élevé comparativement aux autres régions ciblées.

Tableau 8 : Indice du développement économique des régions ciblées dans l'étude, 2010 et 2015

Région administrative	Indice		Écart	Thèmes			
	2010	2015	2010-2015	Démographie	Marché du travail	Scolarité	Revenu
06 Montréal	103,5	105,2	1,8	101,6	96,8	119,2	103,4
05 Estrie	94,5	93,4	-1,1	99,6	94,6	87,6	91,7
16 Montérégie	100,0	100,4	0,4	99,9	104,0	92,7	105,2

1. Poids de l'immigration dans les régions du Québec

Les 242 937 immigrants reçus au Québec entre 2006 à 2011 se sont répartis dans les différentes régions administratives, mais de façon inégale. En effet, la région de Montréal a reçu 71 % de tous les immigrants, au cours de la période de 2006-2011, suivie de la Montérégie (8,5 %), de Laval (5,1 %) et de la Capitale-Nationale (5,0 %). Les régions de l'Outaouais (2,8 %), de l'Estrie (2,7 %) et des Laurentides (1,2 %) ont reçu un apport beaucoup moindre. Des régions excentrées comme la Côte-Nord, la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine et le Nord-du-Québec ne reçoivent guère d'immigrants⁴⁴.

⁴³ Gouvernement du Québec, 2017, p. 11.

⁴⁴ Chaire pour le développement de la recherche sur la culture d'expression française en Amérique du Nord (CEFAN), 2018.

Aujourd'hui, la tendance reste la même. En 2017, Montréal recevait 76,1 % de l'immigration, suivie de la Capitale-Nationale (5,4 %), de la Montérégie (4,7 %) et de Laval (4,2 %).

Tableau 9 : Répartition de la population immigrante et solde migratoire des régions ciblées, 2006-2011⁴⁵

No	Années 2006-2007 / 2010-2011	Immigrants (entrants)	Pourcentage total	Émigrants (sortants)	Pourcentage de la région	Solde
06	Montréal	172 617	71,0 %	21 696	12,5 %	150 921
16	Montérégie	20 746	8,5 %	5 684	27,3 %	15 062
05	Estrie	6 700	2,7 %	721	10,7 %	5 979
	Total (Statistique Canada, 2012)	242 937	100 %	35 349 (14,5 %)	-	207 588 (85,4 %)

Le déséquilibre de la répartition de l'immigration entre les trois régions reste évident et n'a pas changé, y compris dans les trois agglomérations ciblées.

Tableau 10 : Statut d'immigrant et période d'immigration, régions métropolitaines de recensement (RMR) et agglomérations de recensement (AR), recensement de 2016

Nom géographique	Type	Prov. / Terr.	Population totale	Non-immigrants	Période d'immigration					
					Immigrants	Avant 2001	2001 à 2005	2006 à 2010	2011 à 2016	Résidents non permanents
Montréal	RMR	Qc	4 009 790	3 002 625	936 305	484 315	118 885	153 840	179 270	70 865
Sherbrooke	RMR	Qc	205 735	189 100	14 555	5 680	2 135	2 800	3 940	2 085
Granby	AR	Qc	82 745	78 830	3 675	1 420	660	745	855	235

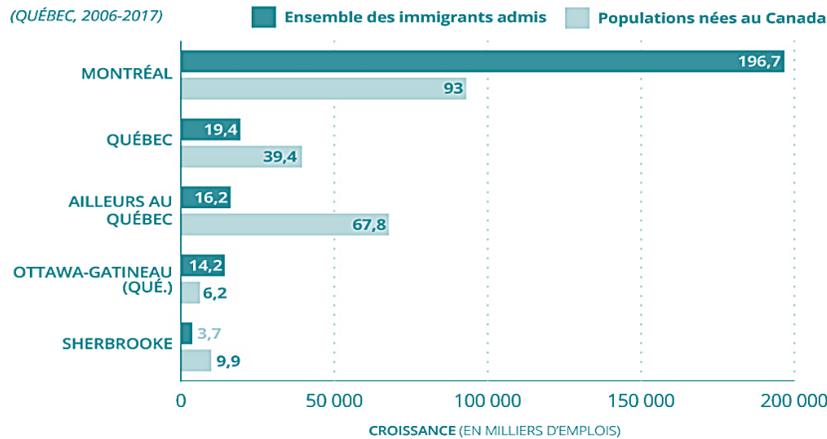
2. Croissance régionale de l'emploi

Même si la croissance de l'emploi des dernières années touche l'ensemble du Québec, c'est la région métropolitaine de recensement de Montréal⁴⁶ qui en bénéficie le plus par rapport aux autres régions et qui bénéficie également au plus grand nombre d'immigrants.

⁴⁵ CEFAN, 2018.

⁴⁶ Il faut toutefois rappeler que la région métropolitaine de recensement de Montréal est une entité géostatistique définie par Statistique Canada, formée de la ville de Montréal et de sa grande banlieue, incluant Laval et la Rive-Sud. Aussi appelée « Grand Montréal », cette région est très densément peuplée et a comme centre la ville de Montréal. Elle totalise une population de plus de 4,1 millions d'habitants et est la deuxième plus grande région métropolitaine du Canada en nombre d'habitants. Elle est en très grande croissance démographique et économique.

CROISSANCE DE L'EMPLOI SELON LA RÉGION MÉTROPOLITAINE DE RECENSEMENT ET LE STATUT D'IMMIGRATION



SOURCE: STATISTIQUE CANADA / INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC LA PRESSE CANADIENNE

Toutefois, c'est également dans la région de Montréal que le taux de chômage reste le plus élevé alors qu'elle demeure toujours la région de destination privilégiée des immigrants.

Tableau 11 : Taux de chômage dans les régions ciblées : régions administratives, régions métropolitaines de recensement, 2008-2018⁴⁷

Régions administratives	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Estrie	5,9%	7,8%	8,0%	6,9%	8,1%	6,4%	6,8%	6,5%	6,1%	5,0%	4,7%
Montréal	8,6%	11,3%	9,6%	9,8%	10,1%	9,6%	9,8%	10,5%	9,5%	8,2%	7,2%
Montréal	6,7%	7,7%	7,8%	7,1%	6,5%	6,3%	6,5%	5,9%	6,0%	4,6%	4,5%

3. Portrait des agglomérations visées par l'étude

A. Montréal

L'agglomération de Montréal regroupe toutes les municipalités de l'île de Montréal, soit la ville de Montréal et les villes liées.

Selon le bilan économique (Ville de Montréal, 2018, p. 3).

La population de l'agglomération de Montréal dépasse les 2 millions d'habitants depuis 2016. La croissance démographique, principalement soutenue par l'apport de l'immigration, a atteint un taux de 8,5 % au cours de la dernière décennie, avec quelque 158 425 nouveaux résidents qui se sont établis sur le territoire. Le bassin de main-d'œuvre n'a jamais été aussi important sur le territoire de l'agglomération de Montréal et, pour la toute première fois de l'histoire, plus d'un million de Montréalais étaient au travail : 1 035 900 personnes occupaient un emploi, soit 38 900 personnes de plus qu'en 2016. Autre excellente nouvelle, de ces 38 900 emplois créés, 34 400 postes, soit 88 %, sont des postes à temps plein. Qui plus est, le taux de chômage présente le meilleur résultat des 30 dernières années, soit 8,2 %.

⁴⁷ Statistique Canada, 2019.

Selon les plus récents indicateurs publiés par la ville de Montréal⁴⁸, la croissance de l'emploi s'est poursuivie en 2017 et en 2018 et le taux de chômage a encore baissé, même s'il reste supérieur aux agglomérations de Sherbrooke et de Granby.

Tableau 12 : Portrait démographique et de l'emploi, Montréal, 2017-2018

Périodes/Rang	Thèmes	Nombre ou pourcentage
2017	Population totale	2 033 189
2016-2017	Accroissement de la population	1,2 %
Décembre 2018	Emplois	1 071 900
Décembre 2018	Taux de chômage	6,8 %
2017e	PIB (en millions \$)	130 606



⁴⁸ ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=6897,67633583&_dad=portal&_schema=PORTAL



Tableau 13 : Profil démographique et économique de la région de Montréal⁴⁹

Superficie en terre ferme (2016)	498 km ²
Densité de population	4 081,5 hab./km ²
Population totale (2017)	2 033 189 hab.
0-14 ans	308 420 hab.
15-24 ans	244 319 hab.
25-44 ans	648 844 hab.
45-64 ans	502 986 hab.
65 ans et plus	328 620 hab.
Solde migratoire interrégional (2016-2017)	- 19 869 hab.
Perspectives démographiques (variation de la population 2036/2011)	16,9 %
Emploi (décembre 2018) ¹	1 071,9 k
Taux d'activité (décembre 2018) ¹	66,4 %
Taux d'emploi (décembre 2018) ¹	61,9 %
Taux de chômage (décembre 2018) ¹	6,8 %
Taux de faible revenu des familles (2015)	14,0 %
Revenu disponible par habitant (2016)	28 631 \$
PIB aux prix de base par habitant (2016)	62 794 \$
Dépenses en immobilisation (variation 2018/2017)	8,5 %
Secteur manufacturier (variation des revenus découlant des biens fabriqués 2012/2011)	0,2 %

B. Sherbrooke

Avec une population totale de 161 253 en 2012, la ville se positionnait déjà au 6^e rang des grandes villes du Québec. De 1996 à 2012, la population a connu une croissance de 17,8 %, passant de 136 902 à 161 253 personnes. Cette croissance place la ville au 4^e rang des grandes villes au Québec en termes de niveau de croissance (Ville de Sherbrooke, 2019).

Selon le bilan démographique du Québec de l'Institut de la statistique du Québec, l'Estrie a enregistré une croissance démographique, « mais celle-ci continue d'être légèrement inférieure à celle de la population québécoise. Sa croissance s'explique notamment par l'accueil d'un nombre non négligeable d'immigrants, ainsi que par des gains dans ses échanges migratoires avec les autres régions du Québec ».

⁴⁹ Institut de la statistique du Québec, s.d. www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/region_00/region_00.htm

Tableau 14 : Portrait démographique de Sherbrooke :
Population au 1er janvier 2019 : 165 937 personnes

Arrondissement	Population 2019
Arrondissement de Brompton – Rock Forest – Saint-Élie – Deauville	46 338
Arrondissement de Fleurimont	45 900
Arrondissement de Lennoxville	5 488
Arrondissement des Nations	68 111
Total de la ville	165 937

Tableau 15 : Profil démographique et économique de la région de l'Estrie

Superficie en terre ferme (2016)	10 197 km ²
Densité de population	32,1 hab./km ²
Population totale (2017)	327 089 hab.
0-14 ans	49 778 hab.
15-24 ans	36 399 hab.
25-44 ans	80 125 hab.
45-64 ans	91 441 hab.
65 ans et plus	69 346 hab.
Solde migratoire interrégional (2016-2017)	489 hab.
Perspectives démographiques (variation de la population 2036/2011)	12,6 %
Emploi (mai 2018) ¹	161,1 k
Taux d'activité (mai 2018) ¹	61,2 %
Taux d'emploi (mai 2018) ¹	58,8 %
Taux de chômage (mai 2018) ¹	4,0 %
Taux de faible revenu des familles (2014)	7,1 %
Revenu disponible par habitant (2016)	26 105 \$
PIB aux prix de base par habitant (2015)	34 853 \$
Dépenses en immobilisation (2017)	1 148 M\$
Secteur manufacturier (variation des revenus découlant des biens fabriqués 2012/2011)	-0,5 %

Selon Emploi-Québec, le marché du travail estrien se caractérise par la présence relativement importante du secteur manufacturier. Parmi l'ensemble des régions du Québec, l'Estrie se classe au troisième rang quant à la part de l'emploi industriel dans l'emploi total, derrière les régions de Chaudière-Appalaches et du Centre-du-Québec.

Près d'un emploi sur cinq se trouve dans le secteur industriel, notamment dans la fabrication de produits en caoutchouc ou en plastique, la fabrication de matériel de transport, la fabrication de produits en bois ainsi que la fabrication de produits métalliques.

Malgré l'importance du secteur industriel, c'est le secteur des services qui fournit la majorité des emplois de la région, c'est-à-dire un peu plus de sept emplois sur dix. Ce grand secteur d'activité comprend notamment la santé, le commerce, l'enseignement, les services professionnels (services comptables, juridiques, spécialisés dans le domaine des technologies de l'information, etc.), la restauration, la finance et les assurances.

Emploi-Québec estimait qu'environ 30 000 postes seraient disponibles en Estrie pendant la période de 2013 à 2017, donc des possibilités d'emploi intéressantes pour l'ensemble des travailleuses et des travailleurs, peu importe leur niveau de qualification. À noter que près d'un nouvel emploi sur trois sera de niveau technique, un niveau de compétence qui regroupe principalement les personnes ayant une formation professionnelle (diplôme d'études professionnelles) ou technique (diplôme d'études collégiales).

C. Granby

Granby est une ville située dans la MRC de la Haute-Yamaska, en Montérégie, et dans la région touristique des Cantons-de-l'Est.

Située à mi-chemin entre les villes de Montréal et de Sherbrooke, la ville de Granby bénéficie d'un positionnement géographique stratégique. Comptant 68 410 habitants, elle est la ville centre de la Municipalité régionale de comté (MRC) de la Haute-Yamaska. On y trouve également un vaste parc industriel actif et de nombreux emplois de qualité.

Tableau 16 : Profil démographique et économique de Granby

Population (2016)⁵⁰	66 222
Densité de la population	433 hab/km ²
Langues parlées	
Français	96 %
Anglais	2 %
Autres	2 %
Taux de chômage (2016)	6 %
Revenu des ménages	
Moyenne	66 334 \$
Moins de 50 000 \$	48 %
Entre 50 000 et 80 000 \$	24 %
Entre 80 000 et 100 000 \$	10 %
Entre 100 000 et 150 000 \$	13 %
Plus de 150 000 \$	6 %
Population et Immigration	
Population non immigrante	95 %
Population immigrante	5 %

⁵⁰ Statistique Canada, 2016.

En 2018, le taux de chômage à l'échelle de la province se situait à 5,3 %. Dans la région de la Montérégie, il était de 3,9 %. Selon Emploi-Québec, les principaux secteurs d'activité économique de la Montérégie sont le commerce de détail, les soins de santé et l'assistance sociale, les services professionnels scientifiques et techniques, la finance et les assurances, les services d'enseignement, l'hébergement et la restauration ainsi que la construction. Il faut ajouter que la qualité des sols et du climat fait de la Montérégie la première région agricole du Québec pour la valeur de la production et de l'emploi.

Cependant, pour Granby, au fil des années, l'écart s'est creusé (Shiab, 2018). Les revenus des résidents dans Granby ont augmenté moins rapidement que ceux des autres Québécois. Le nombre de personnes vivant au sein de ménages à faible revenu est à la hausse, par rapport à 2006. La circonscription attire peu d'immigrants internationaux. Sa population est composée à 1,3 % de gens qui ne vivaient pas au Canada cinq ans auparavant, ce qui est au-dessous de la moyenne provinciale.

Tableau 17 : Profil démographique et économique de la région de la Montérégie⁵¹

Superficie en terre ferme (2016)	11 112 km ²
Densité de population	139,5 hab./km ²
Population totale (2017)	1 550 534 hab.
0-14 ans	254 175 hab.
15-24 ans	172 807 hab.
25-44 ans	396 546 hab.
45-64 ans	444 999 hab.
65 ans et plus	282 007 hab.
Solde migratoire interrégional (2016-2017)	6 686 hab.
Perspectives démographiques (variation de la population 2036/2011)	21,1 %
Emploi (décembre 2018) ¹	789,8 k
Taux d'activité (décembre 2018) ¹	64,8 %
Taux d'emploi (décembre 2018) ¹	61,6 %
Taux de chômage (décembre 2018) ¹	5,0 %
Taux de faible revenu des familles (2015)	6,6 %
Revenu disponible par habitant (2016)	28 738 \$
PIB aux prix de base par habitant (2016)	36 701 \$
Dépenses en immobilisation (variation 2018/2017)	4,7 %
Secteur manufacturier (variation des revenus découlant des biens fabriqués 2012/2011)	1,9 %

⁵¹ Institut de la statistique du Québec (s.d.).

6. Ce que disent les participantes immigrantes

Les défis et les pratiques porteuses citées par les participantes des trois agglomérations visées par l'étude rejoignent, de façon assez évidente, les défis et les éléments facilitants décrits par l'étude menée par le Comité consultatif Personnes immigrantes (CCPI et INRS, 2018, p. 12-18), auxquels s'ajoutent les contraintes liées au genre. Le même constat est observé dans l'analyse d'Advanis Jolicoeur (2016, p. 54-59) sur les obstacles, dans une enquête menée en 2016 où les femmes semblent rencontrer davantage de difficultés que les hommes en raison du manque de connaissance de la langue française.

L'enchevêtrement des obstacles rencontrés dans leur recherche d'emploi s'avère toujours d'actualité, comme le mentionnait Rose (2016). Les femmes immigrantes appartenant à une minorité visible font face à plusieurs obstacles, dont la couleur de leur peau, le fait d'être une femme, auxquels s'ajoute celui d'être une immigrante récente. Par ailleurs, elles ont beaucoup plus de difficulté à trouver un emploi permanent, à temps plein et compatible avec leur niveau et leur domaine de formation.

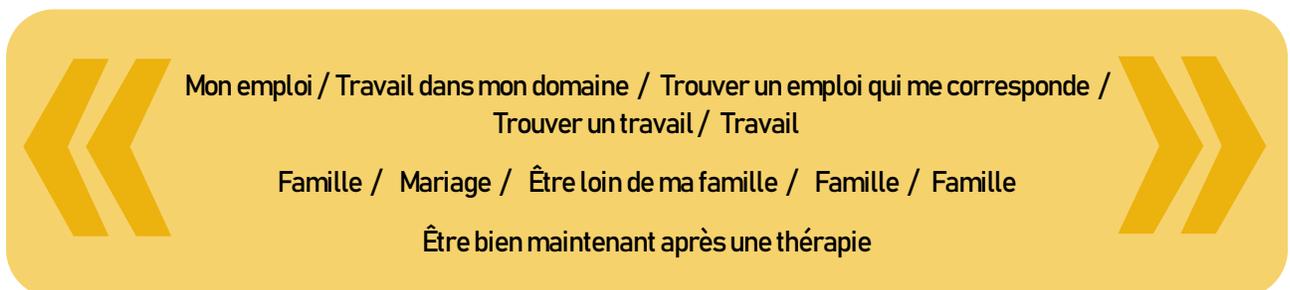
A. Perceptions des participantes de Montréal

1. Perception des événements marquants, des défis et des réussites dans les parcours migratoires des participantes

L'élément ayant le plus d'importance dans la vie des participantes de Montréal est le travail, même si la famille a une grande importance. Les événements marquants mentionnés étaient liés à la famille, puis à la reconnaissance des acquis, à l'emploi, à l'arrivée au Canada et enfin au choc culturel. Parmi les défis rencontrés, les participantes de Montréal ont priorisé ceux liés à l'insertion professionnelle et à l'emploi, puis la difficulté de faire le deuil du pays d'origine et de la famille et enfin, la maîtrise du français et aussi de l'anglais. Les participantes ont priorisé les diplômes obtenus, les stages et les expériences de travail acquises, etc., bien avant leurs enfants.

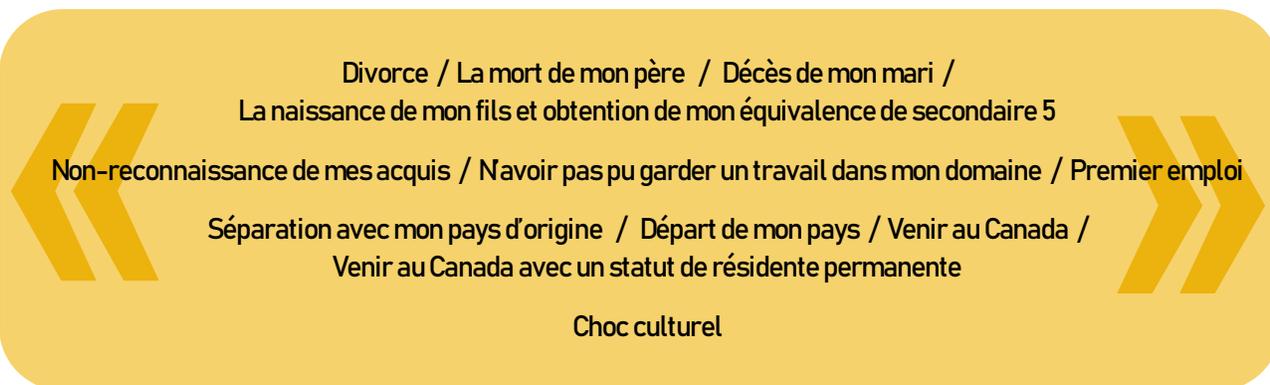
1.1 Éléments ayant eu le plus d'importance dans la vie des participantes

Les participantes de Montréal ont priorisé le travail, même si la famille a une grande importance :



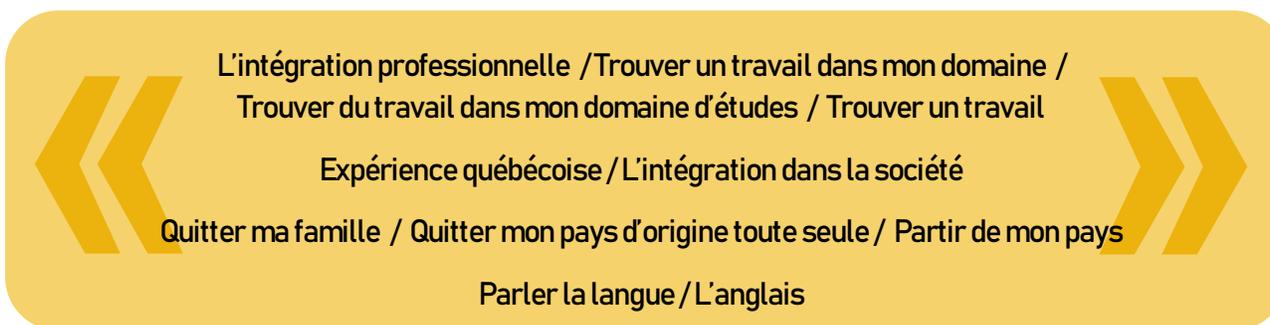
1.2 Évènements marquants priorisés dans le parcours des participantes

Les évènements marquants mentionnés étaient liés à la famille, puis à la reconnaissance des acquis, à l'emploi, à l'arrivée au Canada et enfin au choc culturel.



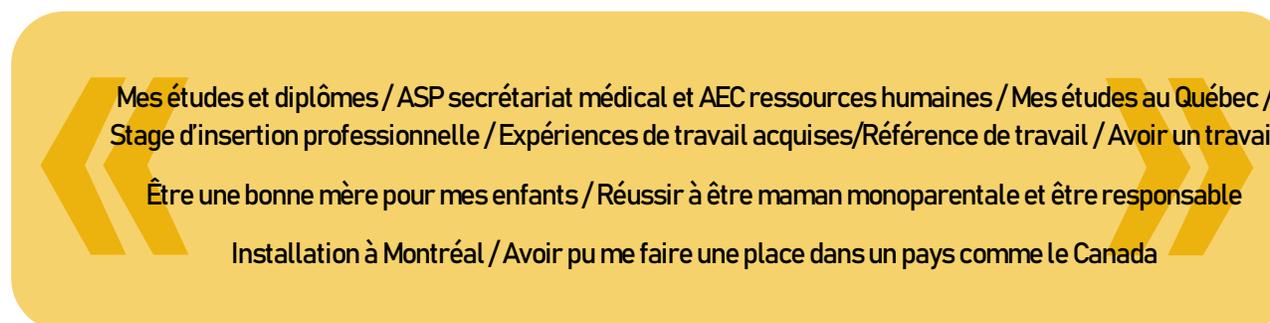
1.3 Défis rencontrés dans leur parcours

Parmi les défis rencontrés, les participantes de Montréal ont nommé ceux liés à l'insertion professionnelle et à l'emploi, puis la difficulté de faire le deuil du pays d'origine et de la famille et enfin la maîtrise du français, mais aussi de l'anglais.



1.4 Réussites rencontrées dans leur parcours

Les participantes ont mentionné les diplômes obtenus, les stages et les expériences de travail acquises, etc., bien avant leurs enfants.



2. Situation des participantes rencontrées en entrevue à Montréal en matière d'emploi

Parmi les onze participantes rencontrées à Montréal, sept étaient en emploi, soit 63,63 % d'entre elles. Une sur sept avait un emploi en lien avec le domaine d'emploi ou l'expérience antérieure, trois sur sept occupaient un emploi en lien avec le domaine de formation et deux sur sept occupaient un emploi à la hauteur de leur qualification.

Les types d'emploi occupés étaient : graphiste, webinaire; travailleuse autonome; agente de projet; designer d'intérieur; éducatrice à l'enfance; administration; service à la clientèle; préposée aux bénéficiaires.

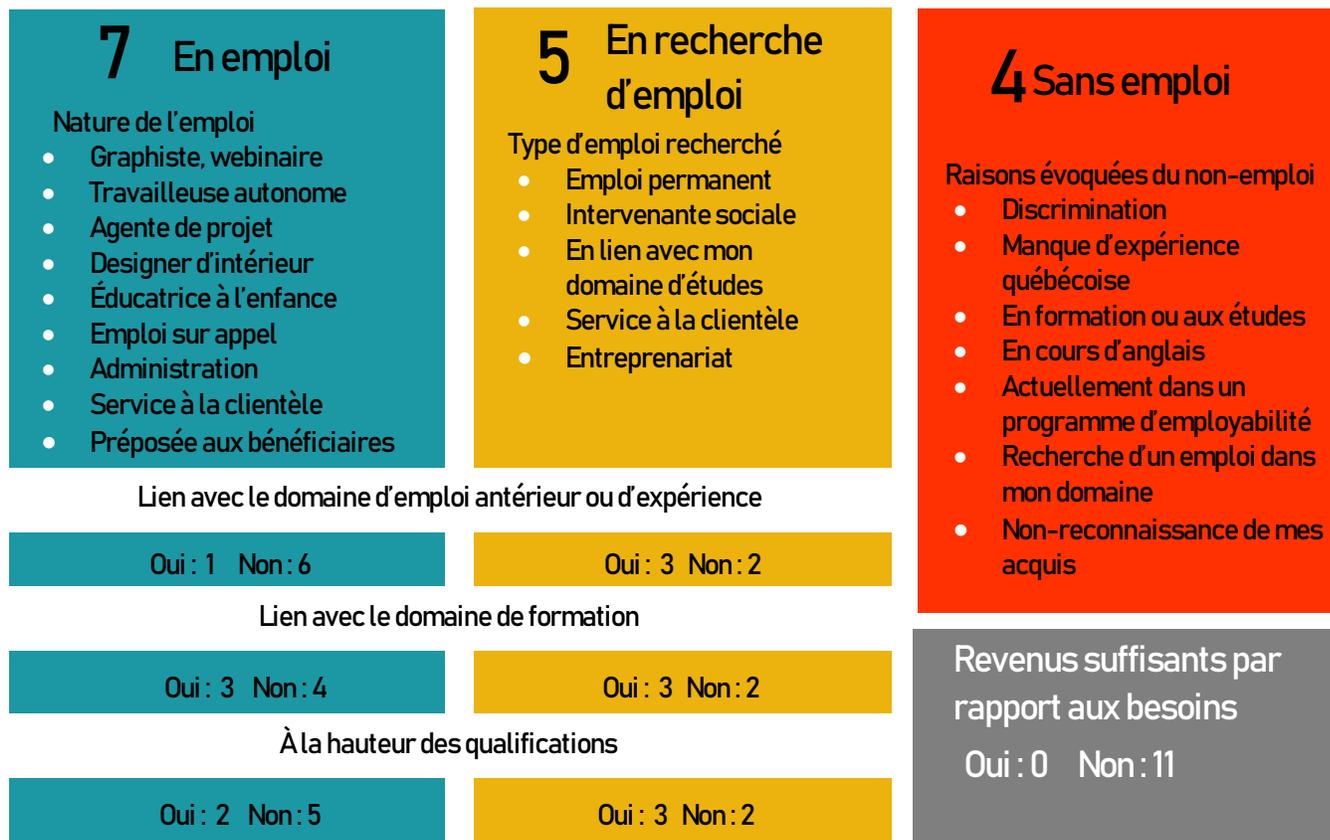
Quatre participantes sur onze étaient sans emploi et les raisons évoquées de leur non-emploi étaient la discrimination, le manque d'expérience québécoise, le fait d'être en formation ou aux études, la poursuite d'un cours d'anglais, la participation à un programme d'employabilité, à la recherche d'un emploi dans son domaine ou la non-reconnaissance des acquis.

Parmi les onze participantes, cinq étaient en recherche d'emploi, même si certaines d'entre elles occupaient déjà un emploi. La nature ou le type d'emplois recherchés étaient : emploi permanent, intervenante sociale, en lien avec mon domaine d'études, service à la clientèle, entrepreneuriat.

Pour l'ensemble des participantes en emploi ou sans emploi, leur perception était que leurs revenus (d'emploi ou de prestations sociales) étaient insuffisants relativement à leurs besoins.

Tableau 18 : Situation des participantes de Montréal en matière d'emploi

Sur 11 répondantes



3. Situation des participantes en emploi

3.1 Moyens ayant mené à l'emploi

Selon la perception des sept participantes en emploi rencontrées à Montréal, les moyens leur ayant permis d'accéder à un emploi et qui ont été privilégiés sont avant tout le réseautage et les qualités personnelles.

Le réseautage, un moyen porteur :

« En intégrant un groupe de femmes immigrantes. Par ce réseautage, j'ai pu décrocher un poste par INSERTECH pour l'insertion professionnelle. Avec leur encadrement, j'ai pu décrocher un emploi permanent. »

« J'ai trouvé mon emploi grâce au réseautage. »

« Je suis arrivée au Québec très motivée et j'ai entamé plusieurs démarches : employabilité, retour aux études, stage, bénévolat. Mais au bout du compte, c'est le réseautage qui m'a permis de trouver un emploi que je n'ai pas choisi, mais juste pour vivre. »

La détermination et la persévérance :

« Ma détermination. »

« Je suis persévérante, dynamique et j'ai la volonté de réussir. »

La formation :

« Je suis allée chercher la formation manquante. »

« J'ai obtenu deux diplômes : AEC et ASP. »

La connaissance du français, mais aussi de l'anglais :

« Connaissance du français, mais aussi de l'anglais. »

Pour certaines, elles en ont tellement fait qu'elles ne savent plus ce qui a marché :

« On en fait tellement qu'on finit par oublier ce qui a fonctionné ou pas. »

Obtenir une première chance :

« Quelqu'un m'a donné une première chance. »

3.2 Obstacles ou difficultés rencontrés

Les sept participantes en emploi rencontrées ont fait face à des difficultés pour accéder à l'emploi qu'elles occupent. Leurs perceptions de ces obstacles étaient, par ordre de priorité : l'absence d'expérience québécoise associée à d'autres difficultés, dont les mauvaises conditions de travail, la déqualification, le manque de références professionnelles, la non-reconnaissance des acquis, la maîtrise insuffisante du français et la méconnaissance de l'anglais.

« L'absence d'expérience québécoise jusqu'à ce que je fasse un stage d'insertion professionnelle et la surqualification. »

« Le manque d'expérience québécoise et les références professionnelles. »

« Les références professionnelles. »

« Le manque d'expérience québécoise et la méconnaissance de l'anglais. »

« L'absence d'expérience québécoise, la difficulté à m'affirmer et le manque de confiance. »

« Le fait d'être nouvelle arrivante et de ne pas avoir d'expérience québécoise m'a causé beaucoup de préjudice. »

« Expérience québécoise demandée. »

« Le manque de références professionnelles. »

La non-maîtrise ou la maîtrise insuffisante de la langue française, mais aussi de l'anglais :

« La maîtrise insuffisante de la langue française. »

« La maîtrise des deux langues à l'oral et à l'écrit. »

La non-reconnaissance des acquis antérieurs :

« La difficulté à faire reconnaître mes expériences antérieures et trouver un premier emploi. »

Le manque de réseau professionnel et d'opportunités dans certains secteurs :

« L'absence de contacts dans le monde du travail et le manque d'opportunités d'emploi dans le domaine d'expertise (recherche scientifique en botanique). »

« Il y a peu d'opportunités dans certains domaines d'expertise. »

Mauvaises conditions de travail et déqualification :

« Mes conditions de travail se sont un peu améliorées, mais le salaire n'est pas suffisant. »

« Je me demande, après cet emploi, si je n'ai plus de travail, est-ce que je retrouverais un autre emploi ? »

« Mes revenus sont insuffisants. »

« Parce que mon travail actuel exige un niveau d'étude moindre que le mien. Mes heures de travail ne sont pas régulières. Je travaille sur liste d'appel. »

« Déqualification. »

« Je n'ai pas atteint mes objectifs. J'ai beaucoup de frustrations. »

3.3 Réussites ou retombées positives

Parmi les sept participantes en emploi, les retombées positives sont multiples. Elles nomment, par ordre de priorité, une certaine reconnaissance de leurs acquis, la maîtrise du français et de l'anglais, l'autonomie, une amélioration de leurs conditions financières.

Le fait d'avoir obtenu une certaine reconnaissance de leurs acquis :

« Reconnaissance totale des expériences et diplômes par le MIDI. »

« Obtention d'une évaluation comparative des études effectuées hors Québec. »

« Reconnaissance partielle des expériences grâce à un employeur ouvert aux immigrants. »

Le fait de maîtriser le français et l'anglais :

« Maîtrise de la langue française et anglaise. »

« Maîtrise de la langue française et reconnaissance des diplômes acquis ailleurs. »

L'autonomie et une certaine amélioration des conditions financières :

« Je suis devenue autonome. Je peux créer mon propre emploi. J'ai suivi une formation en entrepreneuriat. Mon emploi actuel, j'ai pu l'avoir par le réseautage. »

« ...après ma formation, mes conditions de travail se sont améliorées. C'est vrai qu'actuellement je gagne peu, mais ma condition financière s'est améliorée. »

4. Participantes ayant fait des démarches d'employabilité

La majorité des participantes connaissaient les programmes ou les activités améliorant l'employabilité. Sur les onze participantes, neuf d'entre elles ont ou avaient entrepris des démarches d'employabilité et les connaissaient. Deux n'avaient pas entrepris de telles démarches : la première parce qu'elle a dû créer un portfolio et la seconde parce qu'elle est designer d'intérieur.

Majorité

ont dit **connaître les programmes ou les activités améliorant l'employabilité.**

9/11

ont ou avaient **entrepris des démarches d'employabilité.**

2

n'avaient pas entrepris de telles démarches : la première parce qu'elle a dû créer un portfolio et la seconde parce qu'elle est designer d'intérieur.

Les programmes, les mesures et les activités les plus mentionnés étaient :

- les services d'aide à l'emploi (SAE) ou les programmes de base
- les entreprises d'entraînement ou d'insertion professionnelle programme d'insertion professionnelle (Insertech⁵², Novitek⁵³)
- le programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME)
- les subventions salariale, le jumelage professionnel (Interconnexion)
- le programme d'acquisition d'expérience du Québec (PAMT)
- la formation (Emploi-Québec)
- le mentorat
- le programme réussir pour l'intégration (PRINT).

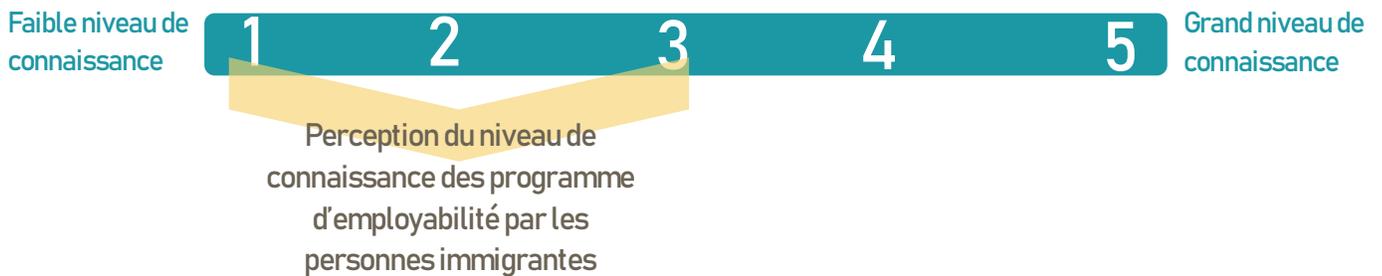
⁵² La mission d'Insertech est de soutenir de jeunes adultes et des personnes immigrantes dans leur insertion à l'emploi et leur intégration à la société. Pour y parvenir, Insertech leur offre une expérience de travail en technologie de l'information ainsi qu'une formation personnelle, sociale et professionnelle.

⁵³ Novitek est une entreprise d'entraînement qui simule toutes les activités commerciales d'une entreprise réelle, sauf la production. Son personnel, constitué de personnes sans emploi, y actualise ses connaissances et compétences professionnelles, acquiert une expérience de travail pratique dans un contexte de commerce international avec l'objectif de perfectionner ses attitudes personnelles, tout en menant une recherche d'emploi active et en augmentant sa confiance en soi. Il s'agit de la méthode « Apprendre par le travail », permettant à chacun d'assimiler à son propre rythme, les connaissances dont il a besoin, puis de les appliquer dans son nouveau milieu de travail. Les différents postes que l'on retrouve dans l'entreprise d'entraînement virtuelle Novitek, tous essentiels au bon déroulement des activités commerciales, sont sensiblement les mêmes que ceux composant l'organigramme d'une PME dans les départements suivants : Marketing, vente et achats ; ressources humaines, comptabilité, secrétariat et bureautique ; traduction, communications et relations publiques ; Réseaux informatiques et infographie.

Chaque participant bénéficie d'un soutien constant et très personnalisé tout au long du processus, à partir d'un bilan de compétences et d'un plan individuel de développement. L'apprentissage permet d'acquérir ou de mettre à jour les connaissances suivantes : utilisation des plus récents logiciels informatiques ; utilisation d'outils de communication et de matériel divers ; langues secondes et étrangères ; méthodes de travail et processus d'affaires. Un service de counseling en emploi avec suivi et soutien personnalisés est inclus dans le projet, ainsi que l'accès à un imposant réseau de contacts pour augmenter ses chances de dénicher un emploi. Les services sont offerts en français et en anglais. Clientèle : les nouveaux arrivants et les personnes immigrantes sans emploi qui ont besoin d'actualiser leurs connaissances professionnelles ou d'acquérir de l'expérience dans leur domaine.

Elles ont également mentionné les simulations d'entrevue, la révision du CV, le coaching individuel. Enfin, l'apprentissage de l'anglais a été cité par la majorité des participantes de Montréal.

Leur perception du niveau de connaissance des programmes d'employabilité par les personnes immigrantes en général était faible puisqu'il se situait d'après elles majoritairement entre 1 et 3 sur une échelle de 1 à 5.



4.1 Provenance de l'information et connaissance des démarches

L'information provient majoritairement d'organismes communautaires en charge de l'accueil des personnes immigrantes et réfugiées ou pour femmes et offrant des programmes d'employabilité aux immigrants ou aux femmes immigrantes.

Organismes communautaires cités :

« L'Hirondelle, Centre des femmes de Montréal, CIBLE, Y des femmes de Montréal, Collectif des femmes immigrantes du Québec, CEJFI, CARI St-Laurent, FICQ. »

Par la suite, par ordre d'importance :

« les amis et amies, Emploi-Québec, lors de bénévolat, par Internet et les journaux. »

Dans les mots des participantes, les programmes le plus souvent cités et utilisés :

« Les SAE ou programmes de base, les entreprises d'entraînement ou d'insertion professionnelle (Insertech, Novitek), PRIIME, subventions salariales, jumelage professionnel (Interconnexion), programme d'acquisition d'expérience du Québec (PAMT), formation (Emploi-Québec), mentorat, PRINT. »

Enfin, parmi les activités citées :

« Simulation d'entrevue, révision de CV, coaching individuel. »

Autres initiatives : La majorité des participantes de Montréal disaient suivre ou avoir suivi des cours d'anglais.



4.2 Difficultés rencontrées

Parmi les perceptions des difficultés rencontrées lors des démarches entreprises, les participantes de Montréal ont cité par ordre d'importance : la multiplicité et l'inefficacité des démarches qui n'ont pas abouti, la longueur de ces démarches, la discrimination, les exigences des programmes et des mesures qui imposent des limites (comme l'âge) et l'incompétence de certains intervenants.

La multiplicité et l'inefficacité des démarches entreprises :

« J'ai étudié à l'UQAM. Malgré une lettre du programme PRIIME, je n'ai toujours pas de travail. »

« Ces démarches ne m'ont pas permis de trouver du travail parce qu'après différents stages, j'ai été obligée de retourner aux études. »

« Mais les démarches sont trop longues pour chercher un emploi, faire reconnaître ses acquis et apprendre l'anglais. »

« Oui, j'ai trouvé un emploi, mais pas dans mon domaine d'études.
Donc, je ne suis pas satisfaite, c'est des jobs juste pour payer nos charges. »

« La reconnaissance totale de mes expériences et diplômes acquis ailleurs par le MIDI, mais qui n'a pas abouti à un emploi. »

« J'ai déposé plusieurs dossiers de candidature pour des emplois, mais les processus n'aboutissent pas après les entrevues même si les tests sont réussis. »

« J'ai bénéficié du programme PRIIME, je suis retournée aux études, j'ai eu à faire des stages, etc... Mais rien de toutes ces démarches n'ont abouti à un emploi. En fin de compte, c'est par le réseautage que j'ai trouvé un emploi que je n'ai pas choisi mais pour vivre. »

« Ne pas avoir d'expérience québécoise dans mon domaine m'a causé des contraintes même si mes diplômes sont reconnus et que j'ai bénéficié du programme PRIIME. »

« On en fait tellement qu'on finit par oublier ce qui a fonctionné ou pas. »

La durée trop longue des démarches :

« Les démarches sont longues. »

« Les démarches sont trop longues et j'ai fait plusieurs applications en vain. »

« Les démarches sont trop longues. Il y a un manque de soutien dans l'accompagnement et les coûts sont élevés. »

La durée des démarches entreprises par les participantes :

« 3 ans; Indéterminée, jusqu'à ce que je trouve un emploi; Presque 2 ans; 16 mois; 12 mois; 5 ans; 5 ans cumulés dans les études et la recherche d'emploi; 4 ans; 6 mois; 2 ans. »

La discrimination :

« Je suis victime de discrimination, car après l'acquisition d'expérience à Novitek, en partenariat avec Emploi-Québec et autres programmes d'employabilité, certains conseillers me demandent d'abrégier mon nom de famille pour avoir la chance de décrocher facilement une entrevue. »

« Discriminations et non-reconnaissance des diplômes et compétences acquises ailleurs. »

Les limites de certains programmes ou mesures :

« Le programme ne prenait que des personnes âgées entre 18 et 30 ans. »

« Dans mon domaine, je dois montrer un portfolio, un site web, des compétences en infographie et illustration. »

Compétence des intervenantes :

« Parfois, on a plus de connaissances que la conseillère. »



4.3 Réussites ou retombées positives

Pour les neuf participantes ayant entamé des démarches en employabilité, les retombées positives ou la fierté de certaines de leurs réussites sont : avoir accédé à un emploi, avoir réussi leurs formations ou obtenu des diplômes québécois, se sentir mieux outillées, avoir obtenu une certaine reconnaissance de leurs acquis antérieurs et d'avoir retrouvé une autonomie et une estime de soi.

Décrocher un emploi ou des promesses d'embauche :

« Je travaille dans une université et le milieu et les conditions de travail sont bonnes. »

« Intégrer un groupe de femmes immigrantes. Par ce réseautage, j'ai pu décrocher un poste à Insertech pour l'insertion professionnelle et avec leur encadrement, j'ai pu décrocher un emploi permanent. J'en avais entendu parler par une amie au Collectif FICQ⁵⁴. »

« J'ai trouvé mon emploi grâce au réseautage. »

« Mon nouveau CV est plus crédible après révision. J'ai eu des promesses d'embauche, mais pas encore un travail permanent. »

« Je suis plus ou moins satisfaite, parce qu'au bout du compte, je travaille dans le domaine étudié. »

« Ça m'a permis d'avoir une expérience professionnelle qui a fait que j'ai décroché un emploi. »

L'acquisition d'habiletés et le fait de se sentir mieux outillées :

« Les programmes d'aide à la recherche d'emploi m'ont permis d'améliorer mes entrevues. »

« Les programmes d'aide à l'emploi apportent beaucoup de soutien aux personnes immigrantes, mais c'est la relation employeur et chercheur d'emploi qui prime. »

« Ça m'a permis d'être bien outillée pour mon travail, d'être plus professionnelle parce que je peux mettre des mots sur mes actions. »

« Je dirais que je suis satisfaite de mon cheminement, mais s'il fallait le refaire, il y a beaucoup de points que je voudrais revoir. »

« À Novitek, j'ai acquis l'expérience dans mon domaine et j'ai adoré. C'est à conseiller à tous les immigrants. »

« Dans un sens, cela me permet de comprendre la mentalité québécoise ainsi que les attentes. »

⁵⁴ FICQ : Collectif de femmes immigrantes qualifiées et compétentes. Il s'agit d'un groupe de réflexion et d'action composé de femmes immigrantes venant d'horizons divers et ayant en commun un bagage universitaire et l'ambition de se réaliser professionnellement au Québec.

Formation réussie et reconnaissance des acquis :



« Mes réussites, c'est d'être acceptée à l'université afin d'avoir un diplôme d'ici. »

« J'ai fait l'équivalence de mon secondaire 5, puis j'ai fait une formation de préposée aux bénéficiaires, domaine dans lequel je travaille à ce jour. »

« J'ai fait un retour aux études pour un certificat. »

« La maîtrise de la langue française et la finalisation de ma formation avec une AEC en développement communautaire. »

« J'ai fini mes formations avec succès. »

« La reconnaissance totale de mes diplômes acquis ailleurs et la maîtrise de la langue française, m'ont permis d'avoir mon emploi. »

« Évaluation comparative des études effectuées hors Québec et obtention de mes deux diplômes : AEC et ASP. »

Autonomie et estime de soi :

« Je suis devenue autonome, je peux créer mon propre emploi, car j'ai suivi une formation en entrepreneuriat. »

« Ces démarches m'ont permis d'avoir encore plus d'estime de moi et je me sens plus qualifiée. »



5. Motivations, objectifs et résultats des démarches entreprises

5.1 Motivations et objectifs

Les motivations et les objectifs des participantes étaient avant tout de trouver un emploi pour subvenir aux besoins de leurs enfants, mais de préférence, un emploi permanent, proche de leur domaine de formation ou d'études. Enfin, suivaient la formation ou l'acquisition d'un diplôme, la reconnaissance d'ordres professionnels et des qualités personnelles de détermination.

Trouver un emploi :

« Trouver un emploi et subvenir aux besoins de mes enfants. »

« Décrocher un emploi en rapport avec ma formation. »

« Trouver un emploi permanent. »

« Décrocher un emploi en rapport avec ma formation. »

« Trouver un emploi permanent. »

« Trouver un emploi. »

« Trouver un emploi dans mon domaine. »

« Trouver du travail dans mon domaine ou dans un domaine connexe. »

« Occuper un emploi polyvalent pour accéder au marché du travail. »

« Décrocher un emploi permanent. »

Obtenir un diplôme... pour accéder à un emploi :

« Obtenir un diplôme d'ici. »

« Obtenir un diplôme. »

« Acquérir un diplôme d'ici et travailler dans mon domaine d'études. »

« Avoir un diplôme pour accéder à un emploi. »

« Obtenir un certificat. »

Être reconnue par un ordre professionnel :

« Être acceptée par l'ordre professionnel et trouver un emploi dans mon domaine. »

« Mon objectif est d'entrer à l'ordre des travailleurs sociaux. »

Des qualités personnelles :

« Ma détermination. »

« Ma volonté de réussir. »

5.2 Résultats des démarches entreprises

5.2.1 Des résultats décevants pour certaines

La perception de résultats décevants provient de multiples facteurs comme la longueur des démarches à entreprendre, la multiplicité et la redondance des démarches entreprises, la conciliation travail-études-famille, le manque de suivi et d'opportunités, les faibles revenus, la discrimination, la non-reconnaissance des acquis et l'absence de choix de travailler dans le domaine de formation ou le manque d'emplois valorisants.

Après des « démarches trop longues », la multiplicité et la redondance des démarches entreprises :

« On tourne en rond. On doit souvent refaire des démarches. »

« Ces démarches ne m'ont pas permis de trouver du travail parce qu'après les différents stages, j'étais obligée de retourner aux études. »

« Je suis arrivée au Québec très motivée, j'ai suivi toutes les démarches : employabilité, retour aux études, stage, bénévolat. Mais en fin de compte, c'est le réseautage qui m'a permis de trouver un emploi que je n'ai pas choisi, mais pour vivre. »

La conciliation des rôles :

« Concilier travail-études-famille. »

« Discrimination et non-reconnaissance des acquis. »

« Manque de suivi ou de donner une chance aux entrevues. »

Le manque d'emploi, de revenus ou des emplois dévalorisants :

« Le manque de travail m'a affectée à certains moments au niveau personnel. J'avais envie de retourner dans mon pays. »

« Oui, mais c'est pas dans mon domaine d'études donc je ne suis pas satisfaite. C'est des jobs juste pour payer nos charges. »

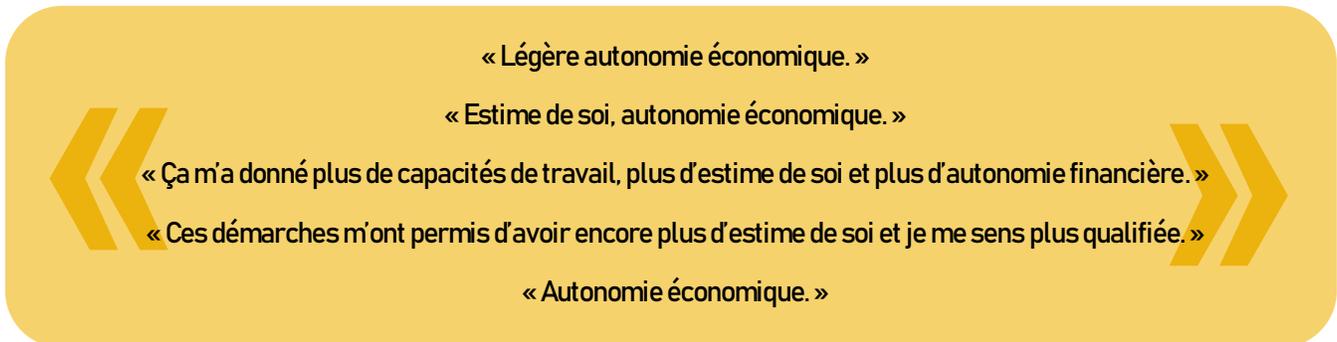
« J'ai un emploi à temps partiel de 10 h/semaine au salaire minimum. »

« J'ai une solide expérience en service à la clientèle qui n'est pas mon domaine de formation. »

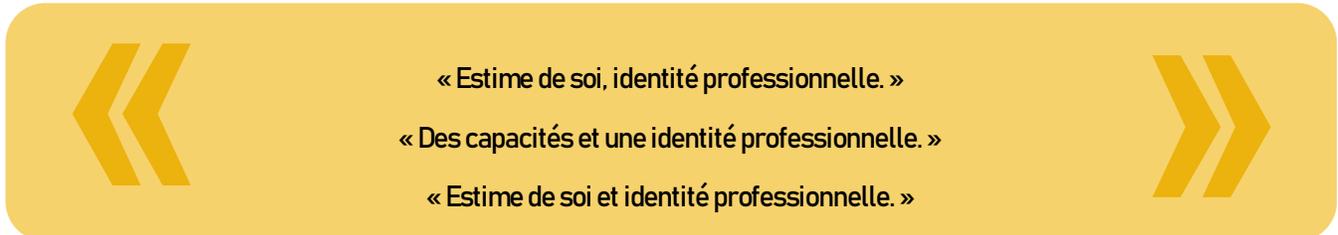
5.2.2 Des résultats positifs pour d'autres

Les retombées positives mentionnées étaient en priorité l'estime de soi, l'autonomie économique, une identité professionnelle et le début d'un avancement professionnel.

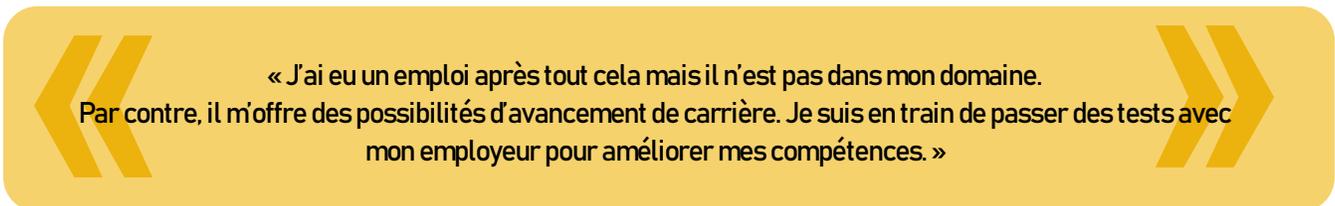
Une estime de soi accompagnée d'une certaine autonomie économique :



Retrouver une identité professionnelle :



Un début d'avancement professionnel :



6. Besoins et recommandations

6.1 Besoins exprimés

Pour les participantes de Montréal, les mesures et les programmes améliorant l'employabilité ne sont pas à la hauteur des besoins des femmes immigrantes, et ce, même s'ils leur apportent beaucoup. Les besoins de changement portent sur les déficits constatés sur la durée des démarches, la mise en relation avec les employeurs, le manque d'opportunités offertes par les employeurs et la nature précaire des emplois.

« Les programmes d'emploi aux personnes immigrantes ne sont pas toujours à la hauteur de leurs besoins. »
« Les démarches trop longues. »

« Les programmes d'aide à l'emploi apportent beaucoup de soutien aux personnes immigrantes mais c'est la relation employeur et chercheur d'emploi qui prime. »

« On a besoin d'une acquisition rapide d'une expérience québécoise. »

« Que les employeurs donnent une chance aux immigrants. »

« Avoir des emplois permanents. »

« Améliorer les programmes d'aide à l'emploi en tenant compte des besoins des demandeuses. »

« Améliorer la formation des conseillers en emploi. »

« Bien s'informer avant d'entreprendre quoi que ce soit pour ne pas perdre de temps. »

« Privilégier les entreprises d'insertion professionnelle comme Novitek. »

« Lever l'exigence d'une expérience québécoise. »

« Améliorer les conditions salariales. »

B. Perceptions des participantes de Sherbrooke

1. Perception des événements marquants, des défis et des réussites dans les parcours migratoires des participantes

Parmi les éléments ayant le plus d'importance dans la vie des participantes de Sherbrooke, c'est incontestablement la famille qui prime. Les événements marquants de leur parcours étaient la séparation de leur famille et de leur pays, la guerre et l'arrivée au Québec. Parmi les défis rencontrés, les participantes de Montréal ont priorisé de façon équivalente des éléments liés à l'intégration socioéconomique, culturelle et linguistique ainsi que des éléments personnels. Enfin, concernant leurs réussites, les participantes de Sherbrooke ont priorisé les enfants, puis la maîtrise de la langue.

1.1 Éléments ayant le plus d'importance dans la vie des participantes

Les participantes de Sherbrooke ont priorisé avant tout la famille.

Ma famille / Mes enfants / Mes enfants et mon mari / Mes enfants / Mes enfants

Dieu

1.2 Évènements marquants priorités dans le parcours des participantes

Les évènements marquants cités étaient la séparation de leur famille et de leur pays, la guerre et l'arrivée au Québec.



Mon arrivée au Québec / Changer de pays / Partir de mon pays

Naissance des enfants / Éloignement de mes frères et sœurs

La guerre / La guerre qui m'a obligé de me séparer de mes proches et de ma situation sociale



1.3 Défis rencontrés dans leur parcours

Parmi les défis rencontrés, les participantes de Montréal ont priorisé de façon équivalente des éléments liés à l'intégration socioéconomique, culturelle et linguistique et des éléments personnels.



La langue / Immigrer / Choc culturel

La guerre

Décès de mon mari et de mon père

Le racisme / En tant qu'immigrante, ne pas pouvoir être scolarisée



1.4 Réussites rencontrées dans leur parcours

Les participantes ont priorisé les enfants, puis la maîtrise de la langue.

Les enfants / Mes enfants sont ce qu'il y a de plus important pour moi / Avoir une bonne famille et de bons enfants



Pour moi la chose positive est de comprendre un peu le français et de pouvoir communiquer avec d'autres personnes / Apprendre une nouvelle langue / Être scolarisée / Publier des livres



2. Situation des participantes rencontrées en entrevue à Sherbrooke en matière d'emploi

Parmi les neuf participantes rencontrées à Sherbrooke, cinq étaient en emploi, soit 55,5 % d'entre elles et quatre étaient sans emploi. Les raisons évoquées du non-emploi étaient soit qu'elles étaient en cours de francisation, la maîtrise insuffisante du français et un vécu récent de violence conjugale.

Les emplois occupés par les participantes actives étaient : vendeuse, animatrice communautaire, accompagnatrice en employabilité, traductrice, traiteuse et chef de bar à salade. Pour trois d'entre elles, l'emploi occupé était en lien



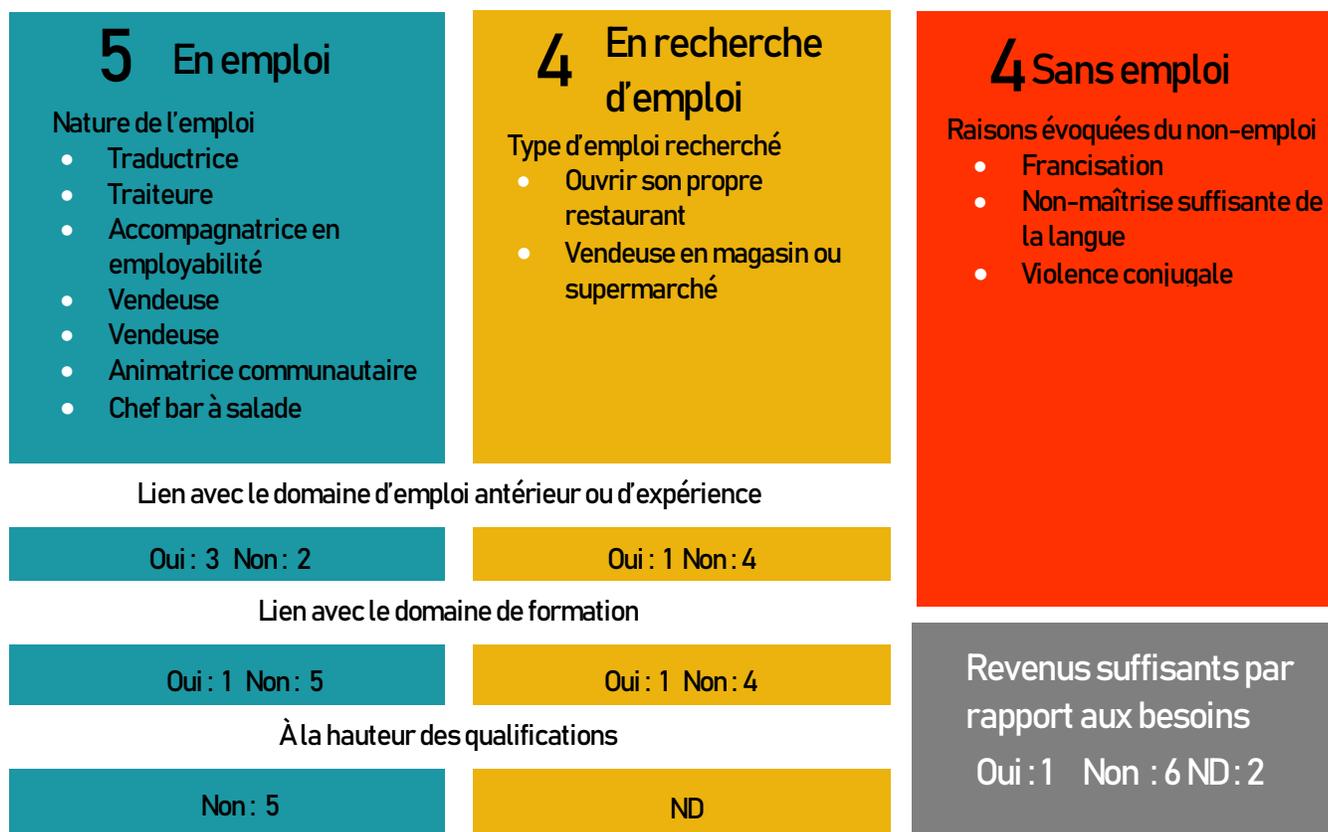
avec le domaine d'expérience antérieur et pour une seule, il était en lien avec le domaine de formation. Toutefois, pour les cinq participantes actives, il n'était pas à la hauteur des qualifications.

Parmi les neuf participantes, quatre disaient être en recherche d'emploi et trois disaient ne pas l'être. Celles qui l'étaient ciblaient l'ouverture d'un restaurant ou un emploi de vendeuse en supermarché.

Enfin, tant pour les participantes en emploi que pour les prestataires d'aide sociale, leurs revenus étaient perçus comme insuffisants.

Tableau 19 : Situation des participantes de Sherbrooke en matière d'emploi

Sur 9 répondantes



3. Situation des femmes en emploi

3.1 Moyens ayant mené à l'emploi

Parmi les moyens leur ayant permis d'accéder à un emploi, les participantes actives ont évoqué : un réseau de proches et d'amis, les qualités personnelles telles que la volonté et la persévérance et enfin, une intervenante du quartier.

Le réseau, un moyen efficace :

« Grâce à des proches... »
« En organisant un repas quelqu'un m'a proposé un emploi... »

La volonté et la persévérance :

« C'est ma volonté qui m'a permis de trouver un emploi, surtout après le décès de mon mari. »
« J'ai travaillé fort pour ça... »

L'utilisation des ressources du quartier :

« Demande à une intervenante de quartier. »

3.2 Obstacles et difficultés rencontrés

Parmi les obstacles ou difficultés rencontrés par les participantes actives, elles ont mentionné les relations difficiles avec les collègues de travail et l'employeur, la maîtrise de la langue, le racisme et la discrimination, la déqualification et enfin les horaires de travail.

La dégradation des relations de travail :

« La dégradation des relations avec les collègues de travail. »
« Puis, avec l'employeur... »
« Dégradation de la situation au travail dû au comportement de certains collègues. »

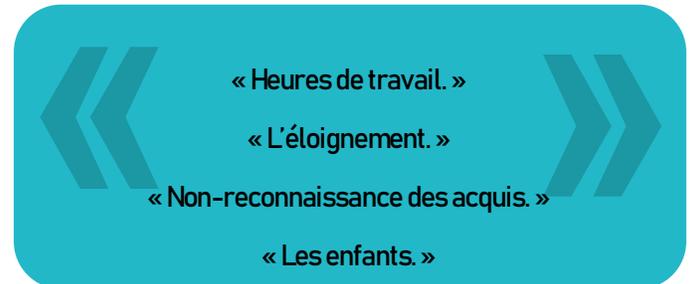
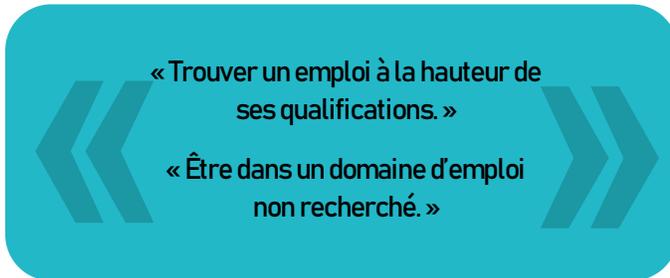
La maîtrise suffisante de la langue représente une difficulté : Le racisme et la discrimination :

« Langue. »
« La langue, l'accent. »

« Les préjugés. »
« Le racisme et la discrimination. »

L'emploi trouvé n'est pas à la hauteur des qualifications :

Des horaires de travail non adaptés, l'éloignement et le climat :



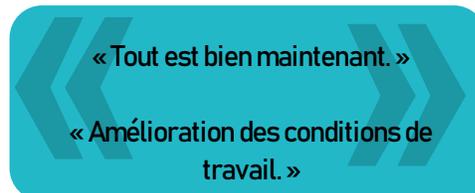
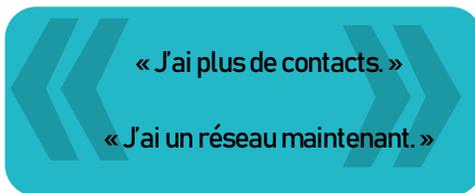
3.3 Réussites ou retombées positives

Les participantes actives ont relevé plusieurs retombées positives : l'élargissement de leur réseau, le fait de se sentir respecter, l'amélioration de leur situation et un certain bien-être.

Le développement ou l'élargissement de leur réseau :

Une amélioration de leur situation et un ressenti de bien-être :

Le respect :



4. Participantes ayant fait des démarches d'employabilité

5

ont dit **connaître les programmes améliorant l'employabilité** même si elles ont surtout relevé des activités de socialisation.

4/9

ont ou avaient **entrepris des démarches** d'employabilité.

5

n'en avaient jamais entrepris, mais disaient y avoir pensé pour faire une formation ou développer leurs aptitudes dans les domaines suivants : couture, mode, cuisine, proposée aux bénéficiaires et entrepreneuriat.

Leur perception du niveau de connaissance des programmes d'employabilité par les personnes immigrantes en général était faible puisqu'il se situait majoritairement d'après elles entre 1 et 2, sur une échelle de 1 à 5.

Faible niveau de connaissance

1

2

3

4

5

Grand niveau de connaissance

Perception du niveau de connaissance des programmes d'employabilité par les personnes immigrantes

5. Provenance de l'information et connaissance des démarches

5.1 Provenance de l'information

L'information provient en grande partie des organismes communautaires de quartier, en charge de l'accueil des personnes immigrantes et en employabilité ou pour femmes. Puis, par la famille et Emploi-Québec.

Rôle important des organismes communautaires :

« SANA Sherbrooke. »

« Organismes du quartier. »

« Intervenantes rencontrées. »

« Maison d'hébergement pour femmes victimes de violence. »

Par la famille :

« Par des membres de ma famille. »

Par Emploi-Québec :

« Par le CLE... »

5.2 Connaissance des programmes et des mesures d'employabilité

Parmi les activités en employabilité, ce sont les activités de socialisation et de développement de l'estime de soi qui ont été les citées le plus souvent. Le seul programme cité était Option 45⁵⁵.

Dans les mots d'une des participantes, le programme cité était :

« Option 45 »

Socialisation et estime de soi :

« Socialisation; cuisine; sorties; Création; aide individuelle; estime de soi. »

Recherche d'emploi :

« Faire un CV; s'exprimer en public; recherche d'emploi. »

Maîtrise de la langue :

« Francisation; pratique du français. »



5.3 Obstacles ou difficultés rencontrés

La majorité des participantes de Sherbrooke ont priorisé l'isolement comme obstacle principal, puis la difficulté à parler de ses problèmes à une intervenante, les problèmes de santé et en recherche d'emploi, le format des entrevues ainsi que les expériences et références demandées.

L'isolement, principal obstacle :

« L'isolement causé par le fait de ne pas avoir de travail, des amis ou de la famille. »

« Les femmes seules n'ont plus de liens familiaux, par exemple, quand on est divorcée. »

« J'étais gênée de parler de mes problèmes personnels. »

« Les problèmes de santé. »

« Le format des entrevues. »

« Les expériences et les références demandées. »

⁵⁵ Il s'agit d'un organisme en employabilité de Sherbrooke dont le nom est Centre Option 45.

5.3.1 Réussites ou retombées positives

Au plan personnel, les retombées positives sont multiples et montrent l'importance d'une approche globale intégrant la socialisation, la création, l'intervention et l'autonomisation.

La socialisation et le partage :

« Socialisation; partage; partage de difficultés collectives. »

Une estime et une affirmation de soi ainsi qu'un sentiment de sécurité :

« Plus valorisée; redéfinition de soi; affirmation; sentiment de sécurité. »

Un bien-être :

« Optimisme; moins de stress. »

Un développement des capacités et des connaissances :

« Plus actives; pratique de la langue; découverte de plein de choses. »

6. Motivations, objectifs et résultats des démarches entreprises

6.1 Motivations, objectifs et moyens

Les objectifs et les motivations des démarches entreprises étaient de sortir de l'isolement et les moyens étaient liés à la volonté.

« Sortir de l'isolement. »

« Volonté. »

« C'est par ma volonté que j'ai trouvé un travail après le décès de mon mari. »

6.1.1 Absence de démarches

Si les principales causes évoquées étaient la francisation en cours et les enfants en bas âge, les autres difficultés rencontrées étaient surtout l'isolement, les problèmes de santé et de mobilité et enfin l'hiver.

Encore l'isolement :

« Isolement du fait de ne pas travailler, pas d'amis, pas de famille. »

« Pour les femmes seules, pas de liens familiaux. »

« Problème de santé (maux de dos) et difficulté à se déplacer. »

« Climat : l'hiver. »

6.2 Résultats des démarches entreprises

6.2.1 Difficultés ou obstacles rencontrés

Les difficultés priorisées de façon équivalente sont la garde des enfants et des démarches qui ne mènent pas forcément à un emploi.

« Problèmes de garde des enfants. »

« Pas de travail pour autant. »

6.2.2 Réussites ou retombées positives

Peu nombreuses. Une seule participante affirme que cela lui a permis de trouver un emploi.

« Ça m'a permis de trouver un emploi. »

7. Durée des démarches

Selon la majorité des répondantes, les démarches se font presque tout le temps.

« Les démarches, on en fait tout le temps. »

« C'est en continu. »

8. Besoins et recommandations

8.1 Besoins exprimés

« Besoin de participer à plus d'activités de socialisation. »

« Sentiment d'être entendues en partie seulement. »

« Apprendre autrement », pour les personnes ne maîtrisant pas suffisamment le français mais qui veulent travailler : francisation et recherche d'emploi en parallèle.

« Préparer les personnes à l'emploi dès le dernier niveau de francisation. »

« Obtenir des expériences de travail temporaires pour compléter le CV. »

C. Perceptions des participantes de Granby

1. Perception des évènements marquants, des défis et des réussites dans les parcours migratoires des participantes

Concernant les éléments ayant le plus d'importance dans la vie des participantes de Granby, leur famille et leurs enfants ont été priorisés. Les évènements marquants de leurs parcours personnels étaient la naissance de leurs enfants, leur mariage, la perte d'un proche et leur couple, puis la religion. Parmi les défis rencontrés, les participantes de Granby ont priorisé l'éclatement du couple ou de la famille et le manque d'amis, puis la scolarité des enfants, la maîtrise de la langue et enfin le manque de travail. Parmi les réussites dans leur parcours, les participantes ont priorisé en premier lieu les enfants, la réussite scolaire et la formation, puis le travail obtenu, la maîtrise de la langue, l'adaptation à une église et l'intégration.



1.1 Éléments ayant le plus d'importance dans la vie des participantes

Les participantes de Granby ont priorisé avant tout leurs enfants et leur famille, puis la religion, leurs études et enfin leur arrivée au Québec.

Mes enfants / Enfants / Mes enfants et ma famille / Ma fille
et la mort de mon père / Mes enfants et mon mari /
Mes études et mes enfants sont les
plus importants pour moi

Prier plus Jésus-Christ / Jésus mon Seigneur

Arrivée au Québec

1.2 Évènements marquants priorisés dans leur parcours

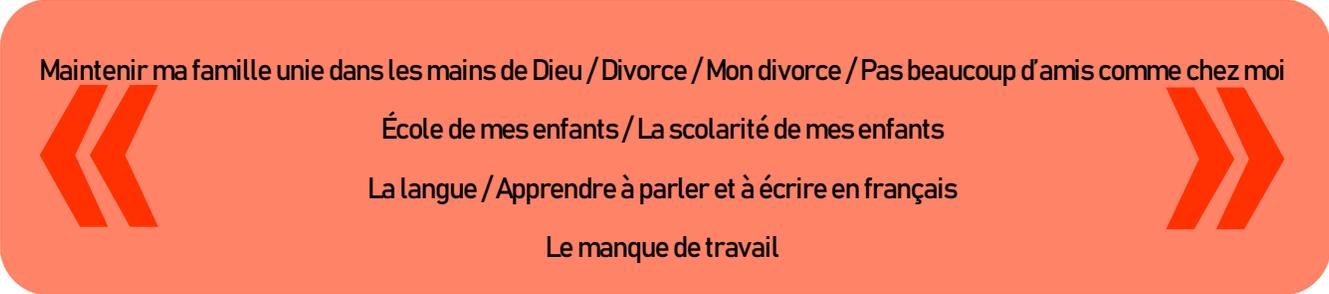
Les évènements marquants étaient la naissance de leurs enfants, leur mariage, la perte d'un proche et leur couple puis une « révélation » et la volonté de Dieu.

La naissance de mes enfants / Le manque de ma famille / La naissance de ma fille /
La mort de mon mari / Mon mariage

Lorsque le Seigneur Jésus-Christ m'est révélé après avoir échoué mon cours /
La volonté de mon Dieu, mon Seigneur Jésus-Christ pour moi

1.3 Défis rencontrés dans leur parcours

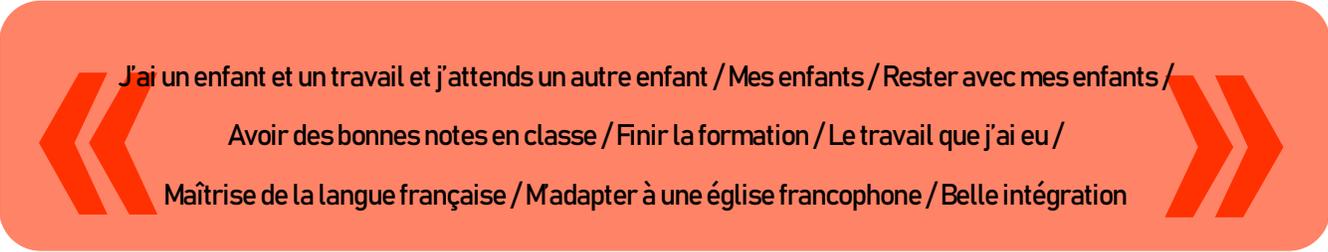
Parmi les défis rencontrés, les participantes de Granby ont priorisé l'éclatement du couple ou de la famille et le manque d'amis, puis la scolarité des enfants, la maîtrise de la langue et le manque de travail.



Maintenir ma famille unie dans les mains de Dieu / Divorce / Mon divorce / Pas beaucoup d'amis comme chez moi
École de mes enfants / La scolarité de mes enfants
La langue / Apprendre à parler et à écrire en français
Le manque de travail

1.4 Réussites rencontrées dans leur parcours

Les participantes ont priorisé en premier lieu les enfants, puis la réussite scolaire et la formation, le travail obtenu, la maîtrise de la langue, l'adaptation à une église et l'intégration.



J'ai un enfant et un travail et j'attends un autre enfant / Mes enfants / Rester avec mes enfants /
Avoir des bonnes notes en classe / Finir la formation / Le travail que j'ai eu /
Maîtrise de la langue française / M'adapter à une église francophone / Belle intégration

2. Situation des participantes rencontrées en entrevue à Granby en matière d'emploi

Parmi les neuf participantes rencontrées à Granby, six étaient en emploi, soit 66,6 % d'entre elles. Les emplois occupés étaient : secrétaire médicale, préposée aux bénéficiaires, organisatrice communautaire et journaliste, couturière et pâtissière.

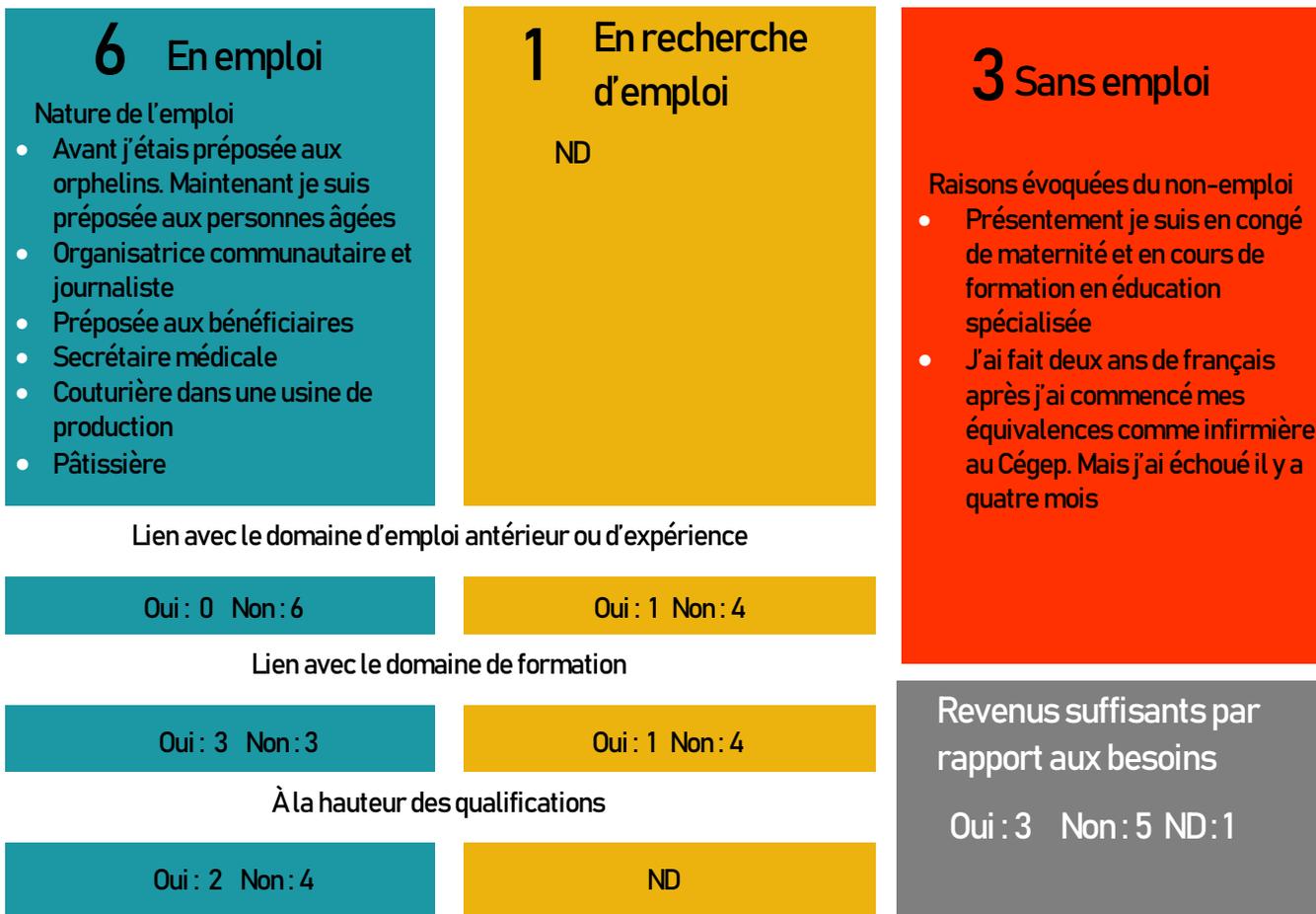
Trois participantes étaient sans emploi et les raisons évoquées étaient le fait d'être en congé de maternité et aux études.

Parmi les six participantes actives, aucune n'avait un emploi en lien avec le domaine d'emploi antérieur, trois travaillaient dans leur domaine de formation et pour deux d'entre elles, l'emploi était à la hauteur de leurs qualifications.

Parmi l'ensemble des participantes (neuf), cinq d'entre elles estimaient leurs revenus insuffisants et trois le trouvaient suffisant. Une seule ne s'est pas prononcée.

Enfin, une seule était en recherche d'emploi dans son domaine d'expérience antérieur et son domaine de formation.

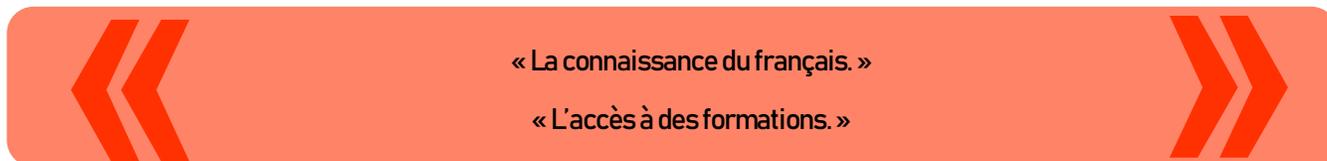
Tableau 20 : Situation des participantes de Granby en matière d'emploi
Sur 9 répondantes



2.1 Moyens ayant mené à l'emploi

Les moyens priorisés ayant mené à un emploi sont la maîtrise de la langue et la formation.

La clé de la réussite, c'est la langue puis la formation :



2.2 Emplois occupés

La majorité des participantes en emploi occupent des emplois traditionnellement féminins, sauf une qui travaille comme pâtissière (métier traditionnellement masculin).



Des emplois traditionnellement féminins :

« Maintenant je suis préposée aux personnes âgées. »

« Organisatrice communautaire et journaliste. »

« Préposée aux bénéficiaires. »

« Secrétaire médicale. »

« Couturière dans une usine de production. »

« Pâtissière. »

2.3 Obstacles ou difficultés rencontrés

La maîtrise de la langue française, la non-reconnaissance des acquis et la quantité de travail sont les principaux obstacles.

« La langue. »

« Diplôme et expériences non reconnus. »

« Beaucoup de travail. »

2.4 Réussites ou retombées positives

La maîtrise de la langue permet la réussite au travail.

« La maîtrise de la langue française. »

« Pas de problèmes pour l'instant car je viens de commencer. »

3. Participantes ayant fait des démarches d'employabilité

Sur les neuf participantes, sept ont déjà fait des démarches en employabilité et huit d'entre elles disaient connaître les démarches et les mesures d'employabilité.

8
ont dit **connaître les démarches et les mesures** d'employabilité.

7/9
ont ou avaient **entrepris des démarches** d'employabilité.

Cependant, leur perception de la connaissance de ces démarches par les personnes immigrantes est très moyenne, à un niveau de 2 à 3 sur une échelle de 1 à 5.



3.1 Provenance de l'information

Le secteur communautaire, notamment celui en charge de l'immigration et de l'employabilité, puis l'entourage familial et les amies et enfin le CLE jouent un rôle important dans la diffusion de l'information.

Le SERY, cité huit fois, principale source de l'information :

L'entourage, source secondaire de l'information :

Enfin, Emploi-Québec :

« Le SERY; intervenante du SERY; organisme communautaire; intervenant. »

« Mon mari; une amie; mes amis. »

« Annonce CLE »

3.2 Connaissance des démarches ou des activités en employabilité

Si huit sur neuf participantes disaient connaître les démarches et les mesures en employabilité, les plus citées par ordre de priorité étaient : formation à l'emploi, subvention salariale, révision de CV, simulation entrevue, coaching

individuel, avoir les bonnes attitudes, SP 3000-Granby⁵⁶, remise à niveau de compétence, retour à l'université, emplois suggérés par Emploi-Québec, orientation collégiale, formation d'éducatrice en garderie.

Connaissance des démarches :

Formation à l'emploi / subvention salariale / révision de CV / simulation entrevue / coaching individuel / avoir les bonnes attitudes / SP 3000-Granby / remise à niveau de compétence / retour à l'université / emplois suggérés par Emploi-Québec / orientation collégiale / formation d'éducatrice en garderie

3.3 Démarches entreprises

Parmi les démarches les plus entreprises par les participantes de Granby, mentionnons la francisation, l'apprentissage de l'anglais, le retour aux études et la formation, parallèlement au travail et en dernier lieu, la reconnaissance par un ordre professionnel.

Cours de langue, retour aux études et formation :

« Étudier le français (2 ans). »
« Suivre les cours de francisation. »
« Prendre un cours d'anglais. »
« J'ai pris un cours d'anglais. Ensuite, j'ai trouvé un emploi à temps partiel et après un test de français, j'ai entamé une formation en TES (technique d'éducation spécialisée, cégep). »
« Maîtrise de la langue française puis formation de proposée aux bénéficiaires. »
« Le travail que j'ai eu ne correspondait pas à mes attentes alors je suis retournée aux études en éducation spécialisée. »
« J'ai fait une formation et après j'ai trouvé un travail. »

Travailler et étudier :

« Principalement, j'ai fait quelques travaux car j'ai étudié beaucoup au CRIF (Centre régional intégré de formation) pour adultes. Alors mon mari m'a encouragé à travailler ainsi que le SERY et mon frère. »
« J'ai travaillé dans une entreprise de canards et suivi des cours du soir. »
« J'ai obtenu une subvention salariale pour travailler. »

⁵⁶ SP-3000 : Services de perfectionnement.

Faire reconnaître une formation par un ordre professionnel :

« J'ai ouvert un dossier à L'OIIQ (Ordre des infirmières et infirmiers du Québec) (9 mois) et j'ai fait le cours d'intégration à la formation d'infirmière au Québec (6 mois). J'ai échoué. »

3.4 Obstacles ou difficultés rencontrés

Parmi les difficultés rencontrées, ont été citées par ordre de priorité : le manque d'expérience de travail, d'opportunités, d'outils, de reconnaissance des acquis et de formation, des démarches longues et compliquées, des obstacles inhérents aux immigrantes elles-mêmes, la maîtrise de la langue française, une orientation non choisie.

Le manque d'expérience de travail, d'opportunités, d'outils, de reconnaissance des acquis et de formation :

« Manque d'expérience de travail, peu d'opportunités d'emploi dans mon domaine d'expertise et maîtrise insuffisante de la langue française (en 2014). Comme je suis journaliste de formation, ici il y a des exigences pour pouvoir bien faire les tâches liées à cette profession. »

« Absence d'expérience de travail au Québec et de technique de recherche d'emploi. »

« Manque d'expérience de travail au Québec. »

« Non-reconnaissance des acquis et compétences, CV mal fait, absence de formation ici. »

« Équivalence MIDI qui ne sert à rien. »

Des démarches longues et compliquées :

« Nous sommes désorientées. On coince les gens, on retarde le processus. On ne veut pas reconnaître les compétences. »

« Mais les personnes sont découragées par le processus. »

« Le SERY m'a proposé de retourner à l'université pour pouvoir faire mes équivalences mais je ne suis pas allée car pour moi cela est compliqué. »

Des obstacles inhérents aux immigrantes elles-mêmes :

« On ne va pas assez chercher les informations et l'accompagnement dont on a besoin. »

« On va pas foncer. Il y a une peur d'aller chercher de l'information. »

« On se complait dans notre situation d'immigrantes. »

La maîtrise de la langue française, un obstacle important :



« Insuffisance de la connaissance de la langue. »
« Problème pour ceux qui ne parlent pas français. »



Une orientation non choisie :



« On m'a proposé de faire une formation de préposée aux bénéficiaires mais j'aurais aimé faire la formation d'infirmière ou d'infirmière auxiliaire. »



Des opportunités limitées à Granby :



« Ici les possibilités sont limitées, c'est pourquoi, on est désorientées! »



3.5 Réussites ou retombées positives

Parmi les réussites ou les retombées positives, ont été cités, par ordre de priorité, l'accès à un emploi ou à une formation, la maîtrise du français et la reconnaissance des acquis, la réussite d'une entrevue, la détermination.

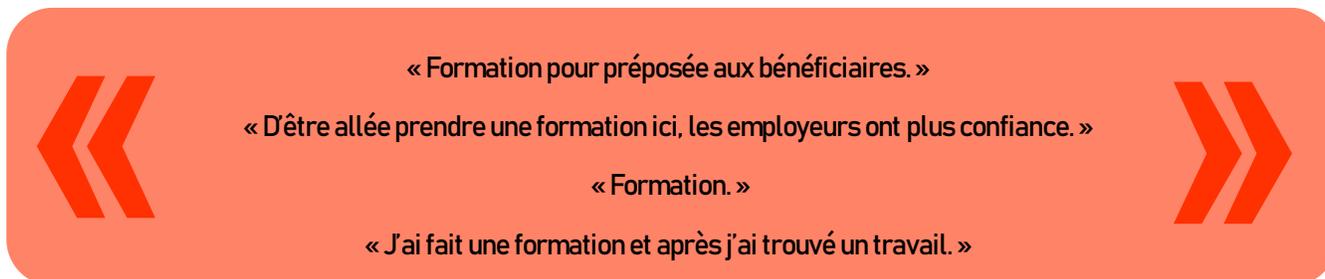
Avoir un emploi :



« Je travaille dans le secteur industriel. »
« Suite aux formations suivies avec le SERY, je n'ai pas eu de difficultés pour l'intégration au marché du travail. »
« Avec les conseils que mon intervenante m'a donnés, j'ai eu un travail sans problème. »
« Après trois jours, l'usine m'a appelée. »

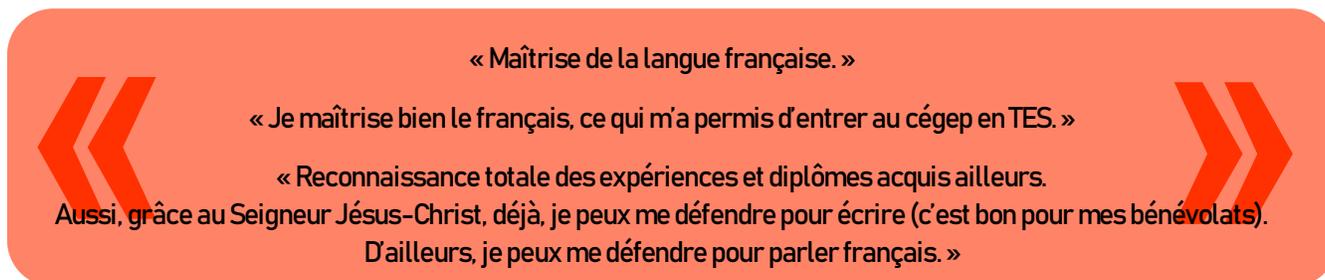


Faire une formation :



« Formation pour préposée aux bénéficiaires. »
« D'être allée prendre une formation ici, les employeurs ont plus confiance. »
« Formation. »
« J'ai fait une formation et après j'ai trouvé un travail. »

Maîtrise du français et reconnaissance des acquis, des atouts :



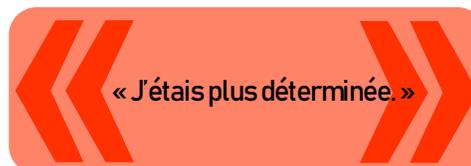
« Maîtrise de la langue française. »
« Je maîtrise bien le français, ce qui m'a permis d'entrer au cégep en TES. »
« Reconnaissance totale des expériences et diplômes acquis ailleurs.
Aussi, grâce au Seigneur Jésus-Christ, déjà, je peux me défendre pour écrire (c'est bon pour mes bénévoles).
D'ailleurs, je peux me défendre pour parler français. »

Réussir son entrevue :



« Entrevue réussie. »

Être plus déterminée :



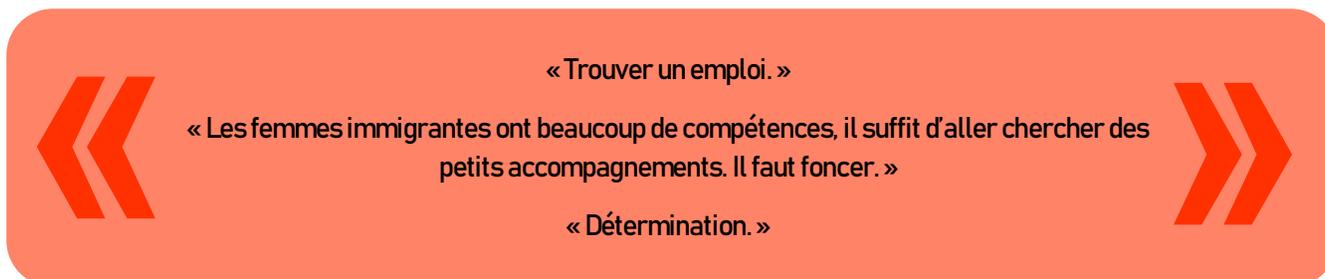
« J'étais plus déterminée. »

4. Motivations, objectifs et résultats des démarches entreprises

4.1 Motivations et objectifs

Les motivations étaient la détermination et de trouver un emploi.

Foncer, être déterminée et trouver un emploi :



« Trouver un emploi. »
« Les femmes immigrantes ont beaucoup de compétences, il suffit d'aller chercher des petits accompagnements. Il faut foncer. »
« Détermination. »

4.2 Durée des démarches

Les démarches sont perçues comme étant trop longues.

Les démarches sont trop longues selon les participantes :

« Durée : environ deux ans. »



4.3 Résultats des démarches entreprises

4.3.1 Obstacles ou difficultés rencontrés

Les difficultés rencontrées dans les démarches étaient leur longueur, l'éloignement de Granby de grandes villes, la non-maîtrise du français.

Longueur des formations :

« Même si la formation d'infirmière au Québec dure six mois, elle a été plus longue que prévu car il faut ajouter le cours de français puis les cours de formation... »

« Ça a été un échec pour moi après un retour aux études. »

Éloignement des grandes villes pour étudier :

« Le cours que j'ai fait, c'est à Sherbrooke. J'ai eu des difficultés à étudier dans une autre ville. »

Difficultés liées à la langue :

« La langue : le québécois, c'est très différent de la langue française au cégep. »

4.3.2 Réussites ou retombées positives

Parmi les réussites ou retombées positives, elles ont mentionné l'autonomie, la confiance en soi et le sentiment de sécurité, l'accès à un emploi et la maîtrise du français.

Autonomie, confiance en soi et sécurité :

« Autonomie. »

« Plus de confiance en moi. »

« Plus de sécurité. »

« Sentir qu'on peut aller plus loin même si je n'avais aucun doute que je réussirais. »

Avoir un travail :

« Je travaille comme couturière dans une usine de production. »

« D'abord j'ai fait l'équivalence de mon diplôme secondaire et après j'ai fait une formation de préposée aux bénéficiaires et j'ai tout de suite trouvé un travail. »

Maîtriser le français :

« Maîtrise de la langue en parlant et en écrivant. »

4.3.3 Absence de démarches

Raisons évoquées :

« Enceinte. »

« Congé de maternité. »



5. Besoins et recommandations

5.1 Besoins exprimés

Éloignement pour certaines formations :

« À Granby, il n'y a pas de cours à l'intégration à la formation d'infirmière alors c'est difficile de voyager tous les jours jusqu'à Sherbrooke pour suivre la formation quand on a une famille. »

Longueur des démarches :

« Les femmes immigrantes sont découragées par la longueur des processus. »

7. Analyse comparative des parcours des participantes dans les trois agglomérations

Comme on pourra le constater dans l'analyse détaillée des propos des femmes immigrantes rencontrées en entrevue, la famille est un élément important de la vie des femmes, même si l'emploi l'est également. Les défis et les réussites qui jalonnent leurs parcours prémigratoires et postmigratoires sont d'importance égale.

Les emplois occupés par les femmes immigrantes rencontrées en entrevue appartiennent aux secteurs traditionnellement féminins ou occupés majoritairement par les immigrants, et dans les trois agglomérations ciblées par l'étude, on peut constater une déqualification et des revenus insuffisants.

La majorité des participantes disaient connaître les ressources en employabilité grâce aux organismes communautaires en immigration, en employabilité ou pour femmes et avaient entrepris des démarches. Mais elles considéraient que les ressources étaient moyennement connues des personnes immigrantes.

Les principales difficultés relevées portaient surtout sur la longueur, la multiplicité et la complexité des démarches entreprises ou à entreprendre, mais aussi le manque de flexibilité des mesures et des programmes et le manque de ressources pour réduire les obstacles inhérents aux femmes immigrantes (isolement, sous-scolarisation, etc.). La maîtrise suffisante du français était une des difficultés relevées dans les trois agglomérations.

Selon la perception des répondantes immigrantes rencontrées, avoir un réseau de connaissances et certaines qualités personnelles constituent des moyens gagnants menant vers l'emploi et l'accès à un emploi apporte bien plus qu'une amélioration des conditions financières. À la suite des démarches entreprises, les réussites pour les femmes sont multiples, que ce soit par l'emploi, la formation, le développement d'habiletés, la socialisation, l'estime de soi, etc.

Les principales motivations et les objectifs des participantes ayant entrepris des démarches étaient de se trouver un emploi et de subvenir aux besoins de leurs enfants, d'acquérir une formation ou un diplôme et de sortir de l'isolement. Mais leur motivation provenait en grande partie de leur détermination à atteindre leurs objectifs.

Les résultats des démarches étaient positifs au plan personnel (estime de soi, autonomie, confiance en soi, etc.) et professionnel (accès à un emploi ou avancement), mais négatifs en raison de la longueur des démarches qui n'aboutissent pas forcément à un emploi et de multiples obstacles, notamment systémiques (conciliation famille-travail-études, la non-reconnaissance des acquis et compétences, le déficit d'emploi ou la nature des emplois disponibles, etc.).

Les besoins exprimés des participantes portaient sur la critique de la longueur des démarches, de la précarité des emplois disponibles, d'un besoin plus important d'activités de socialisation et d'opportunités de formation dans les centres urbains de moindre importance comme Granby.

Constats

La famille, un élément important de la vie des femmes, même si l'emploi l'est également

Dans leur perception des éléments ayant le plus d'importance dans leur vie, des événements marquants, des défis et des réussites dans leur parcours migratoire, les participantes de Montréal, Sherbrooke et Granby ont privilégié la famille et les étapes importantes de leur vie (mariage, enfants, divorce, etc.) et celles de leurs proches (décès) qui occupent une grande place. Cependant, pour les participantes de Montréal, cette priorité était parallèle à l'insertion en emploi.

Des défis et des réussites équivalents qui jalonnent les parcours prémigratoires et postmigratoires des femmes

Les autres événements importants ayant eu un impact négatif ou positif sur leur parcours migratoire sont le deuil du pays d'origine, le choc culturel, le vécu de conflit armé pour celles qui sont arrivées comme réfugiées et l'isolement. Les défis et les réussites liés la maîtrise du français, la reconnaissance des acquis, l'obtention d'un emploi, d'un stage ou d'un diplôme québécois.

Des taux d'emploi presque équivalents dans des secteurs traditionnellement féminins et occupés par les immigrants

Leur situation en matière d'emploi était assez équivalente puisqu'à Montréal, le pourcentage des participantes rencontrées en entrevue qui étaient en emploi était de 63,6 %, à Sherbrooke, il était de 55,5 % et à Granby de 66,6 %. Les emplois occupés dans les trois régions étaient majoritairement des emplois traditionnellement féminins et occupés par les immigrants. À noter que pour Montréal, deux d'entre elles étaient travailleuses autonomes (graphiste-webinaire, décoratrice d'intérieur) et une participante de Granby occupait un poste de pâtissière. Notons que 36,3 % des participantes de Montréal étaient sans emploi, 44,4% à Sherbrooke et 33,3 % à Granby.

Dans les trois agglomérations, une déqualification et des revenus insuffisants

Pour la majorité des participantes en emploi de Montréal, Sherbrooke et Granby, les emplois occupés n'étaient pas à la hauteur de leurs qualifications ni en rapport avec les domaines de formation ou d'expérience antérieurs. Les revenus de la majorité des participantes en emploi ou sans emploi des trois agglomérations étaient perçus comme insuffisants.

La maîtrise suffisante du français, une des difficultés relevées dans les trois agglomérations

Les difficultés rencontrées pour les participantes en emploi à Montréal étaient l'absence d'expérience québécoise associée à d'autres difficultés, dont les mauvaises conditions de travail, la déqualification, le manque de références professionnelles, la non-reconnaissance des acquis, la maîtrise insuffisante du français et la méconnaissance de

l'anglais. Pour les participantes de Sherbrooke, les relations difficiles avec les collègues de travail et l'employeur, la maîtrise de la langue, le racisme et la discrimination, la déqualification et les horaires de travail. Pour celles de Granby, la maîtrise de la langue française, la non-reconnaissance des acquis et la quantité de travail étaient les principaux obstacles.

Un réseau et des qualités personnelles sont des moyens gagnants pour mener vers l'emploi.

Les moyens ayant mené à un emploi pour les participantes actives de Montréal étaient avant tout le réseautage et les qualités personnelles. Pour les participantes de Sherbrooke, le réseau de proches et d'amis, les qualités personnelles telles que la volonté et la persévérance et l'aide d'une intervenante du quartier. Enfin, à Granby, les moyens priorités ayant mené à un emploi étaient la maîtrise de la langue et la formation.

L'accès à un emploi apporte bien plus qu'une amélioration des conditions financières.

Les retombées positives pour les participantes en emploi de Montréal étaient multiples. Elles ont cité, par ordre de priorité, une certaine reconnaissance de leurs acquis, la maîtrise du français et de l'anglais, l'autonomie, une amélioration de leurs conditions financières. Pour les participantes de Sherbrooke, l'élargissement de leur réseau, se sentir respectées, l'amélioration de leur situation et un certain bien-être. Enfin pour celles de Granby, la maîtrise de la langue qui permet la réussite au travail.

Une forte majorité des participantes disaient connaître les ressources en employabilité.

À Montréal, la majorité des participantes connaissaient les programmes ou les activités améliorant l'employabilité. Les programmes, les mesures et les activités les plus cités étaient les services d'aide à l'emploi (SAE) ou les programmes de base, les entreprises d'entraînement ou d'insertion professionnelle (programme d'insertion professionnelle avec Insertech ou Novitek), PRIIME, les subventions salariales, le jumelage professionnel (Interconnexion), le programme d'acquisition d'expérience du Québec (PAMT), la formation (Emploi-Québec), le mentorat, PRINT. Également : les simulations d'entrevue, la révision du CV, le coaching individuel. L'apprentissage de l'anglais a été cité par la majorité des participantes de Montréal.

À Sherbrooke, cinq des participantes sur neuf disaient connaître les programmes et les mesures améliorant l'employabilité. Ce sont les activités de socialisation et de développement de l'estime de soi qui ont été citées le plus souvent. À Granby, huit participantes sur neuf disaient connaître les démarches et les mesures en employabilité et les plus cités étaient, par ordre de priorité : la formation à l'emploi, la subvention salariale, la révision du CV, la simulation d'entrevue, le coaching individuel, avoir les bonnes attitudes, SP 3000-Granby, la remise à niveau de compétence, le retour à l'université, les emplois suggérés par Emploi-Québec, l'orientation collégiale, la formation d'éducatrice en garderie.

La majorité des participantes connaissaient les ressources en employabilité grâce aux organismes communautaires en immigration, en employabilité ou pour femmes et elles avaient entrepris des démarches, mais elles considéraient que les ressources étaient moyennement connues des personnes immigrantes.

Les participantes ayant entrepris des démarches d'employabilité à Montréal étaient au nombre de neuf sur un total de onze et disaient les connaître. Mais leur perception du niveau de connaissance des programmes d'employabilité par les personnes immigrantes en général était faible puisque d'après elles, il se situait majoritairement entre 1 et 3, sur une échelle de 1 à 5. L'information provient majoritairement d'organismes communautaires en charge de l'accueil des personnes immigrantes et réfugiées ou de femmes, offrant des programmes d'employabilité aux immigrants ou aux femmes immigrantes.

À Sherbrooke, sur les neuf participantes, quatre ont ou avaient entrepris des démarches d'employabilité. Cinq n'en avaient jamais entrepris, mais disaient y avoir pensé pour faire une formation ou développer leurs aptitudes dans les domaines suivants : couture, mode, cuisine, proposée aux bénéficiaires et entrepreneuriat. Leur perception du niveau de connaissance des programmes d'employabilité par les personnes immigrantes en général était faible puisque d'après elles, il se situait majoritairement entre 1 et 2, sur une échelle de 1 à 5. Comme pour Montréal, l'information provenait en grande partie des organismes communautaires de quartier, en charge de l'accueil des personnes immigrantes, en employabilité ou pour femmes, puis par la famille et Emploi-Québec.

À Granby, neuf participantes avaient déjà entrepris des démarches en employabilité et huit d'entre elles disaient connaître les démarches et les mesures d'employabilité. Parmi les démarches le plus souvent entreprises par les participantes de Granby, ont été citées la francisation, l'apprentissage de l'anglais, le retour aux études et la formation, parallèlement au travail et, en dernier lieu, la reconnaissance par un ordre professionnel. Par ailleurs, leur perception de la connaissance de ces démarches par les personnes immigrantes était moyenne, à un niveau de 2 à 3 sur une échelle de 1 à 5. Le secteur communautaire, notamment celui en charge de l'immigration et en employabilité, puis l'entourage familial et les amies et enfin le CLE, ont un rôle important dans la provenance de l'information à Granby.

Les principales difficultés relèvent surtout de la longueur, de la multiplicité et de la complexité des démarches, mais aussi de leur manque de flexibilité et du manque de ressources pour lever les obstacles inhérents aux femmes immigrantes.



Parmi les difficultés rencontrées lors de ces démarches, les participantes de Montréal ont relevé, par ordre d'importance : la multiplicité et l'inefficacité des démarches qui n'ont pas abouti, la longueur de ces démarches, la discrimination et enfin les exigences des programmes et des mesures qui imposent parfois des limites (comme l'âge) et enfin l'incompétence de certains intervenants ou intervenantes. La majorité des participantes de Sherbrooke ont priorisé l'isolement comme obstacle principal, puis la difficulté à parler de ses problèmes à une intervenante, les problèmes de santé et de

recherche d'emploi, le format des entrevues ainsi que les expériences et les références demandées. Les participantes de Granby ont cité, quant à elles, par ordre de priorité : le manque d'expérience de travail, d'opportunités, d'outils, de reconnaissance des acquis et de formation, des démarches longues et compliquées, des obstacles inhérents aux immigrantes elles-mêmes, la maîtrise de la langue française et une orientation non choisie.

À la suite des démarches entreprises, les réussites pour les femmes sont multiples, que ce soit par l'emploi, la formation, le développement d'habiletés, la socialisation, l'estime de soi, etc.

Pour les participantes de Montréal, les réussites remportées à la suite de ces démarches provenaient de la fierté d'avoir accédé à un emploi, d'avoir réussi leurs formations ou obtenu des diplômes québécois, de se sentir mieux outillées, d'obtenir une certaine reconnaissance de leurs acquis antérieurs et de retrouver une autonomie et une estime de soi. Pour les participantes de Sherbrooke, au plan personnel, les retombées positives sont multiples et montrent l'importance d'une approche globale intégrant notamment la socialisation, la création, l'intervention et l'autonomisation. À Granby, parmi les réussites ou les retombées positives, elles ont mentionné, par ordre de priorité : l'accès à un emploi ou à une formation, la maîtrise du français et la reconnaissance des acquis, la réussite d'une entrevue, la détermination.

Les principales motivations et les objectifs des participantes ayant entrepris des démarches étaient de se trouver un emploi et de subvenir aux besoins de leurs enfants, d'acquérir une formation ou un diplôme et de sortir de l'isolement. Mais leur motivation provenait en grande partie de leur détermination à atteindre leurs objectifs.

Les motivations et les objectifs des démarches par les participantes de Montréal étaient avant tout de trouver un emploi pour subvenir aux besoins de leurs enfants, mais de préférence un emploi permanent, proche de leur domaine de formation ou d'études. Enfin, suivaient la formation ou l'acquisition d'un diplôme, la reconnaissance d'ordres professionnels et des qualités personnelles de détermination. Pour les participantes de Sherbrooke, les objectifs et les motivations des démarches entreprises étaient de sortir de l'isolement et les moyens étaient liés à la volonté. À Granby, les motivations provenaient de la détermination et de se trouver un emploi.

Les résultats des démarches étaient positifs au plan personnel (estime de soi, autonomie, confiance en soi, etc.) et professionnel (accès à un emploi ou avancement), mais négatifs en raison de la longueur des démarches qui n'aboutissent pas forcément à un emploi et de multiples obstacles, notamment systémiques (conciliation famille-travail-études, la non-reconnaissance des acquis et compétences, le déficit d'emploi ou la nature des emplois disponibles, etc.).

Les résultats positifs des démarches entreprises par les participantes de Montréal étaient en priorité l'estime de soi, l'autonomie économique, obtenir ou retrouver une identité professionnelle et le début d'un avancement professionnel. À Sherbrooke, les résultats positifs énumérés étaient peu nombreux. Une seule participante affirme

que cela lui avait permis de trouver un emploi. Pour les participantes de Granby, les réussites ou les retombées positives citées étaient l'autonomie, la confiance en soi et le sentiment de sécurité, l'accès à un emploi et la maîtrise du français.

Les résultats négatifs des démarches entreprises par les participantes de Montréal provenaient de multiples facteurs dont la longueur des démarches, la multiplicité et la redondance des démarches entreprises, la conciliation travail-études-famille, le manque de suivi et d'opportunités, les faibles revenus, la discrimination, la non-reconnaissance des acquis et enfin l'absence de choix de travailler dans le domaine de formation ou le manque d'emplois valorisants. À Sherbrooke, les difficultés priorisées de façon équivalente étaient la garde des enfants et des démarches qui ne mènent pas forcément à un emploi. Pour les participantes de Granby, les difficultés rencontrées dans les démarches étaient leur longueur, l'éloignement de Granby de grandes villes et la non-maîtrise du français.

Les besoins exprimés par les participantes portaient sur la longueur des démarches, la précarité des emplois disponibles, le besoin plus important d'activités de socialisation et d'opportunités de formation dans les centres urbains de moindre importance comme Granby.

Les besoins exprimés par les participantes de Montréal portaient sur la longueur des démarches, la mise en relation avec les employeurs, le caractère précaire des emplois et le manque d'opportunités offertes par les employeurs. Les besoins exprimés par les participantes de Sherbrooke étaient d'avoir plus d'activités de socialisation et d'être plus entendues. Les besoins exprimés par les participantes de Granby portaient sur la longueur des processus et des démarches qui découragent et l'accès à des formations (ex : infirmière) n'existant que dans les grandes villes et obligeant à se déplacer.

8. Ce que disent les organismes communautaires en employabilité

Le sondage mené auprès des organismes en employabilité a ciblé au total 47 organismes en employabilité des trois agglomérations. Le nombre de réponses obtenu a été de 17, soit un pourcentage de réponse de 45,94 %.

L'enquête a ciblé différents types d'organismes en employabilité : des organismes mixtes universels, de femmes, s'adressant aux personnes immigrantes et enfin aux femmes immigrantes exclusivement.

La diversité de ces types d'organismes n'était pas disponible dans toutes les agglomérations, comme indiqué dans le tableau qui suit. Le pourcentage de réponse a été de 37,8 % à Montréal, 60 % à Sherbrooke, 40 % à Granby.

Tableau 21 : Organismes en employabilité ciblés pour le sondage

Nombre d'organismes en employabilité ciblés/nombre et pourcentage de réponses par agglomération et global

	Organismes en employabilité mixtes (services universels)	Organismes en employabilité Femmes (services aux femmes)	Organismes mixtes offrant des services aux personnes immigrantes (membres ROSINI ⁵⁷)	Organismes femmes immigrantes (services aux femmes immigrantes)	Total et % par agglomération
Montréal	15	3	18 (dont 14 membres du ROSINI)	1	37
Réponses (Nb)	5	3	5	1	14
Taux (%)	33,33 %	100,00 %	27,78 %	100,00 %	37,84 %
Sherbrooke	3	1	1 (Membre ROSINI)	0	5
Réponses (Nb)	1	1	1	0	3
Taux (%)	33,33 %	100,00 %	100,00 %	-	60,00 %
Granby	3	1	1	0	5
Réponses (Nb)	1	0	1	0	2
Taux (%)	33,33 %	0,00 %	100,00 %	-	40,00 %
Total organismes rejoints (Nb)	21	5	20	1	47
Réponses totales (Nb)	8	3	7	1	19
Pourcentage total de réponses	38,10 %	60,00 %	35,00 %	100,00 %	45,94 %

⁵⁷ Réseau national des Organismes spécialisés dans l'intégration en emploi des nouveaux immigrants de la TCRI. <http://tcri.qc.ca/volets-tcri/employabilite/membres-rosini>

A. Résultats du sondage à Montréal

1. Importance des femmes immigrantes desservies par les organismes de Montréal

Hormis les organismes dédiés exclusivement des femmes, tous les organismes ayant participé à l'enquête ont affirmé que le nombre de femmes desservies était égal ou supérieur à celui des hommes.

2. Perception des obstacles majeurs rencontrés par les femmes immigrantes et des difficultés d'intégration au marché du travail

Les obstacles sont multifactoriels, résultant du parcours prémigratoires et postmigratoires (trauma, violence) des femmes, d'enjeux inhérents aux femmes (manque de confiance en soi, coutumes, isolement, monoparentalité), des rôles sociaux (rôles traditionnels, dépendance au conjoint), du déficit de connaissances et d'habiletés (connaissance de la langue française et souvent de l'anglais, scolarisation et formations, codes sociaux).

Les obstacles sont également structurels ou systémiques. La non-reconnaissance des acquis et des compétences, l'exigence de l'expérience québécoise, la qualité des emplois disponibles (précaires, sous-payés ou dévalorisants), la conciliation travail-famille, l'accès à des services de garde adaptés, la francisation (accès et acquisition de compétences linguistiques suffisantes pour travailler), les statuts d'immigration précaires (limitant l'accès à l'information, aux droits et aux ressources publiques soutenant l'intégration en emploi), la discrimination et le racisme.

« ...nommons aussi l'impact du trauma et de la violence sur les capacités d'adaptation et d'intégration des femmes réfugiées et immigrées. Celles-ci sont de plus en plus représentées parmi les usagères de services spécialisées en violence envers les femmes. Le contexte de déracinement, l'effritement ou l'absence des liens sociaux signifiants et protecteurs, les traumatismes prémigratoires et périmigratoires, le bouleversement des rôles traditionnels de genre et intergénérationnels, les statuts d'immigration précaires et la dépendance au conjoint, la vulnérabilité économique, sont tous des facteurs pouvant entraver la capacité d'une femme à accéder et à se maintenir en emploi, et à faire valoir ses droits en tant que citoyenne et travailleuse. »

« La maîtrise d'une seule langue officielle, la mésestime de soi, les connaissances souvent limitées de la bureautique, la non-reconnaissance des acquis scolaires et des expériences, les horaires de travail incompatibles avec la conciliation famille/travail (horaires de travail ne correspondent pas aux horaires de service de garde). »

« La reconnaissance des acquis et compétences, l'exigence de l'expérience québécoise, la piètre qualité des emplois disponibles (précaires, sous-payés ou dévalorisants), la conciliation travail-famille, l'accès à des services de garde adaptés, la francisation (accès et acquisition de compétences linguistiques suffisantes), les statuts d'immigration précaires (limitant l'accès à l'information, aux droits et aux ressources publiques soutenant l'intégration en emploi), la discrimination, le racisme. »

2.1 Comparativement aux hommes

La différence avec les hommes réside davantage dans les rôles sociaux traditionnels que les femmes occupent (famille, enfants) en raison du rôle prioritaire octroyé à l'homme dans l'intégration comme pourvoyeur, rôle facilité par des statuts d'immigration qui renforcent la dépendance de la femme (notamment les femmes parrainées), ce qui la prive totalement ou en partie d'un accès à des services favorisant l'intégration socioéconomique.

« L'homme est souvent celui qui ira travailler en premier, pendant qu'elle s'occupera de la maison. Même chose au niveau de la formation, la femme retourne aux études une fois que le mari sera intégré professionnellement. »
« Certains obstacles sont vécus de façon disproportionnée par les femmes immigrantes relativement aux hommes immigrants. Absence de prise en compte et d'adaptation des services en fonction des défis et des besoins spécifiques aux femmes immigrantes : notamment la conciliation travail-famille, l'accès à des services de gardes adaptés, l'accès à la francisation, l'accès à des emplois conciliables avec leurs réalités (horaires, salaires, localité, etc.), les statuts d'immigrations (les femmes sont surreprésentées dans les catégories de réunification familiale et de personnes à charge du demandeur principal. »

3. Facteurs de vulnérabilité et de réussite

3.1 Facteurs de vulnérabilité

Ces facteurs sont prioritairement liés par les répondantes aux parcours et aux statuts d'immigration ainsi que par la précarité prémigratoire et postmigratoire.

« Les défis et les facteurs de vulnérabilité varient selon le parcours et le statut d'immigration. Les femmes ayant intégré le Canada par des programmes humanitaires ou de regroupement familial n'auront pas les mêmes enjeux que celles bénéficiant d'une immigration économique ou temporaire. Le statut et le parcours sont des déterminants de la vulnérabilité ainsi que la précarité précédant l'immigration et après, lors de l'établissement en pays d'accueil. »

3.2 Facteurs de réussite

Ils sont inhérents aux femmes elles-mêmes (confiance en soi, persévérance, assiduité dans les démarches, motivation, courage et capacité d'adaptation, résilience, ouverture à suivre des formations de mise à niveau ou acceptation d'emplois peu valorisants, souplesse), mais dépendent également du soutien social (ressources pour femmes, soutien communautaire, services d'entraide, accompagnement, réseau) et institutionnel (services de garde, reconnaissance des acquis et des compétences, programmes d'insertion adaptés, opportunités offertes par les employeurs) et des offres de services qui compensent pour les facteurs d'exclusion (langue, retour aux études, acquisition de compétences, connaissance de la société, compréhension du marché du travail).

« La confiance en soi et l'opportunité donnée par l'employeur. »

« La détermination, la persévérance, l'accompagnement et la connaissance de la société. »

« Leur courage et leur capacité d'adaptation, résilience, maîtrise des deux langues officielles, retours aux études. »

« Le soutien social et institutionnel (soutien communautaire, services d'entraide et de soutien, services adaptés, garde d'enfants, transport adapté, etc.), reconnaissance des acquis et des compétences, programmes d'insertion considérant les facteurs d'exclusion qui maintiennent une distance avec le marché du travail, etc. »

3.2.1 Comparativement aux hommes

Facteurs de vulnérabilité :

Selon les propos des organismes en employabilité, les femmes ont les responsabilités domestiques et familiales. Dès l'arrivée, les hommes sont en recherche active de travail. Ils ont en général des expériences de travail dans le pays d'origine, ce qui n'est toujours pas le cas pour les femmes. Les femmes sont surreprésentées dans les catégories d'immigration qui les placent dans des situations de dépendance et de désavantages vis-à-vis de leurs conjoints ou parrains. Enfin, les femmes affichent davantage leurs croyances religieuses.

Facteurs de réussite :

Les femmes demandent plus facilement de l'aide lorsqu'elles cherchent à avoir une indépendance financière. Elles sont plus souples que les hommes dans leurs objectifs professionnels.

3.3 Parcours menant à des difficultés ou à des réussites

3.3.1 Parcours menant à des difficultés

Les parcours menant à des difficultés, le plus souvent cités, sont ceux marqués par des vécus de séparation, de grossesse, d'isolement, de violence, d'échecs répétés, de non-reconnaissance des acquis et des compétences et de situations complexes.

« Séparation, grossesses, violence, manque de connaissances des ressources et de leurs droits, isolement (personne de leur réseau familial pour les aider avec les enfants en cas de maladie, en cas d'horaires de travail atypiques et en cas d'épuisement). »

« L'expérience d'échecs répétés, la dévalorisation des compétences et des acquis, la non-reconnaissance des besoins et des parcours complexes et spécifiques. »

« Si elles ont un parcours migratoires parsemés de traumatismes, s'il y a violence dans la famille. »

3.3.2 Parcours menant à des réussites

Les parcours menant à des réussites résultent de formations et de métiers en demande, d'un réseau social, de la connaissance de la société d'accueil, des services et des lois, de la maîtrise des langues française et anglaise et enfin de la bureautique.

« Les femmes qualifiées dans des professions et métiers en demande, ayant terminé des formations de mise à jour ou mise à niveau (lorsque nécessaire). »



- « L'apprentissage d'un métier est un facteur de succès. »
- « Réseau social, réseau communautaire et connaissances des services et lois, maîtrise des langues officielles, et de la bureautique. »
- « S'informer et comprendre la société d'accueil, consulter des gens qui sont passés par cette période d'adaptation. »



4. Démarches ou programmes leur ayant permis d'intégrer le marché du travail

Les démarches porteuses sont multiples et recouvrent tous les services et les programmes en employabilité.

Démarches porteuses citées pêle-mêle :

- Les démarches qui ont une approche globale, systémique de leurs besoins et leur permettent d'échanger avec d'autres personnes tout en apprenant la réalité du marché du travail
- Candidatures spontanées
- Présence dans les médias sociaux et professionnels
- Appel à des connaissances
- Réponses à des offres d'emploi
- Programmes de préparation en emploi
- Stages
- Retour aux études
- Pratiques d'entrevues
- Réorientation de carrière
- Ateliers sur la culture et les codes sociaux québécois
- Travail bénévole
- Services d'aide à l'emploi
- Réseautage
- Cours de langue
- Informatique
- Adapter son plan d'action à son objectif d'emploi et à son domaine
- Marrainage par des professionnelles
- LinkedIn

Actions et qualités personnelles citées :



La constance
Débrouillardise dans la recherche de ressources
Sortir de chez soi et aller à la rencontre des autres.



5. Secteurs d'emploi occupés

On remarque que les démarches ont mené, selon les réponses au sondage, vers des emplois traditionnellement féminins et occupés par les immigrants⁵⁸.

Les démarches ont mené vers ces secteurs d'emploi :

- Comptabilité, informatique, éducation, santé;
- Entrepreneuriat, compagnies d'insertion;
- Éducatrice à l'enfance, santé, administration (conditions : diplôme reconnu dans le domaine, compétences transférables);
- Services à la clientèle (conditions : bon français);
- Administration, santé, technologie de l'information et beaucoup d'autres;
- Commerces, travail de bureau, services de nourriture, ventes, garde d'enfants;
- Postes qui exigent peu d'éducation (conditions : mettre de côté leurs aspirations de carrière, salaires plus bas, leur honte de ne pas « réussir »);
- Secteurs en demande (conditions : l'horaire et la localisation de la compagnie);
- Secteurs variés, chaque secteur a sa stratégie;
- Divers secteurs.

6. Sources de l'information

L'information sur les démarches provenait en priorité des organismes communautaires en employabilité dont elles utilisent les services, du bouche-à-oreille, d'Emploi-Québec ou Centre local d'emploi, des réseaux de connaissance (communauté, famille, amis), des réseaux sociaux et des sites d'emploi, des journaux et du réseau scolaire.

« Accompagnées par leur conseillère ou conseiller en emploi; informées par leur réseau de connaissances; en utilisant les réseaux sociaux et professionnels; en utilisant les différentes sources d'emploi (Emploi-Québec, sites web spécialisés, annuaires des entreprises, etc.) »

« Pour le marché caché, par référence de la part de l'organisme, la participation à des soirées de réseautage organisées par l'organisme, l'information diffusée sur nos réseaux sociaux. »

⁵⁸ Voir Tableau 3, p. 8

7. Programmes le plus souvent proposés aux femmes immigrantes

Les programmes le plus souvent proposés aux femmes immigrantes sont les services d'aide à l'emploi, très diversifiés, souvent combinés à d'autres activités et ne semblent pas être différents de ceux proposés aux hommes.

- Faire des équivalences de diplômes, perfectionner les langues parlées et les compétences informatiques, rencontrer les agents d'Emploi-Québec, mentorat, travailleuse sociale, faire des formations courtes et des stages;
- Mise à jour des connaissances;
- Formation, stage, réorientation;
- Stage en entreprise, mise à jour des outils;
- Les compagnies d'insertion;
- Préparation de cv, simulation d'entrevue;
- Transfert des compétences, fixer l'objectif d'emploi, élaborer un plan d'action, préparer les outils, maîtriser les techniques de recherche d'emploi;
- Service d'aide à l'emploi (mesure SAE-6, financée par Emploi-Québec);
- Bilan de compétences, SAE, PPE, coworking de recherche d'emploi;
- Contact personnalisé.

7.1 Raisons de ces choix

Pour les organismes en employabilité, les raisons évoquées des démarches proposées étaient notamment leur souplesse (SAE), tenant compte du fait qu'elles étaient formées à l'étranger, du contexte migratoire, des différences culturelles, qu'elles ne connaissaient pas le marché de l'emploi et visaient à les rendre plus compétitives en développant leur potentiel et leurs connaissances.

« Parfois elles n'ont pas de cv qui correspondent à leurs compétences et pas adapté aux normes du Québec. »

« C'est la base. La spécificité n'est pas dans les activités mais dans l'approche qui tient compte du contexte prémigratoire, migratoire et postmigratoire. »

« Démarches personnalisées, créer un réseau, les mettre en action et voir leur plein potentiel, connaître le marché du travail. »

« Surtout à cause des différences culturelles dans la recherche d'emploi ou carences dans les CV; être en mouvement, briser leur isolement, acquérir des connaissances et des expériences, être en mesure de promouvoir leurs capacités, devenir autonomes. »

7.2 Ces démarches ont mené vers quels secteurs d'emploi ?

Les démarches proposées par les organismes en employabilité qui ont mené vers des emplois ne se distinguent pas beaucoup des démarches définies comme porteuses par ces organismes⁵⁹. Ils appartiennent en majorité aux emplois traditionnellement féminins et aux emplois occupés le plus par les immigrants en général.

- Comptabilité, éducation, santé, informatique,
- La plupart sont vers le commerce en détail et la restauration,
- Service à la clientèle,
- Métiers traditionnellement féminins,
- Techniques, services,
- Informatique
- Varié, ça va du travail général à des postes de professionnels,
- Tous les secteurs en fonction des objectifs de la personne,
- Selon les intérêts, aptitudes et compétences de la personne.



8. Perception du niveau de connaissance des démarches

La perception du niveau de connaissance des démarches par les personnes immigrantes exprimée par les organismes en employabilité se situe au niveau 3 sur une échelle de 1 à 5. En ce qui a trait aux femmes immigrantes, la perception du niveau de connaissance des démarches exprimée par les organismes en employabilité se situe au niveau 2 sur une échelle de 1 à 5. 8. Finalement, la perception du niveau de connaissance des démarches par les hommes immigrants exprimée par les organismes en employabilité se situe au niveau 4 sur une échelle de 1 à 5.

La perception du niveau de connaissance exprimée par les organismes en employabilité



⁵⁹ Voir Tableau 21, p. 83

9. Raisons pour lesquelles une immigrante effectuera ou n'effectuera pas de démarches pour un emploi, une formation, une RAC ou toute autre action pour accéder à un emploi

9.1 Effectuera et poursuivra

9.1.1 Effectuera une démarche

Les raisons pour lesquelles une femme immigrante effectuera une démarche sont multiples. Cette décision sera motivée surtout par une bonne estime de soi, la motivation, le désir d'indépendance et de réussite personnelle, pour satisfaire aux besoins de la famille ou enfin le niveau de scolarité.

Estime de soi / désir de réussir professionnellement / motivation / état psychologique favorable / temps / compréhension des démarches demandées, des résultats espérés / motivation, recherche d'indépendance, a un peu de soutien, espoir / raison financière, désir de plus de liberté et d'indépendance, se faire une place dans la nouvelle société / niveau de scolarité élevé, sociabilité et capacité d'adaptation, urgence financière pour subvenir aux besoins des enfants; si cela fait du sens (pour cela, ça peut être recevoir des conseils de personnes crédibles : conseillers en emploi, famille ou ami).

9.1.2 Poursuivra une démarche entamée

Pour les organismes en employabilité ayant participé à l'enquête, cela dépend de plusieurs facteurs et en général la démarche commencée est poursuivie. Les facteurs favorables relèvent de qualités personnelles (persévérance, équilibre familial, estime de soi, résilience, détermination, souplesse, ouverture, espoir, désir de réussite, clarté et caractère réaliste de l'objectif), d'un soutien de l'entourage et d'un accompagnement par des conseillers et des conseillères (bon suivi, soutien et accompagnement personnalisés), des habiletés et de leur développement (capacité à faire un bon travail, familiarisation avec les codes sociaux de la culture d'accueil, bonne formation, avoir l'occasion de pratiquer quotidiennement la langue française), du réseautage (nouvelles occasions de réseautage, création de nouveaux liens sociaux, amis dans l'entreprise), de l'adéquation entre les compétences et un objectif d'emploi satisfaisant pour la femme (quand le transfert des compétences permet de cibler un objectif d'emploi réalisable dans l'immédiat et qui satisfait la personne).



9.1.3 Retombées positives au plan personnel

Pour la majorité des organismes répondants, les retombées sont toutes positives au plan personnel, notamment en ce qui a trait à la confiance et à l'estime de soi, à l'autonomie économique, à l'identité professionnelle et aux changements de rôles dans la famille.

« Positives car elles ont déjà expérimenté la recherche et elles vont réessayer à nouveau. »

« Très positive car les femmes retrouvent leur confiance en elle, elles sont plus satisfaites et contentes d'elles-mêmes pour évoluer dans la société. »

« L'estime de soi (fierté d'avoir réussi), d'être reconnue professionnellement. »

« Retombées positives oui : estime de soi, autonomie économique, identité professionnelle, changements de rôle dans la famille, etc. »

« Retombées positives, elles partagent ensemble sur différents sujets, s'entraident, elles apprennent à se faire confiance, se font un plan de carrière et sont en mesure d'améliorer leur niveau de vie. »

« Estime de soi, autonomie économique, identité professionnelle, changements de rôle dans la famille. »

9.2 N'effectuera pas ou ne poursuivra pas

9.2.1 N'effectuera pas de démarches

Les raisons pour lesquelles, une femme immigrante n'effectuera pas de démarche sont multifactorielles. Elles résultent en priorité de la méconnaissance des ressources ou de ressources non adaptées, de la non-maîtrise du français, du manque de confiance, de l'isolement social et de l'état psychologique, de la situation familiale et du soutien de l'entourage.

« Méconnaissance de la démarche et de la langue; manque de confiance; peur d'échouer. »

« Fardeau familial, monoparentalité, méconnaissance des ressources et des services et isolement social. »

« Manque de connaissance des ressources, ou ressources non adaptées aux besoins de certaines clientèles. »

« Si cela ne fait pas de sens, si ami et famille sont contre ce projet, coût, découragement dû à la lourdeur et la complexité des démarches. »

« État psychologique dépressif; en situation d'urgence pour trouver emploi; trop préoccupée par les enfants ou le couple; manque de compréhension des résultats possibles de ces démarches. »

« Les raisons sont les mêmes pour une femme et pour un homme. Cela peut être une question de moyens financiers, démarches trop longues, etc. »

« Manque d'information ou de ressources, découragée, sentiment de rejet. »

9.2.2 Ne poursuivra pas une démarche

Les raisons priorisées pour lesquelles une femme immigrante ne poursuivra pas une démarche sont également multifactorielles. Elles sont le plus souvent liées à des raisons personnelles telles qu'une grossesse, une maladie, y compris mentale, le décès d'un proche, le voyage dans le pays d'origine, un déménagement, ou en raison de compétences et de connaissances linguistiques faibles. Les raisons peuvent être également liées au découragement et à la longueur des démarches ou à prendre un travail précaire pour des raisons financières.

« Enfants malades, grossesse, échecs d'examens, voyage d'urgence vers le pays d'origine, etc. »
« Urgence de trouver emploi, situation familiale difficile, désorganisation, problèmes avec l'immigration (surtout dans le cas des demandeurs d'asile), troubles psychologiques, précarité financière. »
« Peur, découragement, grossesse, retour au pays d'origine, problèmes de santé, précarité financière, connaissances linguistiques faibles. »

9.3 Motivations et objectifs pour poursuivre une démarche

9.3.1 Motivations et objectifs de la candidate

Les principales motivations et les objectifs résident dans la volonté d'avoir un emploi valorisant, d'améliorer sa situation financière et la qualité de vie de sa famille, de pouvoir concilier travail et famille et, ultimement, d'appartenir à la société d'accueil, de s'épanouir personnellement et d'être autonome.

« Désir de réussir professionnellement. Améliorer sa vie et celle de sa famille. »
« Obtention d'un emploi satisfaisant (les facteurs de satisfaction diffèrent mais principalement sont de faire un travail que l'on aime, dans lequel on est valorisé, qui permet de vivre correctement). »
« Vouloir améliorer leur sort, elles ont traversé tant d'épreuves, envoyer de l'argent à leur proches, subvenir aux besoins de la famille, revenir à leur statut antérieur. »
« Développer son sentiment d'appartenance à sa société d'accueil, garantir une qualité de vie et un meilleur avenir à leurs enfants, épanouissement personnel et valorisation. »
« Arriver à leur objectif; assurer stabilité à la famille; fierté personnelle. »
« Faire de l'argent, satisfaction personnelle, autonomie. »
« Avoir des horaires de travail qui permettent de concilier famille et travail, (horaire de jour, en semaine de 8h à 17h pour pouvoir respecter les horaires du service de garde). »
« Être utile à la société, être de bons exemples pour leurs enfants. »
« Mieux s'intégrer, satisfaire des besoins de base, devenir autonome. »

10. Défis rencontrés lors des démarches effectuées

10.1 Défis rencontrés

Parmi les défis rencontrés lors des démarches, mentionnons la conciliation famille-démarches, la recherche de ressources adaptées, la réussite des examens et des entrevues, le manque de formation, la maîtrise suffisante de la langue, la compréhension de la culture d'emploi, la longueur des démarches, l'obtention des documents demandés, les différences culturelles et la non-reconnaissance des acquis et des compétences.

« Questions d'organisation, trouver un équilibre dans la vie familiale et les démarches entreprises, trouver les ressources adaptées à leur réalité. »

« Réussir les examens, les entrevues, avoir assez de temps pour les démarches et leur vie familiale... »

« Horaires, diplomation, langues officielles et méconnaissance de la culture d'emploi, confrontation des aspirations versus la réalité québécoise. »

« Avoir les documents demandés (particulièrement pour les réfugiés), la longueur du processus, le langage utilisé (particulièrement pour les allophones). »

« La barrière de la langue, le savoir-être qui doit être adapté, la différence de valeurs. »

« Différences culturelles, le climat (trop froid !), diplômes non reconnus. »

10.2 Durée

Les durées des démarches citées sont variables et se situent majoritairement entre trois et douze mois.

« Cela dépend des besoins de la personne et des moyens. »

« Variable, ça dépend du résultat de transfert des compétences en lien avec l'objectif d'emploi. »

« Notre mesure a une durée de 6 mois, beaucoup ne durent pas tout ce temps. Notre groupe intensif de recherche d'emploi dure 3 semaines. »

11. Résultats des démarches entreprises

11.1 Amélioration

Selon la majorité des organismes, il y a eu une amélioration de leur situation, notamment lorsqu'elles passent du statut de sans emploi ou de prestataire de l'aide sociale à celui de salariée, lorsqu'elles sont aidées à sortir d'une situation de violence conjugale ou lorsqu'elles trouvent un emploi à la hauteur de leurs compétences ou de leur domaine d'études, grâce au développement de leurs habiletés et d'une meilleure connaissance du marché du travail.

« Leur situation s'est améliorée, étant donné qu'elles ont eu accès à des emplois correspondant non seulement à leur domaine, mais à leur niveau d'études. »

« Situation améliorée : programmeuse (informatique). »

« S'améliore car elles sont capables d'exprimer leurs compétences et leurs qualités et avec ça, elles peuvent se maintenir en emploi. »

« Oui, passer de l'aide sociale au statut de salariée. »

« Conditions qui s'améliorent lorsque l'employeur voit la capacité des personnes. »

« Dans certains cas, nous avons vu qu'elles ont débuté sur des postes simples et ont évolué sur des postes plus qualifiés. »

« S'améliorer car la majorité des personnes qui ont recours au service d'intégration au marché du travail sont sans emploi, donc inévitablement les revenus sont faibles. »

« En général, les conditions des femmes qui passent par nos services s'améliorent. Les exemples sont nombreux : Erika, ici depuis 4 ans, a fortement bénéficié du service d'aide à la recherche d'emploi, qui lui a permis d'utiliser le réseautage et le marché caché pour faire valoir sa candidature auprès des employeurs et finalement trouver un emploi dans son domaine. Elle a d'abord commencé par apprendre le français pour ensuite suivre une formation universitaire à HEC, avant d'arriver chez nous. »

« Une femme qui était découragée car elle ne trouvait pas d'emploi malgré son baccalauréat obtenu ici a repris confiance en elle. Nous l'avons aidé à comprendre la réalité du marché du travail, les attentes des employeurs afin qu'elle puisse se mettre en valeur en entrevue. Elle a trouvé un emploi et l'a maintenu. »

« Nous avons accompagné une femme qui souhaitait se trouver un emploi. Après plusieurs rencontres, nous l'avons orientée vers des ressources pour l'aider à se sortir de la situation de violence conjugale qu'elle vivait. Elle a maintenant trouvé un emploi et pourra se trouver un appartement avec son enfant, en toute sécurité. Voir les femmes émancipées au Québec l'a beaucoup motivé. »

« Si elles travaillent dans leurs domaines d'études, elles se maintiennent : agronome, technicienne de laboratoire. »

« Je n'ai pas d'exemple, mais dans la totalité des cas, pour les femmes que nous avons aidées à intégrer le marché du travail, leur situation s'est améliorée et à tous les niveaux. »

11.2 Détérioration de la situation

Dans d'autres cas, la situation des femmes s'est détériorée, notamment lorsque les femmes occupent des postes inférieurs à leur niveau d'études ou qu'elles ne maîtrisent pas suffisamment la langue pour s'exprimer et suivre des directives.

« Pour d'autres, elles se sont détériorées, étant donné qu'elles occupent des emplois en deçà de leur niveau d'études. »

« Détériorée : commis comptable (dans son pays d'origine vérificatrice comptable avec 18 années d'expérience). »

« Se détériore, par le manque de maîtrise de la langue, lorsqu'il est difficile de s'exprimer et de suivre de directives. »

12. Démarches adaptées aux besoins

Pour la majorité des organismes ayant participé à l'enquête, les démarches sont adaptées aux besoins des femmes immigrantes en recherche d'emploi.

« Oui, nous croyons que les démarches répondaient à leurs besoins. »

« Pour la plupart oui. »

« En général oui. »

« Oui, elles avaient besoin d'échanger avec des Québécois et des personnes de toutes origines, de se sentir écoutées et de voir toutes les possibilités qui s'offrent à elles. »

Pour d'autres organismes, les démarches n'étaient pas forcément adaptées aux besoins des femmes.

« Cela dépend pour chaque personne, parfois les démarches doivent être reprises par une autre voix. »

« Les femmes formées à l'étranger trouvent plus d'emploi. »

« ... cela dépend des attentes. »

« D'autres femmes ne sont pas prêtes, s'il y a des problématiques importantes. »

13. Services et programmes en cours correspondant aux besoins des femmes immigrantes en recherche d'emploi

Pour la majorité des organismes, les services et les programmes correspondent aux besoins des femmes immigrantes en recherche d'emploi. Mais pour quelques organismes, il y a place à l'amélioration et il est important de s'interroger davantage sur leurs besoins spécifiques et de créer des lieux d'échanges entre elles et les employeurs afin d'éliminer les préjugés.

« Les programmes vont leur donner les compétences manquantes pour s'intégrer au marché du travail. »

« Notre taux de réussite est excellent, notre force est de reconnaître l'unicité de nos participantes considérant leurs acquis, leurs valeurs et leurs contraintes, sans jugements par une approche à la fois de groupe (émulation) et individualisée (coaching). »

« Au niveau des services d'aide à l'emploi, oui, car il y a possibilité de personnaliser les activités et les services en fonction des besoins. »

« Oui, car elles reçoivent un bon encadrement. »

« Oui, nous avons autant de femmes que d'hommes qui fréquentent nos services et les femmes en profitent tout autant que les hommes et se placent mieux en emploi étant donné qu'elles sont plus résistantes au stress et elles ont plus de volonté pour réussir. »

« Nous cherchons à adapter nos programmes aux besoins des femmes immigrantes continuellement. »

« Oui, mais il y a place à certaines améliorations. »

« Oui, mais je crois qu'il vaut la peine de davantage s'interroger sur leurs besoins spécifiques et de créer des lieux d'échanges entre elles et les employeurs afin d'éliminer les préjugés. »



Pour d'autres, les services et les programmes ne correspondent pas aux besoins des femmes immigrantes en recherche d'emploi. Plusieurs facteurs devraient être pris en considération, comme la situation familiale, le statut d'immigration, l'âge, etc., auxquels s'ajoutent le manque de ressources, une reconnaissance des acquis encore compliquée et peu axée sur les compétences au lieu de l'éducation et enfin le manque de lien avec les employeurs ouverts à la diversité.

« On devrait tenir compte davantage des besoins des femmes immigrantes (ex. : situation familiale, statut d'immigration, etc.). »

« L'âge est un facteur important pour les femmes et la plupart ne veulent pas gaspiller de temps en allant à l'école. »

« Les femmes immigrantes ne sont pas toujours soutenues à la hauteur de leurs besoins. »

« Il manque de ressources, il manque de lois et de règlement pour la reconnaissance des diplômes et l'expérience des personnes immigrantes. Pour les personnes qui n'ont pas de titre professionnel, il est très difficile de trouver un emploi. C'est pour cela que nous avons besoin de mettre en place des formations permettant à ces personnes d'avoir les compétences pour trouver un emploi. »

« Non, il y a un manque d'information sur les carrières. »

« La RAC est encore compliquée et trop axée sur le système éducatif et peu sur les compétences développées en milieu de travail. »

« Manque de liens avec employeurs ouverts à la diversité, favorisant l'embauche de personnes issues de la diversité. »

B. Résultats du sondage à Sherbrooke

1. Perception des obstacles majeurs rencontrés par les femmes immigrantes et des difficultés d'intégration au marché du travail

Les organismes de Sherbrooke ayant participé à l'enquête priorisent la charge familiale, la conciliation travail-famille, la maîtrise du français et les horaires de travail.

Notons que, hormis les organismes de femmes, le nombre de femmes desservies par les organismes mixtes en employabilité est égal à celui des hommes.

« Je ne vois pas de différence, les obstacles sont les mêmes, peut-être la langue, manque d'expérience québécoise, manque de formation québécoise. »

« Conciliation travail-famille. Certaines communautés, la place de la femme est de s'occuper de la maison, de ses enfants et en dernière place vient sa carrière. »

« Conciliation travail-famille, la charge de toute la famille en période de transition. »

« Difficulté à concilier le travail et la famille, femmes souvent moins francisées ou francisées moins rapidement que les hommes. »

« Charge et responsabilité familiale versus les horaires de travail, etc. »

1.1 Comparativement aux hommes

Si pour un des organismes, il n'y a aucune différence entre les hommes et les femmes, pour les autres organismes, les différences entre les femmes et les hommes sont les suivantes : l'homme va aller travailler plus vite, la maîtrise du français est plus longue pour la femme, elle est moins scolarisée et doit concilier travail et famille.

« Aucune. »

« L'homme va travailler plus vite en général, donc l'intégration et la maîtrise du français est plus rapide à acquérir. »

« La non-reconnaissance des diplômes. »

« Rôle familial, conciliation travail-famille. »

« Souvent moins scolarisées que les hommes immigrants et moins francisées, car elles restent souvent plus longtemps à la maison pour s'occuper de l'intégration de tous les autres membres de la famille. »

2. Facteurs de vulnérabilité et de réussite

2.1 Facteurs de vulnérabilité

Parmi les facteurs de vulnérabilité, la conciliation travail-famille et le manque de confiance en soi.

« Conciliation travail famille. »

« Absence de confiance en soi, assurance, prendre sa place. »

2.2 Facteurs de réussite

Parmi les facteurs de réussites priorités : le dépassement des conventions culturelles, l'ouverture à d'autres façons de faire, la disponibilité et l'accompagnement.

« Être capable d'aller au-delà des conventions culturelles. »

« Ouverture à s'adapter, à changer leur façon de travailler ou de faire, la disponibilité ou le fait d'être sans enfant me semble favorable pour s'intégrer plus rapidement pour les femmes. »

« Accompagnement à l'intégration et au maintien. »

2.3 Comparativement aux hommes

Les organismes de Sherbrooke ont priorisé la charge des enfants et la conciliation travail-famille pour les femmes comme facteur de vulnérabilité, de même que la compréhension de l'importance pour elles de prendre leur place et du rôle des femmes et des hommes dans la société québécoise.

« Conciliation travail-famille. »

« Pour les hommes, je n'ai pas l'impression que le fait d'avoir ou non des enfants ait un grand impact sur l'intégration en emploi. »

« Le fait de comprendre l'importance de rôle féminin et masculin dans la société québécoise. »

« Prendre sa place. »

3 Parcours menant à des difficultés ou à des réussites

3.1 Parcours menant à des difficultés

Parmi les parcours menant à des difficultés, la compréhension de la société d'accueil, la charge familiale, la méconnaissance de la langue, le manque de soutien, la non-prise en compte de leur réalité et enfin le fait d'être monoparentale et d'appartenir à une minorité visible.

« Ceux qui ne veulent pas confronter leur réalité et la nouvelle société. »

« La non-prise en compte leur réalité. »

« Famille nombreuse, non-francisée, pas de réseau de soutien, monoparentale, minorité visible. »

3.2 Parcours menant à des réussites

Parmi les parcours menant à la réussite, le dépassement des barrières culturelles, le temps, l'accompagnement, la maîtrise du français à l'arrivée, la scolarisation, la reconnaissance des diplômes, la jeunesse, être sans enfants ou avoir un bon réseau.

« Ceux qui confrontent, qui ont eu le courage de franchir la barrière culturelle et ses conséquences. »

« Prendre le temps et être accompagnée. »

« Arriver avec une maîtrise du français, scolarisée, reconnaissance des diplômes, jeune, sans enfant ou bon réseau de soutien autour d'elle. »

4 Démarches ou programmes leur ayant permis d'intégrer le marché du travail

Les démarches qui leur ont permis le plus souvent d'intégrer le marché du travail sont la participation à des mesures d'aide à l'emploi, à des stages, à des formations longues et l'accompagnement.

« Participation à des mesures d'aide à l'emploi et stages. »

« Des mesures de formation, sur une période plus longue, soit 32 semaines, et un accompagnement. »

4.1 Secteurs d'emploi occupés à la suite de ces démarches

Les secteurs d'emploi occupés sont des secteurs traditionnellement féminins et majoritairement occupés par les immigrants.

« Entretien ménager, travail en manufactures, soutien administratif. »

« Entreprise de services, entretien ménager, préposée aux bénéficiaires. »

4.2 Sources de l'information

Le bouche-à-oreille, le réseau de connaissances et Emploi-Québec sont les principales sources d'information.

« Leur réseau. »

« Leur réseau de connaissance et bouche-à-oreille. »

« Le bouche-à-oreille de participantes précédentes (le projet a plus de 10 ans) et agent d'E-Q. »

« Bouche-à-oreille et agent d'E-Q. »

5 Programmes le plus souvent proposés aux femmes immigrantes

Parmi les programmes le plus souvent proposés, les formations et les clubs d'emploi.

« Retour en formation. »

« MFOR60, formule CLUB ou counseling d'emploi. »

5.1. Raisons évoquées

Les raisons évoquées sont les meilleurs résultats obtenus, le manque de formation ou la non-reconnaissance des diplômes.

« Manque de formation ou diplôme non reconnu. »

« Meilleurs résultats. »



5.2 Ces démarches ont mené vers quels secteurs d'emploi ?

Ces démarches ont mené les participantes plus souvent vers les secteurs traditionnellement féminins ou vers les secteurs d'emploi occupés par les immigrants.

« Santé, administration, fabrication. »

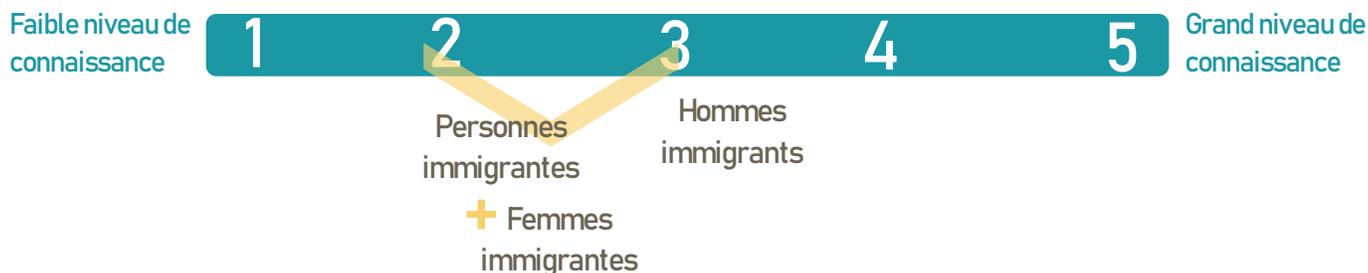
« Entretien ménager, service, préposée ou secteur en lien avec leurs études. »

⁶⁰ Mesure de formation de la main-d'œuvre, formation en entreprise.

6 Perception du niveau de connaissance des démarches

Le niveau de connaissance des démarches par les personnes immigrantes se situe entre 2 et 3 sur une échelle de 1 à 5. Pour ce qui est du niveau de connaissance des démarches par les femmes immigrantes, il se situe entre 2 et 3 sur une échelle de 1 à 5. Tandis que du côté des hommes immigrants, le niveau de connaissance des démarches se situe entre 2 et 4 sur une échelle de 1 à 5.

La perception du niveau de connaissance exprimée par les organismes en employabilité



Parmi les explications données :



« Les résultats très positifs des hommes. »

« J'ai l'impression que les gens ne sont pas bien informés à leur arrivée de ces services. »



7. Raisons pour lesquelles une immigrante effectuera ou n'effectuera pas de démarches pour un emploi, une formation, une RAC ou toute autre action pour accéder à un emploi

7.1. Effectuera et poursuivra

7.1.1 Effectuera

Les raisons pour lesquelles une femme immigrante effectuera une démarche proviennent de sa volonté de travailler, d'être un exemple pour ses enfants et d'être disponible.



« Veut travailler, veut montrer l'exemple à ses enfants. »

« Est disponible. »



7.1.2 Poursuivra

Les raisons pour lesquelles une candidate poursuivra ses démarches proviennent de l'appui du conjoint, du soutien du réseau, des besoins de base satisfaits et de la qualité des liens avec l'intervenante.



« Appui du conjoint, réseau de soutien, les besoins de bases sont comblés (nourriture, logement). »

« Lien, alliance avec l'intervenante. »

« Alliance de travail avec l'intervenante. »

7.1.3 Facteurs ayant contribué à la poursuite

« Estime, fierté. »

«... je suis une employée.»

7.1.4 Retombées positives ou négatives au plan personnel

« Généralement positives, mais parfois difficiles sur le plan personnel avec le conjoint, par exemple le partage des tâches inéquitable devient un enjeu lorsque la femme travaille aussi à l'extérieur autant que son conjoint. »

7.2 N'effectuera pas ou ne poursuivra pas

7.2.1 N'effectuera pas

Les raisons d'une absence de démarche proviennent d'un manque de disponibilité ou du refus du mari.

« A des contraintes au niveau de la disponibilité. »

« Mari qui refuse (culture). »

7.2.2 Ne poursuivra pas

Les raisons d'un arrêt des démarches proviennent souvent de difficultés familiales, de problèmes de santé ou d'un déménagement.

« Difficultés familiales ou de santé psychologique (épouement, dépression). »

« Déménagement, santé. »

7.3 Motivations et objectifs

Les principales motivations et les objectifs sont d'améliorer leurs conditions socioéconomiques, l'intégration en emploi et de bonnes conditions de vie pour la famille.



« Améliorer leurs conditions socioéconomiques. »
« Assurer de meilleures conditions de vie pour la famille. »
« Intégration en emploi. »



8. Défis rencontrés et durée des démarches effectuées

8.1. Défis rencontrés

Les défis rencontrés sont multiples et proviennent de la non-maîtrise de la langue, de la discrimination, de la méconnaissance de la société et des codes culturels, du maintien en emploi et de l'estime de soi.



« Différences au niveau de la langue, discrimination, non-compréhension du système ou de la nouvelle société, mauvaise interprétation des codes culturels. »
« Maintien, français, estime de soi. »



8.2 Durée

La durée des démarches est évaluée entre quatre mois et un an.



« 4-6 mois. »
« 1 an et plus si on inclut un retour en formation. »



9. Résultats des démarches entreprises

9.1 Amélioration

Les résultats des démarches montrent une amélioration, notamment pour les réfugiées et lorsqu'il permet l'ajout d'un deuxième revenu.



« S'améliorer. Je pense aux personnes réfugiées. »
« S'améliorer, deuxième revenu à la maison. »



10. Démarches adaptées aux besoins

Pour la majorité des organismes, les démarches de longue durée sont adaptées aux besoins des femmes immigrantes.

« Oui, elles ont besoin d'un accompagnement de longue durée afin d'avoir et de maîtriser les outils disponibles à leurs situations. Ce sont souvent des cas complexes qui demandent des recherches, des interventions et des appels à d'autres ministères par exemple. »

« Elles sont tellement heureuses et reconnaissantes. »

11. Services et programmes en cours correspondant aux besoins des femmes immigrantes en recherche d'emploi

Pour certains organismes répondants, les services et les programmes en cours correspondent aux besoins des femmes.

« Oui, nous personnalisons en fonction de notre clientèle. »

Pour d'autres, les services et les programmes en cours ne correspondent pas forcément aux besoins des femmes en recherche d'emploi.

« Il devrait y avoir plus de stages ou d'activités concrètes de mise en mouvement, et ce, même si la francisation n'est pas terminée, car le travail permet l'intégration et la francisation. »

C. Résultats du sondage à Granby

1. Perception des obstacles majeurs rencontrés par les femmes immigrantes et des difficultés d'intégration au marché du travail

Les obstacles majeurs proviennent en priorité du manque de formation et de connaissance de la langue, de la disponibilité, de la mobilité et du transport puis enfin, de la conciliation travail-famille, de la connaissance du marché du travail et de la société, des préjugés des employeurs, de l'expérience de travail et du faible réseau des

femmes. Le niveau d'importance des femmes immigrantes desservies par les organismes de Granby est presque égal ou légèrement supérieur.



« Formation, expérience, organisation familiale, disponibilité, transport. »

« Disponibilité selon les horaires, mobilité, formation, connaissance du marché du travail. »

« Conciliation travail-famille, peu de réseau, langue, connaissance du fonctionnement de notre société, préjugés des employeurs et de la population. »



1.1 Comparativement aux hommes

Les femmes ont plus de responsabilités familiales et peu de réseau.



« Responsabilités familiales. »

« Doivent s'occuper des enfants et ont besoin de travailler. »

« Peu de réseau. »



2. Facteurs de vulnérabilité et de réussite

2.1 Facteurs de vulnérabilité

Parmi les facteurs de vulnérabilité priorisés, les organismes ont mentionné la méconnaissance de la langue, la faible scolarité, le manque d'expérience de travail, le manque de connaissance de la société et les préjugés.



« Manque de scolarité, langue, expériences limitées d'emploi. »

« La langue, manque de connaissance du fonctionnement de notre société et préjugés des employeurs et de la population. »



2.2 Facteurs de réussite

Les facteurs de réussite suivants sont cités de façon équivalente : la scolarité, l'expérience de travail, la langue, une intégration progressive et un objectif d'emploi réaliste.



« Scolarité, expérience de travail, langue. »

« Intégration progressive, avoir un objectif d'emploi qui tient compte des facteurs de réalité. »



2.2.1 Comparativement aux hommes

Les femmes ont plus de responsabilités familiales et peuvent vivre des grossesses multiples et doivent concilier travail et famille. Cependant, elles sont souvent plus scolarisées et réussissent plus au niveau scolaire.



« Responsabilités familiales, grossesses multiples. »
« Conciliation travail-famille. »
« Souvent plus scolarisées, réussissent mieux au plan scolaire. »



3. Parcours menant à des difficultés ou à des réussites

3.1 Parcours menant à des difficultés

Parmi les parcours menant à des difficultés, sont cités de façon équivalente : un vécu antérieur de violence et un long séjour dans des camps de réfugiés, la faible scolarisation, la méconnaissance de la langue, la non-reconnaissance des acquis antérieurs, la couleur de la peau, la lenteur, les différences culturelles et religieuses, la difficulté à s'autoanalyser et à faire des choix.

« Violences passées, long séjour dans des camps, retirées jeunes de l'école pour aider la famille. »
« Méconnaissance de la langue, non-reconnaissance des diplômes, couleur de peau, religion, problème de santé mentale, l'énergie lente, valeurs différentes, compréhension des consignes, difficulté d'introspection et de faire des choix pour eux-mêmes. »

3.2 Parcours menant à des réussites

Les parcours menant à des réussites sont pêle-mêle : la formation professionnelle, la maîtrise de la langue, l'expérience de travail ainsi que des qualités personnelles telles que la volonté, la détermination, la capacité d'introspection et d'adaptation, la capacité de dire ce qu'elles ne comprennent pas et de s'affirmer.

« Formation professionnelle, maîtrise de la langue, expérience de travail. »
« Volonté, détermination, capacité d'introspection et d'adaptation, capacité de dire qu'elles ne comprennent pas ce qui est dit et de s'affirmer. »

4. Démarches ou programmes leur ayant permis d'intégrer le marché du travail

Les démarches leur ayant le plus souvent permis d'intégrer le marché du travail sont le fait d'être accompagnées et d'avoir un réseau, de créer un CV virtuel, de prendre le temps, de faire un choix réaliste et d'utiliser les ressources.



« Accompagnement en recherche d'emploi et réseautage. »

« CV virtuel, entrée progressive, choix réaliste, utilisation des mesures de Services Québec. »

4.1 Secteurs d'emploi occupés

Les secteurs d'emploi le plus souvent occupés à la suite de ces démarches sont majoritairement des emplois traditionnellement féminins ou occupés pas les immigrants.

« Industriel ou santé. »

« Service à la clientèle, restauration, préposée aux bénéficiaires. »

4.2 Sources de l'information

La provenance de l'information pour ces démarches était, par ordre de priorité, le secteur communautaire, leur réseau et Emploi-Québec.

« Par les intervenants ou le réseau. »

« Service d'aide à la recherche d'emploi et réseau. »

« Par nous et Placement en ligne. »

« Notre organisme, Services Québec. »

5. Programmes le plus souvent proposés aux femmes immigrantes

Les programmes le plus souvent proposés aux femmes sont multiples et de façon équivalente : la préparation à l'emploi, les subventions salariales, les stages et l'accompagnement individuel ou social.

« Formation préparatoire à l'emploi et accompagnement individuel pour les démarches de recherche. »

« Subventions salariales, Paas-action⁶¹, stages. »

⁶¹ Programmes d'aide et d'accompagnement social.

5.1. Raisons évoquées

Les raisons des choix de démarches proposées sont qu'elles permettent une intégration en emploi et un suivi à long terme, un changement des perceptions des employeurs et la prise en compte d'une clientèle pas du tout outillée pour trouver un emploi.

« Aide à l'intégration en emploi à long terme, connaître la réalité du marché du travail québécois, défaire les préjugés des employeurs, les employeurs de ces mesures sont plus flexibles et conciliants et nous permettent de les suivre pas à pas en emploi. »

« Clientèle pas outillée pour faire recherche d'emploi. »

5.2 Ces démarches ont mené vers quels secteurs d'emploi ?

Ces démarches ont mené le plus souvent vers des secteurs d'emploi suivants : industriel, santé et semi-spécialisé.

« Le plus souvent industriel ou santé. »

« Semi-spécialisé. »

6. Perception du niveau de connaissance des démarches

Le niveau de connaissance des démarches par les personnes immigrantes se situe à 2 sur une échelle de 1 à 5. Pour les femmes immigrantes, ce niveau de connaissance se situe à 2 sur une échelle de 1 à 5. Finalement, Le niveau de connaissance des démarches par les hommes immigrants se situe à 2 sur une échelle de 1 à 5.

La perception du niveau de connaissance exprimée par les organismes en employabilité



Explications données :

« C'est méconnu de la population générale. »

« Emplois obtenus par la famille dans le pays d'origine. »

7. Raisons pour lesquelles une immigrante effectuera ou n'effectuera pas de démarches pour un emploi, une formation, une RAC ou toute autre action pour accéder à un emploi

7.1 Effectuera et poursuivra

7.1.1 Effectuera

Une femme immigrante effectuera des démarches parce qu'elle est motivée, accompagnée et veut contribuer au bien-être de sa famille.



« Veut contribuer au bien-être de la famille. »

« Accompagnée et motivée. »



7.1.2 Poursuivra

Une femme poursuivra une démarche entreprise grâce aux conditions favorables à la réussite, en ayant la volonté de travailler, de se réaliser, d'être indépendante, de sortir de l'isolement et de s'intégrer.

« Dépend de l'étape où est rendue la femme et avoir les conditions qui permettent le succès de la démarche. »

« Vouloir travailler, se réaliser, l'indépendance financière, sortir de l'isolement et s'intégrer à la population. »

7.1.3 Facteurs ayant contribué à la poursuite

Parmi les facteurs ayant contribué le plus à la poursuite des démarches, il y a la motivation, puis le soutien de l'entourage, l'accompagnement et l'expérience positive.



« Soutien de l'entourage, motivation personnelle, expérience positive pour la femme. »

« L'accompagnement fait et la motivation de la femme. »



7.1.4 Retombées positives au plan personnel

Les retombées sont surtout positives. Elles permettent :

« Augmentation de l'estime de soi, amélioration situation financière, agrandir le réseau, intégration dans la société d'accueil, développement des compétences. »



7.2 N'effectuera pas ou ne poursuivra pas

7.2.1 N'effectuera pas

Les raisons pour lesquelles une femme n'effectuera pas de démarche sont les contraintes familiales, le manque de motivation et de soutien.

« Contraintes familiales, jeunes enfants, pas de garderie, horaires scolaires versus horaires de travail. »

« Manque de motivation et de soutien. »

7.2.2 Ne poursuivra pas

Les raisons pour lesquelles une femme ne poursuivra pas une démarche entamée sont pêle-mêle : les difficultés scolaires, les contraintes familiales, les problèmes financiers et de santé.

« Difficultés scolaires ou contraintes familiales et financières. »

« Problème de santé. »

7.2.3 Motivations et objectifs de la candidate

Les motivations et les objectifs de la candidate sont de vouloir travailler, d'améliorer sa situation financière de la famille, d'obtenir un diplôme québécois, de se réaliser et de s'intégrer à la société québécoise.



« Avoir un diplôme québécois, augmenter les revenus de la famille. »

« Améliorer situation financière. »

« Vouloir travailler, se réaliser, l'indépendance financière, sortir de l'isolement et s'intégrer à la population. »

8. Défis rencontrés lors des démarches effectuées et durée

8.1 Défis rencontrés

Les défis rencontrés sont multiples. Ils concernent le réalisme des objectifs d'emploi, la rapidité de réalisation, la compréhension des consignes, les différences de perceptions et le manque d'autoanalyse.

« Cibler des emplois ou formations réalistes et réalisables en fonction de la situation de la femme. »
« Vitesse d'exécution, manque de compréhension des consignes, perceptions différentes entre les femmes et leurs employeurs, manque d'introspection. »

8.2 Durée

La durée des démarches peut être très variable, mais assez longue.

« 6 mois à 3 ans. »



9. Résultats des démarches entreprises

9.1 Amélioration

Les démarches entreprises mènent à une amélioration de la situation des femmes.

« Sortie de l'aide sociale mais parfois peu de possibilité d'avancement de la femme à cause de son manque de scolarité pour accéder à des postes supérieurs. »
« Passer de l'aide-sociale à l'emploi, donc il y a amélioration. »

10. Démarches adaptées aux besoins

Pour certains organismes, les démarches existantes sont adaptées aux besoins des femmes.

« Si elles ont pu poursuivre leurs démarches sans trop d'obstacles elles ont décroché un emploi et l'ont maintenu. »
« La démarche d'accompagnement est complète, incluant un processus d'orientation afin de cibler un emploi convenable pour elle et un suivi en emploi est fait pour aider au maintien. »

Pour d'autres, les démarches ne sont pas adaptées aux besoins.



« L'école offre peu de ressources pour notre clientèle qui a de la difficulté à s'adapter à notre mode d'enseignement et d'apprentissage. »



11. Services et programmes en cours correspondant aux besoins des femmes immigrantes en recherche d'emploi

Pour certains organismes, les services et les programmes en cours répondent aux besoins des femmes immigrantes en recherche d'emploi.



« Certains programmes ont cette préoccupation : j'ai participé à l'adaptation de questions de compétences visant à rejoindre les femmes immigrantes. »

« En grande partie oui puisque nous utilisons l'approche globale. »



Pour d'autres organismes, les programmes et les services ne répondent pas aux besoins des femmes immigrantes en recherche d'emploi.



« Elles sont plus difficiles à rejoindre, car isolées à la maison et pour certaines dans un mode traditionnel famille, couple où l'homme est le pourvoyeur, horaires de garderie et scolaire peu compatibles avec la réalité du marché du travail et c'est souvent les femmes qui prennent en charge la famille et doivent s'adapter, il y aurait peut-être lieu de modifier les programmes de subventions salariales afin d'ouvrir à la possibilité du temps partiel pour une femme qui veut intégrer le marché du travail de façon progressive quand ses enfants sont encore jeunes. »

9. Analyse comparée des résultats de l'enquête dans les trois agglomérations

Tous les organismes en employabilité ayant participé à l'enquête disaient offrir des ressources aux immigrantes en nombre égal ou parfois supérieur aux immigrants, ce qui montre globalement une fréquentation des ressources égale ou supérieure des femmes par rapport aux hommes.

L'analyse comparée détaillée montre que pour les organismes répondants, les obstacles majeurs à l'emploi vécus par les immigrantes sont multifactoriels et résultent des parcours et des statuts d'immigration, des rôles sociaux traditionnels occupés par les femmes, de facteurs d'ordre systémique, de la maîtrise de la langue, de la formation, de l'expérience de travail acquise et enfin de la discrimination et du racisme. Comparativement aux hommes, les rôles sociaux traditionnels dévolus aux femmes, leurs statuts d'immigration, leur moindre scolarisation et la charge familiale favorisent en priorité l'intégration socioéconomique des hommes.

Les facteurs de vulnérabilité proviennent, par ordre de priorité, des parcours et des statuts précaires d'immigration, de la conciliation travail-famille et de la méconnaissance de la langue. Comparativement aux hommes, les femmes ont la charge domestique et des enfants, n'ont pas la priorité pour une recherche active de travail et sont surreprésentées dans les catégories d'immigration les plaçant en situation de dépendance (regroupement familial).

Les parcours menant à des difficultés sont en général parsemés de multiples obstacles d'ordre personnel, familial et systémique, auxquels peuvent se joindre la méconnaissance de la langue et l'appartenance à une minorité visible.

Les facteurs de réussite sont liés aux qualités personnelles des femmes, au soutien social et institutionnel et à des offres de services adaptés aux facteurs d'exclusion rencontrés par ces femmes. Comparativement aux hommes, les facteurs de réussite pour les femmes découlent du fait qu'elles ont moins de difficultés à chercher de l'aide, sont plus souples par rapport aux objectifs professionnels et surtout, lorsqu'elles comprennent l'importance de prendre leur place dans le contexte d'une société d'accueil favorable à l'égalité des sexes.

Les parcours menant à des réussites sont la formation dans les secteurs en demande, la maîtrise de la langue et la connaissance de la société d'accueil, un réseau, certaines habiletés, expériences et qualités personnelles, le dépassement des barrières culturelles et le temps. Les démarches porteuses sont multiples et visent celles qui ont une approche globale ou systémique et qui tiennent compte de l'ensemble des besoins des femmes, même si certaines qualités personnelles sont exigées.

Les secteurs d'emploi occupés à la suite de ces démarches sont des emplois traditionnellement féminins et le plus souvent occupés par les immigrants pour les trois agglomérations. La provenance de l'information émanait en priorité des organismes communautaires, du bouche-à-oreille, du réseau et d'Emploi-Québec.

Les programmes et les mesures le plus souvent proposés aux femmes immigrantes sont multiples et basés sur l'efficacité et les besoins particuliers des femmes, mais conduisent la plupart du temps à des secteurs d'emploi traditionnellement occupés par les femmes et les immigrants.

La perception du niveau de connaissance des démarches par les personnes immigrantes, les femmes et les hommes immigrants montre, pour Montréal et Sherbrooke, une moindre connaissance des femmes immigrantes par rapport aux hommes immigrants, alors que pour Granby, le niveau de connaissance est égal entre les deux sexes.

Les raisons d'entreprendre des démarches pour les femmes immigrantes sont multiples et comprennent les motivations (celles d'obtenir un emploi valorisant, d'améliorer la situation économique de la famille et celles d'ordre personnel comme se réaliser et s'intégrer), la détermination de la candidate, des qualités personnelles, un soutien de l'entourage, un accompagnement adéquat, le développement d'habiletés, la connaissance des codes sociaux, la maîtrise suffisante de la langue, le réseau et une adéquation entre les compétences et les objectifs d'emploi.

Les défis découlent principalement de l'inadéquation entre les démarches entreprises et les habiletés linguistiques et techniques à acquérir, le temps et les qualités personnelles nécessaires pour assurer la réussite de ces démarches et enfin les contraintes objectives de l'environnement comme la conciliation avec les responsabilités familiales et la discrimination. Pour les organismes de Montréal et de Sherbrooke, les démarches peuvent s'étendre jusqu'à douze mois alors que pour ceux de Granby, elles peuvent durer jusqu'à trois ans.

L'absence ou la non-poursuite de démarches est multifactorielle et découle de la méconnaissance ou de l'inadaptation des ressources, de la non-maîtrise de la langue, de l'isolement, de la charge et de difficultés familiales, de problèmes financiers et de santé et du manque de soutien de l'entourage.

Il y a toujours eu une amélioration de la situation des femmes immigrantes à la suite des démarches entreprises, selon la perception des organismes des trois agglomérations, en particulier au plan de l'amélioration du revenu. Toutefois, selon des organismes de Montréal, la situation peut se détériorer lorsque les femmes immigrantes subissent une déqualification importante ou que leur maîtrise de la langue est insuffisante par rapport aux exigences de l'emploi occupé.

Les démarches entreprises sont en général adaptées aux besoins des femmes immigrantes, selon les organismes des trois agglomérations. Mais pour certains organismes de Montréal et de Granby, elles ne le sont pas forcément lorsque les femmes font face à des problématiques importantes, que les attentes des femmes sont éloignées de la réalité ou que les ressources manquent pour les femmes ayant des difficultés d'apprentissage.

Les mesures et les programmes actuels sont, selon la perception de la majorité des organismes des trois agglomérations, adaptés aux besoins des femmes immigrantes. Néanmoins, pour certains organismes, il faudrait plus de ressources qui tiendraient compte des obstacles systémiques, des besoins spécifiques et des conditions des femmes immigrantes.

Constats

Les organismes en employabilité offrent des ressources aux immigrantes en nombre égal ou supérieur aux immigrants.

Hormis les organismes dédiés exclusivement des femmes, tous les organismes répondants de Montréal ont affirmé que le nombre de femmes desservies était égal ou supérieur à celui des hommes. C'est la même situation à Sherbrooke, où le nombre de femmes desservies est égal à celui des hommes, et à Granby, où il est presque égal ou légèrement supérieur.

Les obstacles majeurs à l'emploi rencontrés par les immigrantes sont multifactoriels et résultent des parcours et des statuts d'immigration, des rôles sociaux traditionnels dévolus aux femmes, de facteurs d'ordre systémique, de la maîtrise de la langue, de la formation, de l'expérience de travail acquise et enfin de la discrimination et du racisme.

Concernant la perception des obstacles majeurs rencontrés par les femmes immigrantes et les difficultés d'intégration au marché du travail, les organismes de Montréal considèrent que les obstacles sont multifactoriels et résultent des parcours des femmes prémigratoires et postmigratoires (trauma, violence), d'enjeux inhérents aux femmes (manque de confiance en soi, coutumes, isolement, monoparentalité), des rôles sociaux (rôles traditionnels, dépendance au conjoint), du déficit de connaissance et d'habiletés (connaissance de la langue française et souvent de l'anglais, scolarisation et formation, codes sociaux). Les obstacles sont également structurels ou systémiques : la non-reconnaissance des acquis et des compétences, l'exigence de l'expérience québécoise, la qualité des emplois disponibles (précaires, sous-payés ou dévalorisants), la conciliation travail-famille, l'accès à des services de garde, la francisation (accès et acquisition de compétences linguistiques suffisantes pour travailler), les statuts d'immigration précaires (limitant l'accès à l'information, aux droits et aux ressources publiques soutenant l'intégration en emploi) et enfin, la discrimination et le racisme.

Pour les organismes de Sherbrooke, c'est la charge familiale, la conciliation travail-famille, la maîtrise du français et les horaires de travail qui sont priorisés comme obstacles majeurs.

Pour les organismes de Granby, les obstacles majeurs proviennent en priorité du manque de formation et de connaissance de la langue, de la disponibilité, de la mobilité et du transport puis, enfin, de la conciliation travail famille, de la connaissance du marché du travail et de la société, des préjugés des employeurs, de l'expérience de travail et du faible réseau de ces femmes.

Comparativement aux hommes, les rôles sociaux traditionnels dévolus aux femmes, les statuts d'immigration, leur moindre scolarisation et la charge familiale favorisent en priorité l'intégration socioéconomique des hommes.

Pour les organismes de Montréal, comparativement à la situation des hommes, la différence réside davantage dans les rôles sociaux traditionnels des femmes (famille, enfants), le rôle prioritaire de pourvoyeur octroyé à l'homme dans l'intégration, le rôle facilité par des statuts d'immigration qui renforcent la dépendance de la femme (notamment comme parrainée), ce qui la prive en partie ou totalement d'un accès à des services favorisant l'intégration socioéconomique. Pour les organismes de Sherbrooke, les différences entre les femmes et les hommes proviennent du fait que l'homme va aller travailler plus vite, que la maîtrise du français est plus longue pour la femme, qu'elle est moins scolarisée et qu'elle doit concilier travail et famille. Enfin, pour les organismes de Granby, les différences résident dans le fait que les femmes ont plus de responsabilités familiales et peu de réseau.

Les facteurs de vulnérabilité proviennent, par ordre de priorité, des parcours et des statuts précaires d'immigration, de la conciliation travail-famille et de la méconnaissance de la langue.

Concernant les facteurs de vulnérabilité, les organismes de Montréal ont mentionné en priorité les parcours et les statuts d'immigration ainsi que la précarité prémigratoire et postmigratoire. Pour les organismes de Sherbrooke, c'est la conciliation travail-famille et le manque de confiance en soi. Pour les organismes de Granby, les facteurs de vulnérabilité priorités étaient la méconnaissance de la langue, la faible scolarité, le manque d'expérience de travail, le manque de connaissance de la société et les préjugés.

Comparativement aux hommes, les femmes ont la charge domestique et familiale, n'ont pas la priorité pour une recherche active de travail, sont surreprésentées dans les catégories d'immigration les plaçant en situation de dépendance (regroupement familial).

Comparativement aux hommes, selon les propos des organismes en employabilité de Montréal, ce sont les femmes qui ont les responsabilités domestiques et familiales. Dès l'arrivée, les hommes sont en recherche active de travail. Ils ont en général des expériences de travail dans le pays d'origine, ce qui n'est pas nécessairement le cas des femmes. Elles sont surreprésentées dans les catégories d'immigration qui les placent dans des situations de dépendance ou de désavantages vis-à-vis de leurs conjoints ou parrains. Enfin, les femmes affichent davantage leurs croyances religieuses. Il en va de même pour les organismes de Sherbrooke. Ils ont priorisé la charge des enfants et la conciliation travail-famille pour les femmes comme facteur de vulnérabilité.

Les facteurs de réussite sont liés aux qualités personnelles des femmes, au soutien social et institutionnel et à des offres de services adaptés aux facteurs d'exclusion.

Les facteurs de réussite sont, pour les organismes de Montréal, inhérents aux femmes elles-mêmes (confiance en soi, persévérance, assiduité dans les démarches, motivation, courage et capacité d'adaptation, résilience, ouverture à suivre des formations de mise à niveau ou l'acceptation d'emplois peu valorisants, souplesse), mais dépendent également du soutien social (ressources pour femmes, soutien communautaire, services d'entraide, accompagnement, réseau) et institutionnel (services de garde, reconnaissance des acquis et des compétences, programmes d'insertion adaptés, opportunités offertes par les employeurs) et des offres de services qui compensent les facteurs d'exclusion (langue, retour aux études, acquisition de compétences, connaissance de la société, compréhension du marché du travail).



Pour les organismes de Sherbrooke, le dépassement des conventions culturelles, l'ouverture à d'autres façons de faire, la disponibilité et l'accompagnement à l'intégration et au maintien font partie des facteurs de réussite prioritaires. À Granby, les facteurs de réussite relevés sont la scolarité, l'expérience de travail, la langue, une intégration progressive et un objectif d'emploi réaliste.

Comparativement aux hommes, les facteurs de réussite pour les femmes découlent du fait qu'elles ont moins de difficultés à chercher de l'aide, sont plus souples par rapport aux objectifs professionnels et surtout le fait de comprendre l'importance de prendre leur place dans une société d'accueil favorable à l'égalité des sexes.

Selon les organismes de Montréal, les femmes, comparativement aux hommes, demandent plus facilement de l'aide lorsqu'elles cherchent à avoir une indépendance financière et sont plus souples que les hommes dans leurs objectifs professionnels. Pour les organismes de Sherbrooke, c'est le fait de comprendre l'importance de prendre leur place et du rôle des femmes et des hommes dans la société québécoise qui est un facteur de réussite, comparativement aux hommes. Du côté des organismes de Granby, les femmes ont plus de responsabilités familiales, peuvent vivre des grossesses multiples et doivent concilier travail et famille. Cependant, elles sont souvent plus scolarisées et réussissent mieux au niveau scolaire.

Les parcours menant à des difficultés sont en général parsemés de multiples obstacles d'ordre personnel, familial et systémique, auxquels peuvent se joindre la méconnaissance de la langue et l'appartenance à une minorité visible.

Les parcours menant à des difficultés, selon les organismes de Montréal, sont ceux ayant des vécus de séparation, de grossesse, d'isolement, de violence, d'échecs répétés, de non-reconnaissance des acquis et des compétences et de situations complexes. Du côté des organismes de Sherbrooke, les parcours menant à des difficultés se

caractérisent par une absence de compréhension de la société d'accueil, la charge familiale, la méconnaissance de la langue, le manque de soutien, la non-prise en compte de leur réalité et le fait d'être monoparentale ou d'appartenir à une minorité visible. Pour les organismes de Granby, les parcours menant à des difficultés sont liés à un vécu antérieur de violence, à un long séjour dans des camps de réfugiés, à une faible scolarisation, à une méconnaissance de la langue, à la non-reconnaissance des acquis antérieurs, à la couleur de la peau, à la lenteur, aux différences culturelles et religieuses et à la difficulté à s'autoanalyser et à faire des choix.

Les parcours menant à des réussites sont la formation dans les secteurs en demande, la maîtrise de la langue et la connaissance de la société d'accueil, un réseau, certaines habiletés, expériences et qualités personnelles, le dépassement des barrières culturelles et le temps.

Les parcours menant à des réussites relevées par les organismes de Montréal résultent de l'acquisition de formations et de métiers en demande, du réseau social, de la connaissance de la société d'accueil, des services et des lois, de la maîtrise des langues française et anglaise et enfin de la bureautique. Pour les organismes de Sherbrooke, les parcours menant à la réussite sont liés au dépassement des barrières culturelles, à la durée (le temps), à l'accompagnement, à la maîtrise du français à l'arrivée, à la scolarisation, à la reconnaissance des diplômes, à l'âge, le fait de ne pas avoir d'enfant ou d'avoir un bon réseau de soutien. Pour les organismes de Granby, les parcours menant à la réussite sont : la formation professionnelle, la maîtrise de la langue, l'expérience de travail, la volonté, la détermination, la capacité d'introspection et d'adaptation, la capacité à dire qu'elles ne comprennent pas ce qui est dit et de s'affirmer.

Les démarches porteuses sont multiples et visent celles qui ont une approche globale ou systémique et qui tiennent compte de l'ensemble des besoins des femmes, même si certaines qualités personnelles sont exigées.

Les démarches porteuses et les ressources ayant permis aux femmes immigrantes d'intégrer le marché du travail à Montréal sont multiples et recouvrent tous les services et les programmes en employabilité. Les démarches citées à Montréal sont celles qui ont une approche globale ou systémique de leurs besoins et qui leur permettent d'échanger avec d'autres personnes, tout en apprenant la réalité du marché du travail : les candidatures spontanées, la présence dans les médias sociaux et professionnels, l'appel à des connaissances, les réponses à des offres d'emploi, les programmes de préparation en emploi, les stages, le retour aux études, les pratiques d'entrevues, la réorientation de carrière, les ateliers sur la culture et codes sociaux québécois, le travail bénévole, les services d'aide à l'emploi (SAE), le réseautage, les cours de langue, l'informatique, l'adaptation de son plan d'action à son objectif d'emploi et à son domaine, le marrainage par des professionnelles et LinkedIn. Les organismes de Montréal ont ajouté des actions et des qualités personnelles telles que la constance, la débrouillardise et le fait de sortir de chez soi et d'aller vers les autres.

Du côté de Sherbrooke, les démarches qui ont permis le plus souvent aux femmes immigrantes d'intégrer le marché du travail sont la participation à des mesures d'aide à l'emploi, à des stages, à des formations longues et être

accompagnées. À Granby, les démarches leur ayant le plus souvent permis d'intégrer le marché du travail sont le fait d'être accompagnées et d'avoir un réseau, de créer un cv virtuel, de prendre le temps, de faire un choix réaliste et d'utiliser les ressources disponibles.

Les secteurs d'emploi occupés à la suite de ces démarches sont des emplois traditionnellement féminins et le plus souvent occupés par les immigrants pour les trois agglomérations⁶².



Les secteurs d'emploi cités par les organismes de Montréal étaient : comptabilité, informatique, éducation, santé; entrepreneuriat, compagnies d'insertion; éducatrice à l'enfance, santé, administration (conditions : diplôme reconnu dans le domaine, compétences transférables); services à la clientèle (conditions : bon français); administration, santé, technologie de l'information et beaucoup d'autres; commerce, travail de bureau, services de nourriture, ventes, garde d'enfants; postes qui exigent peu d'éducation (conditions : mettre de côté ses aspirations de carrière, salaires plus bas, honte de ne pas « réussir »); secteurs en demande (conditions : horaire et localisation de la compagnie).

Les secteurs d'emploi occupés à la suite de ces démarches, à Sherbrooke, sont également des secteurs traditionnellement féminins et majoritairement occupés par les immigrants, notamment l'entretien ménager, le travail en manufactures, le soutien administratif, les services et préposée aux bénéficiaires.

Du côté de Granby, les secteurs d'emploi le plus souvent occupés à la suite de ces démarches sont, comme pour Montréal et Sherbrooke, majoritairement des emplois traditionnellement féminins ou occupés par les immigrants : secteurs industriels ou de la santé, service à la clientèle, restauration, préposée aux bénéficiaires.

L'information provenait en priorité des organismes communautaires, du bouche-à-oreille, du réseau et d'Emploi-Québec.

L'information sur les démarches provenait en priorité, pour Montréal, des organismes communautaires en employabilité dont elles utilisent les services, du bouche-à-oreille, d'Emploi-Québec ou du Centre local d'emploi, des réseaux de connaissances (communauté, famille, amis), des réseaux sociaux et des sites d'emploi, des journaux et du réseau scolaire. Du côté de Sherbrooke, les principales sources d'information sont le bouche-à-oreille, le réseau de connaissances et Emploi-Québec. Pour Granby, l'information pour ces démarches provenait, par ordre de priorité, du secteur communautaire, de leur réseau et d'Emploi-Québec.

⁶² Voir plus haut, Tableau 3, p. 8

Les programmes et les mesures le plus souvent proposés aux femmes immigrantes sont multiples et basés sur l'efficacité et les besoins particuliers des femmes, mais conduisent la plupart du temps à des secteurs d'emploi traditionnellement occupés par les femmes et les immigrants.

Les programmes ou les mesures le plus souvent proposés aux femmes immigrantes par les organismes de Montréal sont très diversifiés. Les services d'aide à l'emploi, souvent combinés à d'autres activités, ne sont pas différents de ceux proposés aux hommes. Les programmes et les mesures cités étaient :

- Faire des équivalences de diplômes, perfectionner les langues parlées et les compétences informatiques, rencontrer les agents d'Emploi-Québec, un mentor ou une travailleuse sociale, faire de courtes formations et stages;
- Mise à jour des connaissances;
- Formation, stage, réorientation;
- Stage en entreprise, mise à jour des outils;
- Les compagnies d'insertion;
- Préparation de cv, simulation d'entrevue;
- Transfert des compétences, fixer l'objectif d'emploi, élaborer un plan d'action, préparer les outils, maîtriser les techniques de recherche d'emploi;
- Services d'aide à l'emploi (mesure SAE-6, financée par Emploi-Québec);
- Bilan des compétences, SAE, PPE, coworking de recherche d'emploi;
- Contact personnalisé.

Les raisons évoquées des démarches proposées à Montréal étaient notamment leur souplesse (SAE), le fait qu'elles tiennent compte de leur formation à l'étranger, du contexte migratoire, des différences culturelles, de leur non-connaissance du marché de l'emploi et que ces démarches visaient à les rendre plus compétitives en développant leur potentiel et leurs connaissances. Les démarches proposées par les organismes en employabilité et qui les ont menés vers des emplois ne se distinguent pas beaucoup des démarches définies comme porteuses par ces organismes. Ils appartiennent en majorité aux emplois traditionnellement féminins et aux emplois occupés le plus par les immigrants en général : comptabilité, éducation, santé, informatique; commerce de détail et restauration; service à la clientèle; métiers traditionnellement féminins; informatique; travail général; professionnels; tous les secteurs en fonction des objectifs de la personne, de ses intérêts, aptitudes et compétences.

Du côté des organismes en employabilité de Sherbrooke, les programmes le plus souvent proposés étaient les formations (Mesure de formation de la main-d'œuvre [MFOR], formation en entreprise) et les clubs ou le counseling d'emploi. Les raisons de ces choix sont : les meilleurs résultats obtenus, le manque de formation ou la non-reconnaissance des diplômes des usagères. Ces démarches ont mené les participantes plus souvent vers les secteurs traditionnellement féminins ou les secteurs d'emploi occupés par les immigrants : santé, administration, fabrication, entretien ménager, service, préposée ou secteur en lien avec leurs études.

Les programmes le plus souvent proposés aux femmes immigrantes à Granby étaient multiples et de façon équivalente : la préparation à l'emploi, les subventions salariales, les stages et l'accompagnement individuel ou social. Les raisons de ces choix de démarches étaient qu'elles permettaient une intégration en emploi et un suivi à long terme, un changement des perceptions des employeurs et la prise en compte d'une clientèle pas du tout outillée pour une recherche d'emploi. Ces démarches ont mené le plus souvent vers des secteurs industriels, de la santé et semi-spécialisés.

La perception du niveau de connaissance des démarches par les personnes immigrantes, les femmes et les hommes immigrants montre, pour Montréal et Sherbrooke, une moindre connaissance des femmes immigrantes par rapport aux hommes immigrants alors que pour Granby, le niveau de connaissance est égal entre les deux sexes.

La perception du niveau de connaissance des démarches par les personnes immigrantes exprimée par les organismes en employabilité rejoints à Montréal se situe au niveau 3 sur une échelle de 1 à 5, celle des femmes immigrantes se situe au niveau 2 et celle des hommes immigrants, au niveau 4.

Du côté de Sherbrooke, le niveau de connaissance des démarches par les personnes immigrantes se situe entre 2 et 3 sur une échelle de 1 à 5, celle des femmes immigrantes se situe entre 2 et 3 et celle des hommes immigrants entre 2 et 4. Du côté de Granby, le niveau de connaissance des démarches par les personnes immigrantes se situe à 2 sur une échelle de 1 à 5, celle des femmes immigrantes et des hommes immigrants est égale et se situe à 2.

Entreprendre des démarches s'appuie sur des raisons multiples comme les motivations et la détermination de la candidate, des qualités personnelles, un soutien de l'entourage, un accompagnement adéquat, le développement d'habiletés, la connaissance des codes sociaux, la maîtrise suffisante de la langue, le réseau et une adéquation entre les compétences et les objectifs d'emploi.

La perception des raisons pour lesquelles une immigrante effectuera une démarche pour un emploi, une formation, une RAC ou toute autre action pour accéder à un emploi sont multiples, selon les organismes répondants de Montréal, et elles seront favorisées surtout par une bonne estime de soi, la motivation, le désir d'indépendance et de réussite personnelle, la volonté de répondre aux besoins de la famille ou enfin le niveau de scolarité. Ces démarches seront poursuivies grâce à certains facteurs favorables qui relèvent de qualités personnelles (persévérance, équilibre familial, estime de soi, résilience, détermination, souplesse, ouverture, espoir, désir de réussite, clarté et caractère réaliste de l'objectif), d'un soutien de l'entourage et d'un accompagnement par des conseillers ou des conseillères (bon suivi, soutien et accompagnement personnalisés), des habiletés et de leur développement (capacité à faire un bon travail, familiarisation avec les codes sociaux de la culture d'accueil, bonne formation, avoir l'occasion de pratiquer quotidiennement la langue française), du réseautage (nouvelles occasions de réseautage, création de nouveaux liens sociaux, amis dans l'entreprise) et de l'adéquation entre les compétences et un objectif d'emploi satisfaisant pour la femme (quand le transfert des compétences permet de cibler un objectif d'emploi réalisable dans l'immédiat qui satisfait la personne).

Pour les organismes répondants de Sherbrooke, les raisons pour lesquelles une femme immigrante effectuera une démarche proviennent de sa volonté de travailler, d'être un exemple pour ses enfants et disponible. Les raisons pour lesquelles une candidate poursuivra ses démarches proviennent de l'appui du conjoint, du soutien du réseau, des besoins de base satisfaits, de la qualité des liens avec l'intervenante et de qualités personnelles telles que l'estime de soi et la fierté de faire cette démarche.



Pour les organismes répondants de Granby, une femme immigrante effectuera des démarches parce qu'elle est motivée, accompagnée et veut contribuer au bien-être de la famille. En général, elle poursuivra une démarche entreprise grâce à des conditions favorables à la réussite, comme sa volonté de travailler, de se réaliser, d'être indépendante, de sortir de l'isolement et de s'intégrer. Parmi les facteurs ayant le plus contribué à la poursuite des démarches, ils ont nommé la motivation, le soutien de l'entourage, l'accompagnement et l'expérience positive.

Les principales motivations et les objectifs des immigrantes entreprenant des démarches sont d'obtenir un emploi valorisant, d'améliorer la situation socioéconomique de leur famille et, au plan personnel, de se réaliser et de s'intégrer.

Pour les organismes de Montréal, les principales motivations et les objectifs des candidates résident dans la volonté d'avoir un emploi valorisant, d'améliorer leur situation financière et la qualité de vie de leur famille, de pouvoir concilier travail et famille et, ultimement, d'appartenir à la société d'accueil, de s'épanouir personnellement et d'être autonome. Pour les organismes de Sherbrooke, les principales motivations et objectifs sont d'améliorer leurs conditions socioéconomiques, l'intégration en emploi et de bonnes conditions de vie pour la famille. Du côté des organismes de Granby, les motivations et objectifs de la candidate sont de vouloir travailler, d'améliorer la situation financière de la famille, d'obtenir un diplôme québécois, de se réaliser et de s'intégrer à la société québécoise.

Les retombées des démarches entreprises sont toujours positives d'un point de vue personnel, financier et des compétences acquises selon les organismes des trois agglomérations.

Pour la majorité des organismes répondants de Montréal, les retombées des démarches entreprises sont toutes positives au plan personnel, notamment au plan de la confiance et de l'estime de soi, de l'autonomie économique, de l'identité professionnelle et des changements de rôles dans la famille. Les retombées sont généralement positives pour les organismes de Sherbrooke, mais parfois difficiles sur le plan personnel avec le conjoint, par exemple concernant le partage inéquitable des tâches qui devient un enjeu lorsque la femme travaille à l'extérieur comme son conjoint. Du côté de Granby, les retombées sont également et surtout positives. Elles permettent l'augmentation de l'estime de soi, l'amélioration de la situation financière, l'élargissement du réseau, l'intégration dans la société d'accueil et le développement des compétences.

Les défis découlent principalement de l'inadéquation entre les démarches entreprises et les habiletés linguistiques et techniques, du temps et des qualités personnelles nécessaires pour assurer la réussite de ces démarches et enfin des contraintes objectives de l'environnement comme la conciliation avec les responsabilités familiales et la discrimination.

Parmi les défis rencontrés lors des démarches entreprises, les organismes de Montréal ont relevé la conciliation famille-démarches, la recherche de ressources adaptées, la réussite des examens et des entrevues, le manque de formation, la maîtrise suffisante de la langue, la compréhension de la culture d'emploi, la longueur des démarches, l'obtention des documents demandés, les différences culturelles et la reconnaissance des acquis et des compétences. Pour les organismes de Sherbrooke, les défis rencontrés sont multiples et proviennent de la non-maîtrise de la langue, de la discrimination, de la méconnaissance de la société et des codes culturels, du maintien en emploi et de l'estime de soi. Enfin, du côté de Granby, les défis rencontrés sont multiples. Ils concernent le réalisme des objectifs d'emploi, la rapidité de réalisation, la compréhension des consignes, les différences de perceptions et le manque d'autoanalyse

L'absence ou la non-poursuite de démarches est multifactorielle et découle de la méconnaissance ou de l'inadaptation des ressources, de la non-maîtrise de la langue, de l'isolement, de la charge et des difficultés familiales, de problèmes financiers et de santé et du manque de soutien de l'entourage.

La perception des raisons pour lesquelles une immigrante n'effectuera pas de démarches pour un emploi, une formation, une RAC ou toute autre action pour accéder à un emploi sont multifactorielles, selon les organismes de Montréal. Elles résultent en priorité de la méconnaissance des ressources ou de ressources non adaptées, de la non-maîtrise du français, du manque de confiance, de l'isolement social et de l'état psychologique, de la situation familiale et du soutien de l'entourage. Les raisons priorisées pour lesquelles une femme immigrante ne poursuivra pas une démarche sont également multifactorielles et sont plus souvent liées à des raisons personnelles telles qu'une grossesse, une maladie, y compris mentale, le décès d'un proche, le voyage dans le pays d'origine, un déménagement ou à des raisons de compétences et de connaissances linguistiques faibles. Les raisons peuvent être également liées au découragement et à la longueur des démarches ou à l'obligation de prendre un travail précaire pour des raisons financières.

Pour les organismes de Sherbrooke, les raisons d'une absence de démarche proviennent d'un manque de disponibilité ou du refus du mari. Les raisons d'un arrêt des démarches résultent souvent de difficultés familiales, de problèmes de santé ou d'un déménagement.

Pour les organismes de Granby, les raisons pour lesquelles une femme n'effectuera pas de démarche sont liées aux contraintes familiales et au manque de motivation et de soutien. Les raisons pour lesquelles une femme ne poursuivra pas une démarche entamée sont pêle-mêle : les difficultés scolaires, les contraintes familiales et les problèmes financiers et de santé.

Pour les organismes de Montréal et de Sherbrooke, les démarches peuvent s'étendre jusqu'à douze mois alors que selon ceux de Granby, elles peuvent durer jusqu'à trois ans.

À propos de l'évaluation de la durée des démarches, les organismes répondants de Montréal estiment qu'elle est variable, se situant majoritairement entre trois et douze mois et dépendrait des besoins de la personne. Du côté de Sherbrooke, la durée des démarches est évaluée à entre quatre mois et un an. À Granby, la durée des démarches peut être très variable, mais assez longue, entre six mois et trois ans.

Il y a toujours eu une amélioration de la situation des femmes immigrantes à la suite des démarches entreprises, selon les organismes des trois agglomérations, en particulier pour le revenu qui tend à s'améliorer. Mais selon des organismes de Montréal, la situation peut se détériorer lorsqu'elles subissent une déqualification ou que leur maîtrise de la langue est insuffisante par rapport aux exigences de l'emploi occupé.

Il y a eu une amélioration de la situation des femmes immigrantes à la suite des démarches entreprises, selon la majorité des organismes répondants de Montréal, notamment lorsqu'elles passent du statut de sans emploi ou de prestataire de l'aide sociale à celui de salariée, lorsqu'elles sont aidées à sortir d'une situation de violence conjugale ou lorsqu'elles trouvent un emploi à la hauteur de leurs compétences ou de leur domaine d'études, et grâce au développement de leurs habiletés et d'une meilleure connaissance du marché du travail. Pour les organismes répondants de Sherbrooke, les résultats des démarches montrent une amélioration, notamment pour les réfugiées, et lorsque l'emploi permet l'ajout d'un deuxième revenu. Du côté de Granby, les démarches entreprises mènent souvent, selon les organismes répondants, à une amélioration de la situation des femmes, notamment en passant de l'aide sociale à un emploi, mais par la suite, on observe peu d'avancement en raison du manque de scolarité.

Dans d'autres cas, du côté de Montréal, la situation des femmes s'est détériorée à la suite des démarches entreprises, surtout lorsque les femmes occupent des postes inférieurs à leur niveau d'études et qu'elles ne maîtrisent pas suffisamment la langue pour s'exprimer et suivre les directives de l'emploi occupé.

Les démarches entreprises sont en général adaptées aux besoins des femmes immigrantes, selon les organismes des trois agglomérations, mais pour certains organismes de Montréal et de Granby, elles ne le sont pas forcément lorsque les femmes font face à des problématiques importantes, que les attentes des femmes sont éloignées de la réalité ou que les ressources manquent pour les femmes ayant des difficultés d'apprentissage.

Selon une partie des organismes de Montréal, les démarches entreprises sont adaptées aux besoins des femmes immigrantes en recherche d'emploi. Pour la majorité des organismes de Sherbrooke, les démarches de longue durée sont adaptées aux besoins des femmes immigrantes et pour faire face à leur situation qui peut être complexe. Pour certains organismes de Granby, les démarches existantes sont adaptées aux besoins des femmes lorsqu'elles ont obtenu un emploi et l'ont maintenu et en raison de la démarche d'accompagnement qui est complète, de l'orientation jusqu'au suivi pour le maintien en emploi.

Pour d'autres organismes répondants de Montréal, les démarches n'étaient pas forcément adaptées aux besoins des femmes, notamment lorsqu'il y a des problématiques importantes ou que les attentes des femmes ne sont pas à la hauteur de la réalité. Pour certains organismes de Granby, les démarches ne sont pas adaptées aux besoins, car le système éducatif n'offre pas de ressources adaptées aux femmes immigrantes qui ont des difficultés d'apprentissage.

Les mesures et les programmes actuels sont, d'après la majorité des organismes des trois agglomérations, adaptés aux besoins des femmes immigrantes. Cependant, pour certains organismes, il faudrait plus de ressources qui tiennent compte des obstacles systémiques, des besoins spécifiques et des conditions des femmes immigrantes.

Les mesures et les programmes actuels correspondent aux besoins des femmes immigrantes en recherche d'emploi, selon la majorité des organismes répondants de Montréal. Toutefois, suivant certains organismes, il y a place à l'amélioration et il est important de s'interroger davantage sur les besoins spécifiques des femmes immigrantes et de créer des lieux d'échanges entre elles et les employeurs afin d'éliminer les préjugés. Pour certains organismes de Sherbrooke, les services et les programmes en cours répondent aux besoins des femmes, car ils sont personnalisés et conçus en fonction de leurs besoins. C'est le même constat à Granby, où certains organismes considèrent que les services et les programmes en cours répondent aux besoins des femmes immigrantes en recherche d'emploi en raison de leur approche globale.

Pour d'autres organismes répondants de Montréal, les services et les programmes ne correspondent pas aux besoins des femmes immigrantes en recherche d'emploi. Plusieurs facteurs devraient être pris en considération et ne le sont pas suffisamment, comme la situation familiale, le statut d'immigration, l'âge, etc., auxquels s'ajoutent le manque de ressources, une reconnaissance des acquis complexe et davantage axée sur l'éducation que sur les compétences, ainsi que le manque de lien avec des employeurs ouverts à la diversité.

Il en va de même du côté de Sherbrooke, où certains organismes relèvent que les services et les programmes en cours ne correspondent pas forcément aux besoins des femmes en recherche d'emploi. Il devrait y avoir plus de stages ou d'activités concrètes mis en mouvement, et ce, même si la francisation n'est pas terminée, car le travail permet l'intégration et la francisation.

Pour d'autres organismes de Granby aussi, les programmes et les services ne répondent pas aux besoins des femmes immigrantes en recherche d'emploi en raison de la difficulté à les rejoindre, de leur mode familial traditionnel, de l'inadéquation des horaires de travail et de garderie et du peu de flexibilité des subventions salariales, qui pourraient par exemple être offertes à temps partiel pour bénéficier d'une intégration progressive au marché du travail.

Recommandations

Améliorer les mesures et les programmes en employabilité et augmenter les ressources

1. Prendre en considération les **besoins spécifiques et les conditions** des femmes immigrantes, notamment en ce qui concerne les statuts d'immigration, les situations familiales, les vécus prémigratoires et postmigratoires ainsi que l'âge, qui sont des facteurs de vulnérabilité importants dans leurs parcours. **Assurer un suivi et un accompagnement particulier** auprès des femmes immigrantes en emploi qui éprouvent des difficultés.
2. **Augmenter les ressources** visant à répondre aux besoins spécifiques des femmes immigrantes sous certains statuts d'immigration en progression ces dernières années (statuts réfugié et regroupement familial), qui ont eu des parcours migratoires parfois difficiles ou qui vivent des situations de dépendance ou de violence.
3. **Favoriser la socialisation** des femmes immigrantes isolées et le développement de leurs réseaux de connaissances par la multiplication d'activités de socialisation visant à sortir les femmes de l'isolement, surtout lorsqu'elles arrivent à titre de réfugiées ou parrainées et qui ne maîtrisent pas la langue.
4. **Repenser le parcours des immigrantes en emploi** en rendant les démarches en employabilité moins longues, en offrant des mesures, des programmes et des services plus pratiques et concrets (plus d'offres de stages et d'expériences de travail avec les entreprises d'entraînement et d'insertion professionnelle), plus flexibles (au moyen de subventions salariales également offertes à temps partiel afin de permettre une intégration en emploi progressive), ouverts et non séquentiels, qui permettent l'ajout ou le retrait de services selon les besoins des femmes immigrantes, en allégeant les processus et en multipliant les formations porteuses qui permettent d'acquérir les compétences nécessaires pour accéder à un emploi et en favorisant l'apprentissage des métiers en demande.
5. **Améliorer l'offre en francisation** en l'alliant à une meilleure connaissance des codes et des lois du pays d'accueil, en procédant à une évaluation régulière, en assurant une rémunération plus attrayante pour toute la durée du programme de francisation⁶³, sans égard à d'autres sources de revenus que pourraient avoir les femmes, en préparant les immigrantes à l'emploi dès le dernier niveau de francisation, sans rendre la francisation conditionnelle à l'accès à certains programmes et mesures ou en développant de nouvelles méthodes d'apprentissage pour les femmes immigrantes ne maîtrisant pas suffisamment le français, mais qui veulent travailler (par ex. : francisation et recherche d'emploi parallèle).
6. **Organiser des activités promotionnelles** récurrentes afin de mieux faire connaître aux nouvelles arrivantes et aux professionnelles et professionnels concernés les programmes de formation et les mesures d'employabilité.
7. **Améliorer la formation des conseillères et des conseillers** en emploi afin qu'ils développent une compétence particulière en matière d'orientation et d'accompagnement des candidates à l'emploi et respecter les choix de formation porteurs des immigrantes.

⁶³ Depuis le 17 juillet 2018, en vertu du Programme d'intégration linguistique pour les immigrants, l'allocation de participation à la francisation à temps plein est de 141 \$ par semaine, peu importe la catégorie d'immigration (admissible). Tous les élèves qui suivent un cours de français à temps complet peuvent recevoir une allocation de trajet ou de transport. L'allocation de frais de garde permet un remboursement des frais réels payés par l'élève jusqu'à un maximum de 25 \$ par jour, par enfant à charge, en fonction des diverses situations de garde.

Prendre en considération et combattre les obstacles systémiques qui perdurent et agir en ce sens auprès des employeurs

8. **Simplifier le processus de reconnaissance des acquis** et l'axer davantage sur les compétences acquises en milieu de travail que sur l'éducation.

9. **Combattre tous les obstacles systémiques** (reconnaissance des acquis et des compétence, services de garde abordables), la discrimination et le racisme en proposant une réglementation non discriminatoire sur l'exigence d'une expérience et des références professionnelles québécoises aux nouvelles arrivantes et en luttant contre les discriminations et les préjugés liés à l'appartenance à une minorité visible par des activités de rapprochement, de lutte au racisme et une sensibilisation récurrente auprès des employeurs.

10. **Tenir compte des préjugés, de la discrimination et du racisme** dans les mesures et des programmes en employabilité et dans l'accompagnement des femmes appartenant à une minorité visible.

11. **Favoriser une mise en relation des candidates avec les employeurs** afin de réduire les préjugés à leur égard et permettre la rencontre avec des employeurs ouverts à la diversité.

Conclusion

Notre objectif était de faire ressortir les facteurs, les parcours et les démarches porteuses pour l'accès des femmes immigrantes au marché du travail, définis lors des consultations réalisées auprès des participantes rencontrées en entrevue d'une part, et auprès des organismes en employabilité des trois agglomérations ciblées, d'autre part, afin de les comparer.

Nous remarquons que les démarches porteuses énumérées de part et d'autre ne sont pas antinomiques. Au contraire, elles se rejoignent en majorité. Toutefois, la question de la durée des démarches est perçue différemment par les femmes immigrantes et les organismes. Du côté des participantes rencontrées en entrevue, la durée est considérée trop longue et compliquée et constituerait un obstacle qui les découragent. Du côté des organismes en employabilité ayant participé à l'enquête, la longue durée des démarches (pouvant aller jusqu'à un an pour Montréal et Sherbrooke, voire jusqu'à trois ans à Granby) peut être nécessaire compte tenu de la complexité des situations dans lesquelles se retrouvent les immigrantes (statut d'immigration précaire, méconnaissance de la langue, faible scolarisation, stress post-traumatique, avoir vécu dans des camps de réfugié et violence conjugale).

Pour les participantes rencontrées en entrevue à Montréal, à Sherbrooke et à Granby, qui en majorité connaissaient les ressources en employabilité, surtout grâce aux organismes communautaire, les facteurs et les parcours menant à la réussite ainsi que les démarches porteuses étaient les qualités personnelles des femmes immigrantes (volonté et persévérance, aller vers les ressources, etc.), le réseau de connaissances et de proches, un appui institutionnel (pour sortir de l'isolement avec des activités de socialisation plus importantes, maîtriser suffisamment le français, et l'anglais pour les personnes à Montréal), l'acquisition d'habiletés et de formations porteuses et choisies, le retour aux études et les entreprises d'entraînement ou d'insertion qui permettent l'acquisition d'expérience de travail, des démarches plus flexibles (par ex. : âge, possibilité de bénéficier de plusieurs mesures de façon concomitante), moins longues, moins compliquées et non redondantes, et enfin, la lutte contre les discriminations systémiques et le racisme (par une reconnaissance au moins partielle des acquis, un accès à des emplois plus valorisants, des

services de garde adaptés, des démarches permettant des liens directs avec les employeurs afin de réduire les préjugés).

Selon les organismes en employabilité des trois agglomérations, la détermination des facteurs et des parcours de réussite dépend de façon générale de facteurs inhérents aux femmes (confiance en soi, affirmation, persévérance, assiduité dans les démarches, motivation, courage et capacité d'adaptation, résilience, ouverture à suivre des formations de mise à niveau ou acceptation d'emplois peu valorisants, souplesse, dépassement des conventions culturelles, ouverture à d'autres façons de faire, acceptation d'une longue durée des démarches et un objectif d'emploi réaliste), mais dépend également du soutien social (ressources pour femmes, soutien communautaire, services d'entraide, accompagnement à l'intégration, réseau de connaissance) et institutionnel (services de garde adapté, reconnaissance des acquis et compétences élargies, programmes d'insertion adaptés, opportunités de la part des employeurs), ainsi que des offres de services qui compensent les facteurs d'exclusion (langue, retour aux études, scolarisation, formations pour des métiers en demande, acquisition de compétences et d'expérience de travail, connaissance de la société d'accueil et des lois, compréhension du marché du travail et intégration progressive qui peut prendre du temps).

Pour les organismes sondés, les démarches porteuses sont donc multiples et recouvrent l'ensemble des ressources en employabilité existantes. Cependant, ces démarches doivent privilégier une approche globale ou systémique qui tient compte de l'ensemble des besoins des femmes et offrir une durée de temps plus longue si nécessaire. Enfin, certaines qualités personnelles et un objectif d'emploi réaliste sont aussi des préalables à la réussite.

En tenant compte des points de vue des deux parties, il apparaît important de mieux considérer les besoins des femmes immigrantes en offrant des services adaptés qui tiennent compte des statuts précaires d'immigration ou de la complexité des situations des femmes qui peuvent avoir des parcours migratoires difficiles, de leur méconnaissance de la langue et des codes culturels, de leur isolement et de la sous-scolarisation, et qui proposent des démarches moins longues et simplifiées pour accéder à un emploi au moyen d'un continuum de mesures ou de programmes, non séquentiels, ouverts, flexibles et porteurs par rapport à la réalité du marché du travail.

En conclusion, devant les discriminations systémiques qui perdurent, tout reste encore à faire, que ce soit relativement aux statuts d'immigration qui maintiennent ou renforcent les inégalités entre les femmes et les hommes, ou relativement à la reconnaissance des acquis et des compétences, encore fondée sur le système éducatif. Les préjugés et le racisme affectent l'intégration socioéconomique des immigrantes et, considérant la conciliation travail-famille-études et un système de garde peu abordable et non adapté aux horaires de travail, la boucle des obstacles systémique est toujours présente.



Liste des tableaux et des graphiques

Tableau 1 : Portrait de l'immigration en 2017 au Québec.....	7
Tableau 2 : Catégorie d'immigration et connaissance du français en pourcentage, femmes, 2012-2016	8
Graphique 2 : Pourcentage de femmes appartenant à une minorité visible, 1981-2006.....	8
Tableau 3 : Personnes immigrantes admises au Québec selon les 15 principaux pays de naissance, femmes, 2012-2016 et 2016	9
Graphique 3 : Secteurs d'emploi occupés par les immigrants et immigrantes, 2017	12
Graphique 5 : Taux d'emploi femmes immigrantes et natives, 2017	13
Tableau 4 : Individus participant aux interventions des services publics d'emploi du MTSS, 2016-2017	29
Tableau 5 : Individus participant aux interventions des services par mesures.....	30
Tableau 6 : Individus participant aux interventions des services par mesures (suite).....	31
Tableau 7 : Portrait démographique et économique des régions ciblées dans l'étude.....	34
Tableau 8 : Indice du développement économique des régions ciblées dans l'étude, 2010 et 2015	34
Tableau 9 : Répartition de la population immigrante et solde migratoire des régions ciblées, 2006-2011	35
Tableau 10 : Statut d'immigrant et période d'immigration, régions métropolitaines de recensement (RMR) et agglomérations de recensement (AR), recensement de 2016	35
Graphique 6 : Croissance de l'emploi et immigration dans les régions métropolitaines de recensement au Québec	36
Tableau 11 : Taux de chômage dans les régions ciblées : régions administratives, régions métropolitaines de recensement, 2008-2018	36
Tableau 12 : Portrait démographique et de l'emploi, Montréal, 2017-2018.....	37
Tableau 13 : Profil démographique et économique de la région de Montréal.....	38
Tableau 14 : Portrait démographique de Sherbrooke :.....	39
Tableau 15 : Profil démographique et économique de la région de l'Estrie.....	39
Tableau 16 : Profil démographique et économique de Granby	40
Tableau 17 : Profil démographique et économique de la région de la Montérégie.....	41
Tableau 18 : Situation des participantes de Montréal en matière d'emploi	44
Tableau 19 : Situation des participantes de Sherbrooke en matière d'emploi	60
Tableau 20 : Situation des participantes de Granby en matière d'emploi	69
Tableau 21 : Organismes en employabilité ciblés pour le sondage	84

Acronymes utilisés

CCF : Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre

CCPI : Comité consultatif Personnes immigrantes

CLE : Centre local d'emploi

CPMT : Commission des partenaires du marché du travail

CRIF : Centre régional intégré de formation (Granby)

FIQC : Collectif des femmes immigrantes qualifiées et compétentes

IRIS : Institut de recherche et d'informations socioéconomiques

MIDI : Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion

MTESS : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale

PAMT : Programme d'apprentissage en milieu de travail

PASS : Programmes d'aide et d'accompagnement social

PRIIME : Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi

PRINT : Programme Réussir l'intégration (MIDI)

RAC : Reconnaissance des acquis et des compétences

RMM : Région métropolitaine de Montréal

ROSINI : Réseau national des organismes spécialisés dans l'intégration en emploi des nouveaux immigrants

SAE : Services d'aide à l'emploi

SANC : Services d'aide aux Néo-Canadiens, Sherbrooke

SERY : Solidarité ethnique régionale de la Yamaska

TES : Technique d'éducation spécialisée

TCRI : Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes

RAFIQ : Réseau d'action pour l'égalité des femmes immigrées et racisées du Québec

RIVO : Réseau d'intervention auprès des personnes ayant subi la violence organisée

ANNEXES

Portrait des participantes de Montréal

Pays d'origine/ Pays d'émigration	Durée d'établis- sement au Québec	Age	Statut familial et enfants	Statut Immigration (À l'arrivée et actuel)	Connaissance du français à l'arrivée/ Accès Francisation	Niveau d'études/ Diplômes hors Québec	Équivalences ou RAC obtenues au Québec	Études diplômes obtenus au Québec	Expérience de travail hors et au Québec (Années)	Langue maternelle et Autres langues	Connaiss- sance actuelle du français/ Niveaux: 1/2/3	Bilingue (Français Anglais)	Emploi (Temps plein ou partiel) Type d'emploi
Colombie	3 ans	36 ans	Célibataire sans enfants	Résidente permanente/Résidente permanente	Non/Oui	Universitaire Baccalauréat Travail social	Non	AEC Dévelop- pement commu- nautaire	HQ: 5 ans Q: 1 an	Espagnol	Oui Oral: 2 Écrit: 3	Non	Non
RD Congo	9 ans	35- 54 ans	Mariée sans enfants	Résidente permanent/ Citoyenne canadienne	Oui/Non	Universitaire Baccalauréat en droit	Oui: Évaluation comparative	Non	HQ: ND Q: ND	Lingala	Oral: 3 Écrit: 3	Non	Non
RD Congo	2-5 ans	35- 54 ans	Célibataire sans enfants	Résidente permanente/Citoyenne canadienne	Oui/Non	Universitaire RD Congo et France DESSS	Oui	Maîtrise	HQ: 3 Q: 2	Langues du pays	Oral: 3 Écrit: 3	Non	Oui
RD Congo	10 ans	35- 54 ans	Célibataire 1 enfant	Réfugiée/ Citoyenne canadienne	Oui/Non	DES 5 Marketing	Non	Professionnel	HQ: 0 Q: 0	Lingala Swahili	Oral: 3 Écrit: 3	Oui/ Fonction- nel	Non
RD Congo	5 ans	35- 54 ans	Mariée sans enfants	Résidente permanente/Citoyenne canadienne	Oui/Non	Universitaire Maîtrise obtenue en France	Oui	ASP et AEC	HQ: 0 Q: 2 ans	Lingala Tshiluba	Oral: 3 Écrit: 3	Non	Oui Surappel
RD Congo	10 ans	35- 54 ans	Divorcée 1 enfant	Résidente permanente/Citoyenne canadienne	Oui/Non	Licence en administration	Non	Certificats	HQ: 5 ans Q: 1 an	Langue du pays	Oral: ND Écrit: ND	Oui	Oui
Guinée	6 ans	58 ans	Mariée 4 enfants	Résidente permanente/Citoyenne canadienne	Oui/Non	DEA Sciences et technologies alimentaires en Guinée	Oui	AEC	HQ: ND Q: ND	Langue du pays	Oral: 3 Écrit: 3	Non	Oui
Guinée Conakry	10 ans	35- 54 ans	Mariée 1 enfant	Réfugiée/ Résidente permanente	Oui/Non	DES 5	Non	Certificat	HQ: 0 Q: 4	Poulou, Malinké et Soussou	Oral: 3 Écrit: 3	Oui	Oui
Mali	8 ans	42 ans	Conjointe de fait 3 enfants	Réfugiée/ Citoyenne canadienne	Oui/Non	Universitaire Mali	Oui	Maîtrise	HQ: 0 Q: 5	Bambara	Oral: 3 Écrit: 3	Oui	Oui
Maroc	4 ans	30 ans	Veuve 1 enfant	Résidente permanente/Résidente permanente	Oui/Non	Universitaire Maroc	Oui	Actuellement aux études	HQ: 3 Q: 0	Arabe	Oral: 3 Écrit: 3	Oui	Non
Mexique	2 ans	18- 34 ans	Conjointe de fait 1 enfant	Réfugiée/ Résidente permanente	Non/Oui	Baccalauréat Mexique	Non	Certificat	HQ: 3 Q: 2	Espagnol	Oral: 3 Écrit: 3	Oui	Oui

Portrait des participantes de Sherbrooke

Pays d'origine/ Pays d'émigration	Durée d'établisse- ment au Québec	Âge	Statut familial et Enfants	Statut Immigration (À l'arrivée et actuel)	Connais- sance du français à l'arrivée/ Accès Francisa- tion	Niveau d'études/ Diplômes hors Québec	Équival- ences ou RAC obtenue au Québec	Études ou diplômes obtenus au Québec	Expérience de travail hors et au Québec (Années)	Langue mater- nelle et Autres langues	Connais- sance actuelle du français / Niveaux 1/2/3	Bilingue (Français Anglais)	Emploi (Temps plein ou partiel) Type d'emploi
Afghanistan/ Pakistan	6 ans	53	Veuve 3 enfants	Réfugiée/ Résidente permanente	Non/ Oui	Universitaire Baccalauréat	Non	Aucun	HQ:1 Q:4%	Dari/ Farsi Pastou/ Ourdou	Oui Oral:3 Écrit:2	Non	Oui Temps plein Traductrice/ Traiteure
Afghanistan	5½ ans	28	Divorcée 2 enfants	Réfugiée/ Résidente permanente	Non/ Oui	Secondaire	Non	Aucun	HQ:4 Q:0	Dari/ Pamiri/ Shugni	Oui Oral:1 Écrit:1	Non	Non Aucun
Cameroun	6 ans+	55+	Mariée 3 enfants	Résidente permanente/ Citoyenne canadienne	Oui	Professionne l/BTS. France	DEP	Aucun	HQ:15 Q:3	Bulu	Oui Oral:3 Écrit:3	Oui	Oui Temps plein Accompagnat rice Employabilité
Colombie	7 ans	18- 34 ans	Célibatair e	Résidente permanente/ Idem	Non/ Oui	Secondaire 5	Oui	Aucun	HQ:0 Q:2	Espagno l	Oui Oral:3 Écrit:3	Non	Oui Temps plein Vendeuse
Colombie	3 ans	35 ans	Célibatair e	Réfugiée/ Résidente permanente	Non/ Oui	Secondaire	Non	Aucun	HQ:0 Q:0	Espagno l	Oui Oral:1 Écrit:1	Non	Non Aucun
Congo/Maroc	4 ans	17 ans	Célibatair e	Résidente permanente/ Idem	Oui	Secondaire	Non	Secon- daire 5	HQ:0 Q:1	Lingala	Oui Oral:3 Écrit:3	Non	Oui Temps partiel Vendeuse
Syrie	2 ans	66 ans	Mariée 3 enfants	Réfugiée/ Résidente permanente	Non/Oui	Universitaire Baccalauréat littérature française	Non	Aucun	HQ:40 Q:1	Arabe	Oui Oral:3 Écrit:2	Non	Oui Temps partiel Animatrice communauta ire
Syrie	2 ans	56 ans	Mariée 2 enfants	Réfugiée parrainée/ Résidente permanente	Non/ Oui	DEC Sciences	Non	Aucun	HQ:0 Q:2	Arabe	Oui Oral:1 Écrit:1	Non	Non Aucun
Syrie	2 ans -	60 ans	Veuve 4 enfants	Réfugiée parrainée/ Résidente permanente	Oui/ Oui	DEC Lettres	Non	Aucun	HQ:14 Q:0	Arabe	Oui Oral:1 Écrit:1	Non	Oui Temps partiel Chef Bar salade

Portrait des participantes de Granby

Pays d'origine/ Pays d'émigration	Durée d'établissement au Québec	Âge	Statut familial et Enfants	Statut Immigration (À l'arrivée et actuel)	Connaissance du français à l'arrivée/ Accès Francisation	Niveau d'études/ Diplômes hors Québec	Équivalences ou RAC obtenues au Québec	Études ou diplômes obtenus au Québec	Expérience de travail hors et au Québec (Années)	Langue maternelle et Autres langues	Connaissance actuelle du français/ Niveaux: 1/2/3	Bilingue (Français Anglais)
Burundi	3 ans	32	Mariée 3 enfants	Réfugiée	Oui	Secondaire	Non	Aucun	HQ: 10 ans Q: 1 ans	Kishawi Kirundi	Oui Oral: 3 Écrit: 3	Non
Cameroun	6 ans	35-54 ans	Célibataire 1 enfant	Résidente permanente Parrainée	Oui	Maîtrise littérature comparée / Gestion RH	Oui À la baisse	Secrétariat médical	HQ: 3 ans Q: 3 ans	Bamiléké Yemba	Oui Oral: 3 Écrit: 3	Oui
Colombie	2 ans et 4 mois	35-54 ans	Mariée 4 enfants	Réfugiée/ Résidente permanente	Non/Oui	Secondaire Boulangerie Pâtisserie	Non	Aucun	HQ: 25 ans Q: 1 an et 4 mois	Espagnol	Oui Oral: 1 Écrit: 1	Non
Colombie	6 à 10 ans	35-54 ans	Mariée	Touriste/puis parrainée/ Citoyenne canadienne	Non/Oui	Autre : Spécialisation	Non	Alphabétisation en français Francisation	HQ: 13 ans Q: 3 ans/ bénévolats	Espagnol	Oui Oral: 3 Écrit: 2	Non
Colombie	4 ans	39 ans	Mariée 2 enfants	Réfugiée/ Résidente permanente	Non/Oui	Universitaire	Non		Aucun	Espagnol	Oui Oral: 3 Écrit: 2-3	Non
RD Congo	7 ans	29 ans	Mariée 3 enfants	Résidente permanente/Citoyenne canadienne	Oui	Secondaire	Oui Secondaire 5	Collégial en cours	Aucun	Swahili		Oui
RD Congo/ Namibie	3 ans	33 ans	Mariée 6 enfants	Réfugiée/ Résidente permanente	Oui	Secondaire 3	Non	Secondaire 2	Aucun	Swahili	Oui Oral: 3 Écrit: 3	Non
RD Congo/ Ouganda	2 ans	46 ans	Veuve 4 enfants	Résidente permanente/Résidente permanente	Oui	Universitaire Licence sociologie Professionnelle: couture	Non	Aucun	HQ: 7 ans Q: 1 an	Swahili Lingala	Oui Oral: 3 Écrit: 3	Non
RD Congo/ Zambie	2 à 5 ans	35-54 ans	Mariée 3 enfants	Réfugiée/ Résidente permanente	Oui	Secondaire DES	Oui	DEP	HQ: 8 ans Q: 2 ans		Oui Oral: 3 Écrit: 3	Non

Questionnaire portrait de la participante à l'entrevue

	Questions	Réponses
1	Ville et région de résidence	
2	Âge (18-34, 35-54, 55 et +):	
3	Depuis combien de temps êtes-vous au Québec (2 ans, 2 à 5 ans, 6 à 10 ans et plus):	
4	Statut familial: célibataire, mariée, conjointe de fait, divorcée, séparée, veuve	
5	Nombre d'enfants et âges	
6	Statut d'immigration à votre arrivée au Québec	
7	Statut d'immigration actuel	
8	Pays d'émigration	
9	Niveau de maîtrise du français à l'oral et à l'écrit (Cocher) Comment situez-vous votre niveau de maîtrise de la langue française? 1. J'ai des notions de base (francisation) 2. J'ai un niveau suffisant pour fonctionner dans la vie courante 3. J'ai un niveau suffisant pour répondre aux exigences du marché du travail	Oral 1. 2. 3. Écrit
10	Êtes-vous bilingue? Français-Anglais	Oui ___ Non ___
11	Connaissance d'autres langues. Lesquelles?	
12	Quel est le niveau d'études atteint hors du Québec? (Cocher)	Primaire ___ secondaire ___ professionnel ___ universitaire ___ autre ___
13	Diplômes obtenus hors Québec. Dans quels pays?	
14	Avez-vous obtenu les équivalences, vos diplômes ont-ils été reconnus au Québec?	
15	Plus haut niveau d'études atteint et diplômes obtenus au Québec?	Aucun ___ Secondaire ___ Professionnel ___ Collégial ___ Universitaire (lequel?) ___ Autre ___

16	<i>Nombre d'années d'expérience reliées à votre domaine d'expertise avez-vous ?</i>	<i>Hors du Québec ?</i>
17	<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Êtes-vous actuellement en emploi ? (O/N)</i> 2. <i>Votre emploi est-il relié à votre domaine de formation ?</i> 3. <i>Est-il à la hauteur de vos qualifications ?</i> 4. <i>Êtes-vous actuellement en recherche d'emploi ?</i> 5. <i>L'emploi recherché est-il relié à votre domaine de formation ?</i> 	<i>Au Québec ?</i> <ol style="list-style-type: none"> 1. - 2. - 3. - 4. - 5. -
18	<i>Téléphone/Courriel. Vos coordonnées sont confidentielles et sont demandées uniquement pour vous rejoindre afin de compléter éventuellement une information par la chercheuse.</i>	
19	<i>Autres informations que vous jugez pertinentes à livrer ?</i>	

Exercice portant sur les étapes des parcours, complété par les participantes aux entrevues

DÉFIS OU DIFFICULTÉS

|_____|

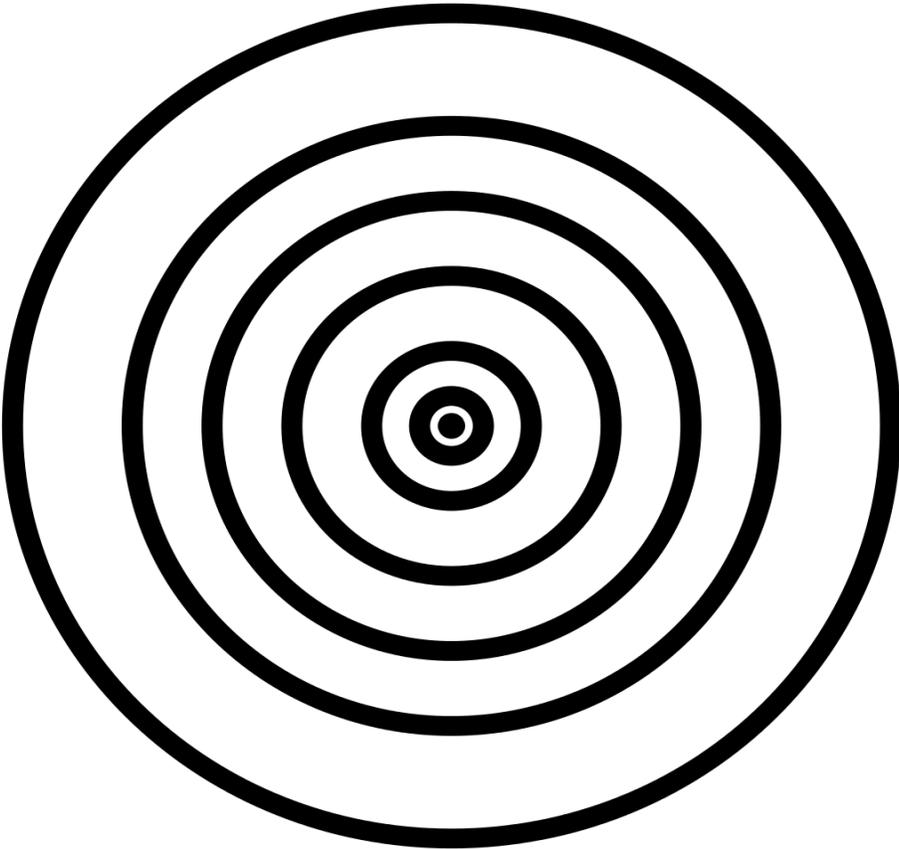
SUCCÈS

|_____|

ÉVÈNEMENTS MARQUANTS

|_____|

ÉVÈNEMENTS AYANT EU LE PLUS D'IMPACTS SUR VOTRE VIE (À partir de centre du cercle)



Questionnaire d'entrevues de groupe ou individuelle auprès de femmes immigrantes

Régions ciblées : Montréal (Villes fusionnées et défusionnées), Estrie (Sherbrooke), Montérégie (Granby).

Durée : 90 à 120 minutes

No	QUESTIONS	RÉPONSES		
		OUI	NON	
1	1. Êtes-vous actuellement en emploi ? (O/N) 2. Si oui, est-il relié à votre domaine d'emploi antérieur ? 3. Si oui, est-il relié à votre domaine ou de formation ? 3. Est-il à la hauteur de vos qualifications ? 4. Votre revenu est-il suffisant par rapport à vos besoins ? 5. Êtes-vous actuellement en recherche d'emploi ? (O/N) 6. L'emploi recherché, est-il relié à votre domaine de formation ou d'expérience antérieure ?			
2	Avez-vous fait une démarche d'employabilité ? (O/N) 1. Simulation d'entrevue ? 2. Révision du CV ? 3. Coaching individuel ? 4. Autre ?			-Si oui, avec qui? Quand? Pendant combien de temps?
3	Si vous êtes en emploi, avez-vous déjà rencontré des difficultés dans votre processus d'intégration au marché du travail québécois ?			Si oui, lesquelles?
4	Concernant votre intégration au marché du travail depuis votre arrivée au Québec, à quoi attribuez-vous principalement : 1. Vos difficultés ? (ex.: manque d'expérience de travail au Québec; absence de recommandations des employeurs antérieurs; absence de contacts dans le marché du travail; peu d'opportunités d'emploi dans le domaine d'expertise; surqualification, techniques de recherche			

No	QUESTIONS	RÉPONSES		
		OUI	NON	
	<p>d'emploi mal adaptées au contexte québécois; non-reconnaissance des diplômes et de l'expérience obtenus à l'extérieur du Québec; maîtrise insuffisante de la langue française, etc.). Difficultés autres ?</p> <p>2.Vos succès ?</p> <p>(ex : reconnaissance totale ou partielle des expériences et diplômes acquis ailleurs, maîtrise de la langue française, maîtrise de la langue anglaise, formation (laquelle?), programmes d'emploi-Québec (lesquels?), etc.). Succès autres ?</p> <p>3.Quelles sont les démarches principales que vous avez entreprises ?</p> <p>(dans le cadre de cette question, identifier les parcours suivis par ordre chronologique; l'idée est de faire une représentation dans le temps du parcours des candidates dans leur processus d'intégration au marché du travail)</p>			
5	<p>Pour chacune des démarches entreprises, précisez :</p> <p>1.De quelle façon en avez-vous entendu parler ? (Amis/famille, organisme, employeur, intervenant, Internet, journaux, autre)</p> <p>(Exemple : démarche avec un CLE, démarche avec un organisme communautaire, démarche avec commission scolaire, collègues, universités, avec un conseiller d'orientation, OP etc.)</p>			
6	<p>Pouvez-vous résumer dans vos mots ces démarches ? (Si vous aviez à l'expliquer à une amie par exemple)</p> <p>Est-ce que ces démarches vous ont permis d'intégrer le marché du travail ? Quel secteur</p>			

No	QUESTIONS	RÉPONSES		
		OUI	NON	
	d'emploi ? Comment ? À quelles conditions ? Pourquoi ?			
7	Quels sont les programmes qui vous ont été proposés ? (Utiliser une liste des programmes et mesures existantes et cocher les programmes utilisés par la participante : services d'aide à l'emploi, subvention salariale, etc.). Pour quel secteur d'emploi ?			Citez-les.
8	Selon vos observations, est-ce que ces démarches sont généralement bien connues des personnes immigrantes ? Des femmes ? Des hommes ? (O/N) (Pouvez-vous situer votre réponse dans une échelle entre 1 à 5 [1 = pas connue du tout et 5= très connue] ?) Comment expliquer cette situation ? Justifiez par quelques observations.			
9	Avez-vous déjà déposé un dossier de candidature pour un emploi ou une formation, une reconnaissance de vos compétences ou toute autre action ? (Tenter d'obtenir le plus d'informations : Ne répond pas à mon besoin, manque de temps, démarche trop longue, manque de soutien dans l'accompagnement, coûts élevés, conciliation travail-famille, niveau d'exigence trop élevé, difficulté de maîtrise de la langue française, etc.)			
10	À la suite du dépôt de candidature à un emploi ou une formation, avez-vous pu continuer la démarche ? (O/N) (Ex : retour aux études, accès à une formation d'appoint [OP], mesure de formation d'Emploi-Québec, programme de subvention, stage etc.)			
11	Si oui			

No	QUESTIONS	RÉPONSES		
		OUI	NON	
	1. Si vous avez décidé de poursuivre la démarche, veuillez-indiquer vos principales motivations.			
	2. Quel était l'objectif visé ? (ex : diplôme; emploi, etc.)			
	3. Quelle a été la durée de votre démarche ?			
	4. Quels ont été les principaux défis rencontrés ?			
	5. Si vous avez arrêté la démarche avant la fin, quelles étaient les principales raisons ? (Ex : Ne répond pas à mon besoin, manque de temps, démarche trop longue, manque de soutien conciliation travail-famille, niveau d'exigence trop élevé, difficulté de maîtrise de la langue française, autres)			
	6. Si vous avez poursuivi votre démarche jusqu'à la fin, quels sont les principaux facteurs qui vous y ont aidé ? (ex. : accompagnement individualisé, tutorat, formation manquante, outils d'évaluation adéquats, soutien en français ou autre)			
	7. Si vous êtes en emploi, considérez-vous que vos conditions de travail se sont améliorées, maintenues ou se sont détériorées, à la suite de vos démarches ? Pourquoi ?			
12	Outre les éventuelles retombées des démarches entreprises sur le marché du travail, avez-vous observé des retombées de vos démarches sur un plan plus personnel ? (Ex : estime de soi, identité professionnelle, autonomie économique, etc.) Donnez un ou deux exemples si tel est le cas.			
13	La démarche a-t-elle répondu à vos besoins ? (O/N) Comment ? Pourquoi ?			

No	QUESTIONS	RÉPONSES		
		OUI	NON	
14	<p>Commentaires de la participante : <i>Dans la mesure du possible, les questions seront posées afin d'identifier le degré de satisfaction des participantes quant à leur cheminement. Identifier le degré de satisfaction et d'insatisfaction par rapport à ce qu'elles souhaitent et ce qu'elles obtiennent. Ont-elles le sentiment d'être entendues par rapport à leurs besoins ? Y-a-t-il des services ou des programmes qui ont bien fonctionné ou donné des résultats. Pourquoi ?</i></p>			
	Fin de l'entrevue.			

Remarques et impressions de la chercheuse	
---	--

Questionnaire du sondage auprès des organismes en employabilité de Montréal, Sherbrooke et Granby

Parcours d'insertion de femmes immigrantes au marché du travail et conditions d'une réussite observées

1. Dans quelle agglomération se trouve votre organisme ? Cochez.

Montréal?

Sherbrooke?

Granby?

2. Quels sont, d'après vous, les obstacles majeurs rencontrés par les femmes immigrantes sans emploi ? Versus les hommes, si possible.

Les obstacles majeurs?

Comparativement aux hommes immigrants?

Quelles sont les difficultés spécifiques rencontrées par les femmes dans leur processus d'intégration au marché du travail?

Le nombre des femmes que vous desservez est-il égal à celui des hommes ? Si non, expliquez.

Commentaires

3. À quoi attribuez-vous les difficultés ou les succès des femmes immigrantes à s'intégrer au marché du travail québécois relativement aux hommes immigrants ?

Les difficultés ou les facteurs de vulnérabilité dans leurs parcours ?

Comparativement aux hommes?

Les facteurs de succès?

Comparativement aux hommes?

Commentaires

4. Selon vous, quels sont les parcours de femmes immigrantes pouvant mener à des difficultés ou à des succès ?

À des difficultés?

À des succès?

Commentaires?

5. Concernant les démarches entreprises par les femmes immigrantes en recherche d'emploi

Quelles sont celles qui leur ont permis le plus souvent d'intégrer le marché du travail ?

Dans quels secteurs d'emploi?

À quelles conditions?

Comment en avaient-elles entendu parler?

De façon plus générale, comment les femmes immigrantes entendent-elles parler de ces démarches? (CLE, organisme communautaire, amis, famille, commission scolaire, collèges, universités, conseiller d'orientation, journaux, internet, etc.)

Commentaires

6. Quelles sont les démarches ou programmes que vous avez le plus souvent proposés aux femmes immigrantes en recherche d'emploi ?

Démarches le plus souvent proposées?

Pour quelles raisons avoir proposé ces démarches?

Ces démarches menaient vers quels secteurs d'emploi?

Est-ce que ces démarches sont généralement bien connues des personnes immigrantes ? Sur une échelle de 1 à 5 (1 : pas connues du tout et 5 : très connues) pouvez-vous situer votre réponse entre 1 et 5 ?

Pour les femmes, de 1 à 5:

Pour les hommes, de 1 à 5:

Comment expliquez-vous ces situations?

Commentaires ou observations

7. Selon vous, quelles sont les raisons pour lesquelles une femme immigrante effectuera ou n'effectuera pas de démarche pour déposer un dossier de candidature pour un emploi, une formation, une reconnaissance de compétence ou toute autre action lui permettant d'accéder à un emploi ?

Effectuera une démarche ?

N'effectuera pas de démarche ?

Lorsqu'une démarche est entreprise, est-elle en général poursuivie ?

Lorsque la démarche a été poursuivie, quelles étaient les principales motivations des candidates ?

Quels étaient les objectifs visés par les candidates ?

Quelle a été la durée moyenne de la démarche entreprise ?

Quels ont été les défis rencontrés ?

Lorsque la démarche est interrompue avant la fin, quelles en sont les causes principales ?

Lorsque la démarche est poursuivie jusqu'à la fin, quels sont les principaux facteurs qui y ont contribué ?

Avez-vous observé des retombées positives ou négatives sur les femmes au plan personnel suite aux démarches entreprises ? (estime de soi, autonomie économique, identité professionnelle, changements de rôle dans la famille, etc.)

Commentaires

8. Selon vos observations, est-ce que les femmes immigrantes qui ont entrepris des démarches pour accéder au marché du travail ou améliorer leur situation en emploi, ont vu leurs conditions de travail s'améliorer, se maintenir ou se détériorer ?

Donnez un exemple :

Donnez un exemple :

Commentaires

9. Selon vos observations, les démarches entreprises par les femmes immigrantes, répondaient-elles à leurs besoins ?

Si oui, expliquez:

Si non, expliquez:

Commentaires

10. Pensez-vous que les services et les programmes en cours sont adaptés aux besoins des femmes immigrantes en recherche d'emploi ?

Si oui, pourquoi ?

Si non, pourquoi ?

Commentaires



Formulaire de consentement

1. Qu'est-ce que ce formulaire ?

Ce formulaire vous fournira les informations dont vous aurez besoin pour comprendre pourquoi cette entrevue individuelle ou de groupe est effectuée et pourquoi vous êtes invitée à y participer. Nous vous encourageons à prendre le temps de réfléchir et de poser des questions maintenant et à tout autre moment. Si vous êtes d'accord, vous devrez signer ce formulaire avant le début de l'entrevue.

2. Quel est l'objectif de ce groupe de discussion ?

Cette entrevue vise à comprendre les expériences et les parcours des femmes immigrantes en emploi ou en recherche d'emploi, les obstacles et les facteurs favorables rencontrés dans leurs démarches et leurs perceptions des services et programmes en matière d'intégration en emploi dont elles ont bénéficié (ceux qui ont donné des résultats et ceux qui n'en ont pas donné). Vous pourrez également formuler des recommandations visant des changements à apporter afin de mieux répondre aux besoins des femmes immigrantes et favoriser leur insertion en emploi.

3. Pourquoi ai-je été invitée à y participer ?

Parce que vous êtes une femme immigrante arrivée depuis au moins deux ans et jusqu'à dix ans et que vous êtes en emploi ou sans emploi. Parce que vous avez entamé ou non des démarches pour vous intégrer au marché du travail.

4. Qu'est-ce qu'on me demandera de faire dans cette entrevue ?

Si vous acceptez de participer à cette entrevue, vous devrez répondre aux questions dans un format de discussion semi-ouvert. Les questions porteront sur vos expériences et parcours relativement à l'accès à un emploi et votre perception des services et programmes dont vous avez bénéficiés.

8. Vie privée et confidentialité

Le Comité consultatif femmes en développement de la main-d'œuvre du CIAFT s'efforcera de protéger votre vie privée. Tout ce que vous dites dans cette discussion restera anonyme et sera confidentiel. Les notes de discussion ne contiendront aucune information qui permettrait de vous lier à vos propos. En participant aujourd'hui, vous acceptez également de garder cette entrevue confidentielle et de ne pas divulguer les commentaires des autres participantes en dehors de cette salle afin de respecter la vie privée des autres participantes.

9. Déclaration de consentement volontaire

Lors de la signature de ce formulaire, j'accepte de participer volontairement à cette entrevue individuelle ou de groupe. J'ai pu lire ce formulaire de consentement ou il m'a été expliqué dans une langue que j'utilise et que je comprends. J'ai pu poser des questions et recevoir des réponses satisfaisantes. J'accepte également de maintenir la confidentialité des informations discutées par les autres participantes lors de l'entrevue de groupe. Cette entrevue sera enregistrée afin de bien reprendre vos propos. Ces enregistrements seront détruits après que les données soient complétées.

Si j'ai d'autres questions, je pourrai communiquer avec la chercheuse par téléphone ou par courriel :

Signature de la participante

Nom et prénom

Date et lieu

Reçu

Je, soussignée, Nom et prénom : _____, atteste avoir reçu la somme de quarante dollars (40 \$) en compensation de l'entrevue à laquelle j'ai accepté de participer, dans le cadre de la recherche menée par le Comité consultatif femmes en développement de la main-d'œuvre du CIAFT qui vise à comprendre les expériences et les parcours des femmes immigrantes en emploi ou en recherche d'emploi, les obstacles et les facteurs favorables rencontrés dans leurs démarches et leurs perceptions des services et programmes en matière d'intégration en emploi dont elles ont bénéficié.

Date

Lieu

Signature

RÉFÉRENCES

- Advanis Jolicoeur. (2016). *Enquête sur les cheminements d'intégration au marché du travail des personnes immigrantes nouvellement arrivées*, Rapport de recherche présenté au MTESS et au MIDI, 155 p.
- Belhassen, A. (2009). *La reconnaissance des diplômés et des compétences : difficultés et impacts chez les femmes immigrantes*, Action Travail des femmes, juin, 140 p.
- Blain, M.-J., Chanoux, P. et Caron, R. (2018). *Perspectives exploratoires sur l'employabilité des personnes réfugiées*, TCRI et Erasme, janvier, 101 p. <http://tcri.qc.ca/>
- Chaire pour le développement de la recherche sur la culture d'expression française en Amérique du Nord (CEFAN). (2018). *Le Canada et les provinces. Mise à jour novembre 2018*. http://www.axl.cefan.ulaval.ca/amnord/Quebec-4immigration.htm#2.3_Les_r%C3%A9gions_choisies_par_les_immigrants_
- Chicha, M.-T. (2012). Discrimination systémique et intersectionnalité : la déqualification des immigrantes à Montréal, *Revue La femme et le droit*, 24(8), 2-113.
- Chicha, M.-T. (2011). Stratégies familiales et déqualification des immigrantes universitaires: une situation de discrimination systémique, *Diversité canadienne*, 9(1), automne, 48-52.
- Chicha, M.-T. (2010). La déqualification des immigrées hautement qualifiées à Montréal : une question de degré ?, *Nos Diverses Cités*, n° 7, printemps, 77-83. http://canada.metropolis.net/pdfs/ODC_vol7_spring2010_f.pdf.
- Chicha, M.-T. (2009). *Le mirage de l'égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal*, École de relations industrielles de l'Université de Montréal et Centre Métropolis du Québec-Immigration et Métropoles. <http://archives.enap.ca/bibliotheques/2009/11/30118647.pdf>
- Comité consultatif Personnes immigrantes. (2018). *Portrait de l'intégration en emploi de personnes immigrantes au Québec : expériences et points de vue croisés sur les obstacles, les éléments facilitants et les ressources*, CCPI et INRS, 1^{er} décembre, 12-18.
- Conseil du statut de la femme. (2017). *Portrait des Québécoises en 8 temps. Édition 2017*, 46 p.
- Demers, M.-A. (2018). Regard sur l'apport grandissant de la population immigrante au marché du travail québécois, Institut de la statistique du Québec, *Flash-Info*, 19(2), juillet.
- Emploi-Québec. (2018). *Tableau des mesures actives, programmes et services d'emploi, 17.08.2018*. http://www.emploi.quebec.gouv.qc.ca/guide_mesures_services/13_Tableau_des_mesures/Tableau_des_mesures.pdf
- Gouvernement du Québec. (2017). *Portrait économique des régions du Québec, 2017*, 119 p.
- Hammond Gauvin. (2016). *L'intégration des travailleuses et des travailleurs qualifiés issus de l'immigration au Québec*, Département de science politique, Université de Montréal, août, 20 p. http://chreum.ca/doc/2016_gauvinhammond-chloe-travail.pdf
- Institut de la statistique du Québec (s.d.). *Profils statistiques par région et MRC géographiques*. http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/region_00/region_00.htm
- Ministère de l'Immigration, de la diversité et de l'Inclusion. (2017a). *Présence en 2017 des personnes immigrantes admises au Québec de 2006 à 2015*.

Ministère de l'Immigration, de la diversité et de l'Inclusion. (2017b). *Tableaux de l'immigration permanente au Québec 2012-2016*, novembre.

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociales. (s.d.). Service de l'analyse et de l'information de gestion. www.mess.gouv.qc.ca/statistiques

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. (2016-2017). *Rapport statistique sur les individus participant aux interventions des Services publics d'emploi. Clientèle : Femmes. Année 2016-2017.* www.mess.gouv.qc.ca/statistiques

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. (2016-2017). *Rapport statistique sur les individus participant aux interventions des Services publics d'emploi. Clientèle : Nés hors Canada. Année 2016-2017.* www.mess.gouv.qc.ca/statistiques

Posca, J. (2016). *Portrait du revenu et de l'emploi des personnes immigrantes*, IRIS, septembre.

Renaud, J. (2005). Limites de l'accès à l'emploi et intégration des immigrants au Québec : quelques exemples à partir d'enquêtes, *Santé, Société et Solidarité*, 1, 2005, 109-120.

Renaud, J., Piché, V. et Godin, J.-F. (2003). L'origine nationale et l'insertion économique des immigrants au cours de leur dix premières années au Québec, *Sociologie et Sociétés*, 35(1), 165-184.

Rose, R. (2016). *Les femmes et le marché du travail : portrait statistique*, Comité consultatif femmes en développement de la main-d'œuvre.

Shiab, Nael. (2018). « Granby », *L'Actualité*, 17 août. <https://lactualite.com/dossier/circonscriptions-2018/?c=granby>

Statistique Canada. (s.d.) *Les résultats sur le marché du travail parmi les réfugiés au Canada.* <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/190311/dq190311a-fra.htm>

Statistique Canada. (2019). *Enquête sur la population active*, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Statistique Canada. (2017). *Enquête sur la population active 2017*, adapté par l'Institut de la statistique du Québec.

Statistiques Canada. (2016). *Immigration et diversité ethnoculturelle – Faits saillants en tableaux.* <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/hltfst/imm/Tableau.cfm?Lang=F&T=12&Geo=00&SP=5>

Statistique Canada. (2016). *Recensement 2016.*

St-Laurent, N. et El-Geledi, S. (2011). *L'intégration linguistique et professionnelle des immigrants non francophones à Montréal*, Rapport du Conseil supérieur de la langue française.

Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes. (2012). *Rapport de tournée auprès des femmes immigrées et racisées*, janvier. http://tcri.qc.ca/images/publications/volets/volet-femmes/2012/Rapport-Tournee_aupres_des_femmes_immigrees_et_racisees_2012.pdf

Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes. (2012). *Réalités et besoins des femmes immigrées et racisées et Ressources destinées aux femmes du Québec*, juillet. <http://tcri.qc.ca/volets->

[tcri/femmes/publications-volet-femmes/111-guide-re-alite-s-et-besoins-femmes-immigre-es-et-ressources-femmes](#)

Vatz-Laaroussi, M. (2011). Les réfugiés et immigrants dans les régions du Québec : pour un questionnement politique et éthique, Centre Justice et Foi, *Webzine Vivre Ensemble*, 18(62), été.

Ville de Montréal. (2018). Le Bilan économique de l'agglomération de Montréal, 2017, Division de l'intelligence économique, Service du développement économique, *Montréal en statistiques*, mars.

Ville de Sherbrooke. (2019). *Statistiques sur la Ville*. <https://www.ville.sherbrooke.qc.ca/citoyen/statistiques-sur-la-ville/>
