

10 ANS DÉJÀ!

► **FORUM
EMPLOYEURS
PUBLIQUES ET
PRIVÉS**

**Mieux connaître
et tenir compte
des enjeux en
emploi pour les
femmes
immigrées et
racisées**



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada



DÉROULEMENT

INTRODUCTION

RAFIQ : Qui sommes-nous?

Mise en contexte: Pénurie de mains d'œuvre et main-d'œuvre féminine inutilisée

Présentation du projet/ Objectifs du forum

I- QUI SONT LES FEMMES IMMIGRANTES?

Réalité démographique, socioprofessionnelle et socioéconomique des femmes immigrantes

Démographie

Scolarité

Connaissance du français

Emploi (Catégories d'emploi/taux d'emploi/etc.)

Chômage

Déqualification

Portraits régionaux

II. OBSTACLES À LEUR INTÉGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL

La non-reconnaissance des acquis et compétences antérieures

Exigence d'expérience de travail au Québec

Conciliation travail-famille

III. OBLIGATIONS DES EMPLOYEURS

La Charte des droits et libertés et les motifs de discrimination

La législation sur l'égalité en emploi Public/privé

PISTES DE SOLUTION ET FIN DU FORUM

ANNEXE

INTRODUCTION

-**RAFIQ** : Qui sommes-nous?

-**Mise en contexte**: Pénurie de mains d'œuvre et main-d'œuvre féminine inutilisée

-**Présentation du projet/
Objectifs du forum**



MISE EN CONTEXTE

Bien que le Québec et le Canada représentent des sociétés d'accueil privilégiées pour l'immigration et que les besoins en main-d'œuvre sont croissants, plusieurs études mettent en lumière des obstacles pouvant freiner l'intégration à la société d'accueil. L'accès au marché de l'emploi est parfois un grand défi. Notamment pour les femmes immigrantes qui sont parmi les groupes de la population les plus touchés par cette réalité et qui les rend ainsi parmi les groupes les plus vulnérables de la société.

Pourtant, des facteurs fondamentaux, comme le vieillissement de la population, particulièrement au Québec, laissent plusieurs postes non comblés. À cette situation, s'ajoute le contexte pandémique.

« La pénurie de main-d'œuvre s'est accentuée au Québec depuis le début de la pandémie. Le nombre de postes vacants a bondi de 38,2 % en deux ans, entre le deuxième trimestre de 2019 et le deuxième trimestre de 2021. Selon l'Enquête sur les postes vacants réalisée par Statistiques Canada, 194 145 postes sont à combler, ce qui représente une hausse de 53 725. Le taux de postes vacants au Québec — un bon indicateur de la demande de travail non satisfaite — a augmenté de 1,5 point de pourcentage pour s'établir à 5,3 % au cours de cette même période. Il s'agit du plus haut taux enregistré depuis le début de la collecte de données en 2015 et du deuxième plus haut taux au Canada après celui de la Colombie-Britannique. »

Malheureusement, on constate qu'une main d'œuvre expérimentée et hautement scolarisée, telle que les femmes immigrantes et racisées, est disponible mais non utilisée.



OBJECTIFS DU PROJET

Financé par le MFEG, le projet vise:

- ▶ À sensibiliser les employeurs à divers niveaux sur les réalités professionnelles et socioéconomiques de ces femmes, les obstacles rencontrés ainsi que leur potentiel et possible contribution au développement de la société d'accueil
- ▶ À développer et renforcer le leadership des femmes pour lever les obstacles rencontrés, notamment la discrimination et le racisme auxquelles elles pourraient faire face. Il permettra de les outiller et mettre à leur disposition, les ressources disponibles pour les appuyer ou les accompagner dans ce sens.

À qui est destiné cette activité ?

Les employeurs du secteur public et privé

I- Objectifs du forum

-Mieux faire connaître aux employeurs institutionnels et privés, la réalité des femmes immigrantes

-Mettre en lumière d'une part, certains défis que vivent les femmes immigrantes et racisées et d'autre part, leurs apports à la société d'accueil et leurs expertises

-Sensibiliser les employeurs sur les enjeux de discrimination et de racisme affectant les femmes immigrées dans le domaine de l'emploi

OBJECTIFS DU FORUM

**PREMIÈRE
PARTIE**

**Qui sont les
femmes
immigrantes?**

*Réalités démographiques,
socioprofessionnelles et
socioéconomiques des femmes
immigrantes et racisées*



PORTRAIT IMMIGRATION ÉCONOMIQUE

On constate dans le tableau que de 2015 à 2019, les femmes représentent 80,4 % de l'immigration économiques sur un total de 55 924 immigrantes au Québec.

Caractéristiques des personnes immigrantes de la catégorie de l'immigration économique admises au Québec de 2015 à 2019, par année – femmes

Caractéristiques	2015	2016	2017	2018	2019		2015-2019	
	n	n	n	n	n	%	n	%
Groupe détaillé								
Travailleurs qualifiés	10 914	12 483	11 876	11 489	9 162	81,8	55 924	80,4
Gens d'affaires	2 630	2 277	2 219	2 059	1 643	14,7	10 828	15,6
• Entrepreneurs	81	67	101	71	57	0,5	377	0,5
• Travailleurs autonomes	64	41	14	19	28	0,3	166	0,2
• Investisseurs	2 485	2 169	2 104	1 969	1 558	13,9	10 285	14,8
Aides familiaux et autres immigrants économiques	751	617	499	524	394	3,5	2 785	4,0
Total	14 295	15 377	14 594	14 072	11 199	100,0	69 537	100,0

STATUTS D'IMMIGRATION

Les femmes immigrantes sont surreprésentées sur des statuts précaires

- ▶ « Au cours de la période 2015 à 2019, 58,5 % des personnes immigrantes admises relevaient de la catégorie de l'immigration économique. Cette proportion s'élevait à 57,0 % en 2019.
- ▶ De 2015 à 2019, 22,6 % des personnes immigrantes ont été admises dans la catégorie du regroupement familial et 17,2 % dans celle des réfugiés et des personnes en situation semblable.
- ▶ La part des femmes (50,6 %) et des hommes (49,4 %) était relativement semblable pour l'ensemble de la période. **Toutefois, les femmes étaient plus nombreuses au sein du groupe des aides familiaux et autres immigrants économiques (61,4 %) et dans la catégorie du regroupement familial (57,6 %).** »

NIVEAU DE SCOLARITÉ- FEMMES

Caractéristiques des personnes immigrantes de la catégorie de l'immigration économique admises au Québec de 2015 à 2019, par année – femmes

Caractéristiques	2015	2016	2017	2018	2019		2015-2019	
	n	n	n	n	n	%	n	%
Personnes immigrantes âgées de 15 ans et plus								
Groupe d'années de scolarité¹								
0- 6 années	790	606	533	689	618	7,6	3 236	6,2
7-11 années	877	932	828	825	655	8,1	4 117	7,9
12-13 années	1 142	1 067	938	860	662	8,2	4 669	8,9
14-16 années	4 028	4 244	4 613	4 253	3 075	38,0	20 213	38,7
17 années et plus	4 046	4 694	4 236	4 009	3 077	38,0	20 062	38,4
Total	10 883	11 543	11 148	10 636	8 087	100,0	52 297	100,0

Le tableau montre que le niveau de scolarité des femmes immigrantes est relativement élevé. Le % de femmes ayant au moins 14 à 17 ans et + de scolarité est assez significatif.

NIVEAU DE SCOLARITÉ- HOMMES

Caractéristiques des personnes immigrantes de la catégorie de l'immigration économique admises au Québec de 2015 à 2019, par année – hommes

Caractéristiques	2015	2016	2017	2018	2019		2015-2019	
	n	n	n	n	n	%	n	%
Personnes immigrantes âgées de 15 ans et plus								
Groupe d'années de scolarité¹								
0-6 années	840	638	611	763	704	8,2	3 556	6,3
7-11 années	1 033	1 104	1 028	980	788	9,1	4 933	8,8
12-13 années	1 156	1 059	1 028	953	733	8,5	4 929	8,8
14-16 années	3 769	3 756	3 996	3 634	2 637	30,6	17 792	31,7
17 années et plus	5 227	5 562	5 240	5 120	3 758	43,6	24 907	44,4
Total	12 025	12 119	11 903	11 450	8 620	100,0	56 117	100,0

Comparé au tableau précédent, on peut voir que le taux de scolarité des femmes de 14-16 ans dépasse celui des hommes de 7%. Celui des hommes est un peu plus élevé que celui des femmes pour les 17 ans et plus d'années de scolarité.

CONNAISSANCE DU FRANÇAIS

La connaissance du français est différente selon les statuts d'immigration

Au cours de la période 2015-2019, « Au moment de leur admission, 71,8 % des personnes de la sous-catégorie des travailleurs qualifiés déclaraient connaître le français, 83,1% parmi les travailleurs qualifiés adultes.

Cependant, peu de personnes admises en tant que gens d'affaires déclaraient connaître le français (5,7 %).

Ce taux était de 51,8 % dans la catégorie du regroupement familial et de 27,8 % dans celle des réfugiés et des personnes en situation semblable. »*

Caractéristiques des personnes immigrantes de la catégorie de l'immigration économique admises au Québec de 2015 à 2019, par année – femmes

Caractéristiques	2015	2016	2017	2018	2019		2015-2019	
	n	n	n	n	n	%	n	%
Groupe détaillé								
Travailleurs qualifiés	10 914	12 483	11 876	11 489	9 162	81,8	55 924	80,4
Gens d'affaires	2 630	2 277	2 219	2 059	1 643	14,7	10 828	15,6
• Entrepreneurs	81	67	101	71	57	0,5	377	0,5
• Travailleurs autonomes	64	41	14	19	28	0,3	166	0,2
• Investisseurs	2 485	2 169	2 104	1 969	1 558	13,9	10 285	14,8
Aides familiaux et autres immigrants économiques	751	617	499	524	394	3,5	2 785	4,0
Total	14 295	15 377	14 594	14 072	11 199	100,0	69 537	100,0
Groupe d'âge								
0-14 ans	3 412	3 834	3 446	3 436	3 112	27,8	17 240	24,8
15-24 ans	1 273	1 313	1 236	1 197	900	8,0	5 919	8,5
25-34 ans	5 076	5 546	5 646	5 067	3 249	29,0	24 584	35,4
35-44 ans	3 316	3 571	3 191	3 260	2 935	26,2	16 273	23,4
45-54 ans	1 018	933	905	971	858	7,7	4 685	6,7
55-64 ans	186	156	156	132	131	1,2	761	1,1
65 ans et plus	14	24	14	9	14	0,1	75	0,1
Total	14 295	15 377	14 594	14 072	11 199	100,0	69 537	100,0
Connaissance du français et de l'anglais¹								
Français seulement	3 506	3 955	3 064	3 043	2 748	24,7	16 316	23,6
Français et anglais	5 323	5 724	5 155	4 537	3 407	30,6	24 146	34,9
<i>Connaissant le français</i>	<i>8 829</i>	<i>9 679</i>	<i>8 219</i>	<i>7 580</i>	<i>6 155</i>	<i>55,3</i>	<i>40 462</i>	<i>58,4</i>
Anglais seulement	2 629	3 013	3 933	4 029	3 162	28,4	16 766	24,2
Ni français ni anglais	2 837	2 620	2 369	2 373	1 821	16,3	12 020	17,4
<i>Total, Inf. disponible</i>	<i>14 295</i>	<i>15 312</i>	<i>14 521</i>	<i>13 982</i>	<i>11 138</i>	<i>99,5</i>	<i>69 248</i>	<i>99,6</i>
Inf. non disponible	-	65	73	90	61	0,5	289	0,4
Total	14 295	15 377	14 594	14 072	11 199	100,0	69 537	100,0

CONNAISSANCE DU FRANÇAIS- FEMMES

Dans la catégorie des travailleurs qualifiés, de 2015 à 2019, les femmes représentent 80,4%.

Sur un total de 40 462 connaissant le français, les femmes représentent 58,4%.

Caractéristiques des personnes immigrantes de la catégorie de l'immigration économique admises au Québec de 2015 à 2019, par année – hommes

Caractéristiques	2015	2016	2017	2018	2019		2015-2019	
	n	n	n	n	n	%	n	%
Groupe détaillé								
Travailleurs qualifiés	12 459	13 374	12 989	12 640	9 936	83,3	61 398	82,4
Gens d'affaires	2 788	2 357	2 370	2 145	1 744	14,6	11 404	15,3
• Entrepreneurs	106	64	121	72	58	0,5	421	0,6
• Travailleurs autonomes	55	35	22	19	32	0,3	163	0,2
• Investisseurs	2 627	2 258	2 227	2 054	1 654	13,9	10 820	14,5
Aides familiaux et autres immigrants économiques	361	495	312	335	250	2,1	1 753	2,4
Total	15 608	16 226	15 671	15 120	11 930	100,0	74 555	100,0
Groupe d'âge								
0-14 ans	3 583	4 107	3 768	3 670	3 310	27,7	18 438	24,7
15-24 ans	1 356	1 263	1 313	1 212	925	7,8	6 069	8,1
25-34 ans	5 200	5 156	5 357	4 882	2 988	25,0	23 583	31,6
35-44 ans	3 728	4 070	3 751	3 787	3 255	27,3	18 591	24,9
45-54 ans	1 352	1 325	1 170	1 258	1 140	9,6	6 245	8,4
55-64 ans	321	250	265	279	277	2,3	1 392	1,9
65 ans et plus	68	55	47	32	35	0,3	237	0,3
Total	15 608	16 226	15 671	15 120	11 930	100,0	74 555	100,0
Connaissance du français et de l'anglais¹								
Français seulement	3 511	3 852	3 204	3 090	2 859	24,0	16 516	22,2
Français et anglais	6 682	6 504	5 882	5 340	3 991	33,5	28 399	38,2
<i>Connaissant le français</i>	<i>10 193</i>	<i>10 356</i>	<i>9 086</i>	<i>8 430</i>	<i>6 850</i>	<i>57,6</i>	<i>44 915</i>	<i>60,4</i>
Anglais seulement	2 536	3 028	3 960	4 051	3 180	26,7	16 755	22,5
Ni français ni anglais	2 878	2 788	2 550	2 551	1 868	15,7	12 635	17,0
<i>Total, Inf. disponible</i>	<i>15 607</i>	<i>16 172</i>	<i>15 596</i>	<i>15 032</i>	<i>11 898</i>	<i>99,7</i>	<i>74 305</i>	<i>99,7</i>
Inf. non disponible	1	54	75	88	32	0,3	250	0,3
Total	15 608	16 226	15 671	15 120	11 930	100,0	74 555	100,0

CONNAISSANCE DU FRANÇAIS- HOMMES

Dans la même catégorie comme le tableau précédent pour les femmes, (travailleurs qualifiés, de 2015 à 2019), les hommes représentent 82,4% sur un total de 61 398.

Et sur un total de 44 915 connaissant le français, les hommes représentent 60,4%.

CATÉGORIES D'EMPLOI VISÉES PAR LES NOUVEAUX ARRIVANTS

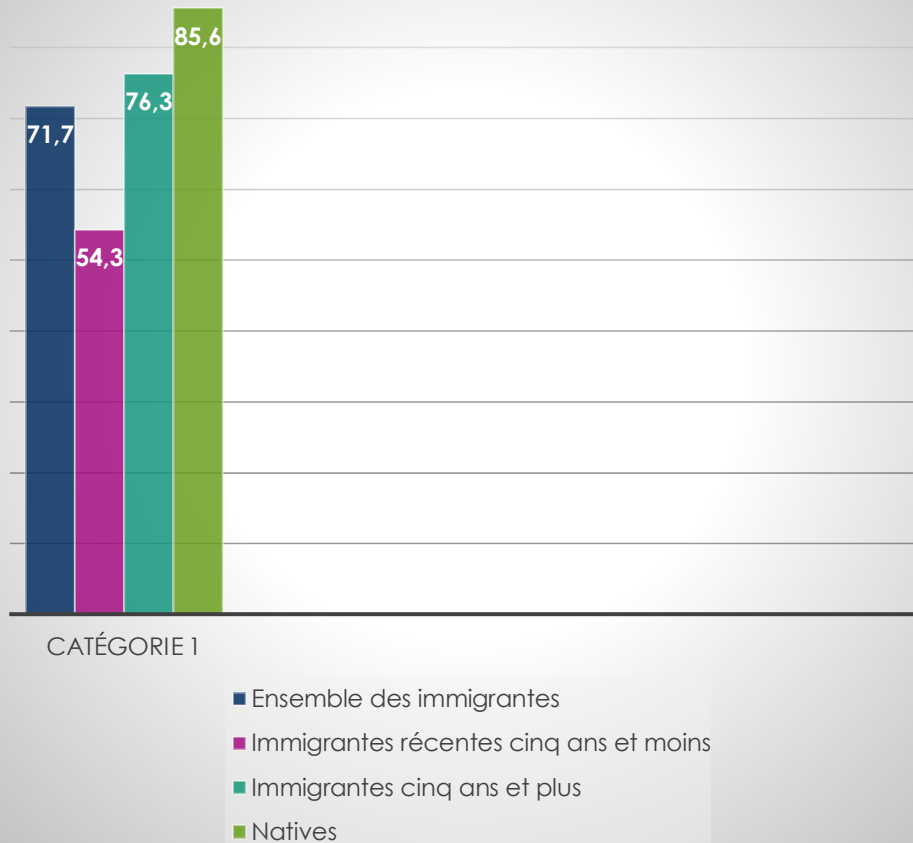
« Les catégories professionnelles les plus souvent mentionnées par les nouveaux arrivants se destinant au marché du travail étaient les sciences naturelles et appliquées (10,5 %), les affaires, la finance et l'administration (7,1 %), le secteur de la santé (6,4 %), de même que l'enseignement, le droit et les services sociaux, communautaires et gouvernementaux (4,1 %).»*

SITUATION DES FEMMES IMMIGRÉES ET RACISÉES EN EMPLOI

- ▶ «De façon systématique, les personnes immigrantes, hommes comme femmes, ont des taux d'activité plus faibles que les personnes nées au Canada. Chez les hommes âgés de 25 à 54 ans, l'écart était d'un peu plus de 3 points de pourcentage, **alors que chez les femmes, il était de 7,8 points en 1996, 8,7 points en 2001 et 10,5 points en 2006, et ce, malgré le fait que le taux d'activité des immigrantes a augmenté de 67,2 % à 72,7 % au cours de cette période. C'est que le taux d'activité des femmes non immigrantes a augmenté davantage.**»*
- ▶ **Taux d'emploi des femmes immigrantes selon la durée de résidence versus les natives:** Le taux d'emploi des femmes immigrantes arrivées depuis plus de 5 ans (76,3%) reste inférieur à celui des natives (85,6%).»*

TAUX D'EMPLOI

Taux d'emploi. Femmes. 2017



TAUX DE CHÔMAGE

- ▶ **«Le taux d'emploi est plus bas et le taux de chômage plus élevé pour les femmes immigrantes que pour les femmes nées au Canada.** Le taux de chômage se chiffrait à 8,8 % chez les immigrantes et à 5,2 % chez les femmes nées au Canada. C'est parmi les immigrantes récentes que l'on observait le taux de chômage le plus élevé — 15,5 % pour l'ensemble de ces femmes, et 14,7 % pour celles faisant partie du principal groupe d'âge actif.»*
- ▶ **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 %.»****
- ▶ **« La différence de taux de chômage entre les travailleurs nés au Canada et les immigrants persiste (5,3 points de pourcentage en juin 2021, alors qu'elle était à 3,8 en février 2020) » *****

TAUX DE CHÔMAGE

Dans l'ensemble de la population, et surtout au sein de la population immigrante, la participation des femmes au marché du travail est plus faible que celle des hommes. En 2019, le taux de chômage des femmes immigrantes est plus élevé que celui des hommes immigrants, ce qui n'était pas le cas en 2018. La variation la plus importante est observée chez les hommes immigrants : leur taux de chômage diminue et passe de 7,6 %, en 2018, à 6,5 %, en 2019 (-1,1 point de pourcentage). Cependant, celui des femmes immigrantes augmente, passant de 6,8 % en 2018 à 7,4 % en 2019 (+0,6 point de pourcentage). D'ailleurs, c'est le seul groupe qui connaît une hausse de son taux de chômage en 2019 et qui a vu sa population active augmenter plus que l'emploi

TAUX DE CHÔMAGE

Tableau 2.2

Taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage, la population immigrante et l'ensemble de la population selon le sexe, 15 ans et plus, Québec, 2018 et 2019 (en %)

	Population immigrante		Ensemble de la population	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
2018				
Taux d'activité	62,4	73,3	60,8	68,3
Taux d'emploi	58,2	67,7	57,8	64,3
Taux de chômage	6,8	7,6	5,0	5,9
2019				
Taux d'activité	62,2	73,8	61,1	68,6
Taux d'emploi	57,6	69,0	58,4	64,7
Taux de chômage	7,4	6,5	4,4	5,6

Source : Statistique Canada, *Enquête sur la population active, compilations spéciales*, ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI).

DÉQUALIFICATION

Marie Thérèse Chicha (2009)*, dans une enquête qualitative, a interrogé 44 femmes immigrées de Montréal parlant français, toutes détentrices de diplômes universitaires, arrivées au pays depuis au moins trois ans (et parfois depuis 15 ans).

Parmi ces femmes, les deux tiers se retrouvent soit fortement déqualifiées (à 43 %) ou encore moyennement déqualifiées (à 25 %). Un tiers d'entre-elles occupent des postes à la hauteur de leurs qualifications.

BESOINS ET PRÉOCCUPATIONS DES FEMMES IMMIGRANTES DANS DIFFÉRENTES RÉGIONS DU QUÉBEC

Le volet femmes de la TCRI avait initié en 2011 une tournée* provinciale dans sept régions du Québec, afin de mieux cerner la situation des Immigrantes et identifier leurs besoins. 207 femmes avaient 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.

Il ressortait des perceptions des participantes sur leur situation, deux grandes préoccupations et besoins: accéder à un emploi valorisant et briser l'isolement.

PORTRAITS RÉGIONAUX

Régions visées par le projet:

- ▶ Centre du Québec
- ▶ Estrie
- ▶ Laval
- ▶ Mauricie
- ▶ Montérégie
- ▶ Montréal
- ▶ Outaouais
- ▶ Québec

CENTRE DU QUÉBEC

► Taux d'emploi et de chômage

« En 2020, la région du Centre-du-Québec comptait environ 122 000 emplois comparativement à environ 126 000 emplois en 2019. ` De 2019 à 2020, le nombre d'emplois à temps partiel a diminué d'environ 6 000, ce qui équivaut à une baisse de plus de 20 %. Par ailleurs, les personnes âgées de 15 à 29 ans sont celles qui ont enregistré les pertes d'emplois les plus importantes dans l'ensemble (environ – 7 000). En termes relatifs, la baisse a été de l'ordre d'environ 22 %. ` Le nombre de personnes en chômage a augmenté de près de 3 000 entre 2019 et 2020, ce qui a fait grimper le taux de chômage d'environ 2 points »*

► Personnes immigrantes admises au Québec de 2009 à 2018 et résidant dans la région administrative du Centre du Québec en janvier 2020**

2384 dont 1400 (58,7%) à Drummondville ce qui représentait 1206 (50,6%) de femmes et 1178 (49,4%) d'hommes

Population immigrée recensée en 2016

Centre-du-Québec

5 720
personnes
IMMIGRÉES

2 880 femmes

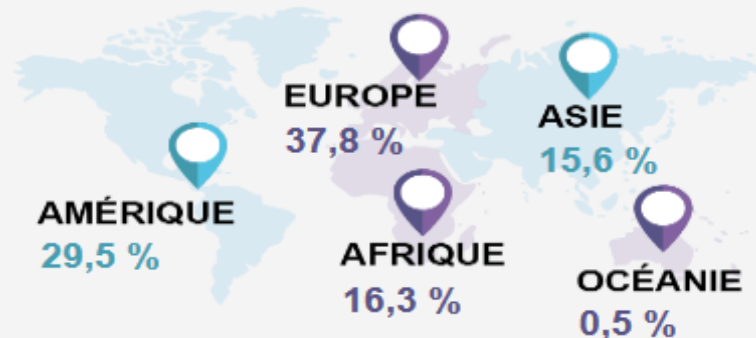
2 845 hommes


Langue
FRANÇAISE

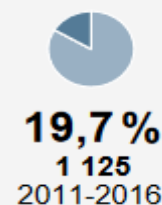
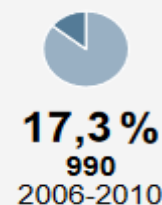
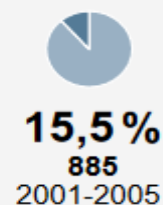
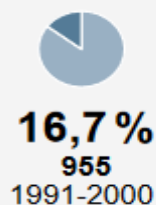
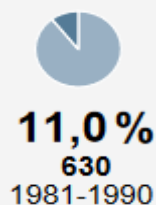
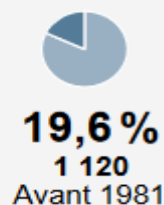
92,3 % | Connaissance de la langue

59,4 % | Langue parlée le plus souvent à la maison

PROVENANCE



— Proportion de la POPULATION IMMIGRÉE —





Source : Statistique Canada, Recensement de 2016.


Personnes immigrantes admises de 2015 à 2019

1 501 personnes

— Catégories D'IMMIGRATION —

 **19,0 %** 285
Immigration économique

 **24,9 %** 373
Regroupement familial

 **55,6 %** 834
Réfugiés et personnes en situation semblable

La catégorie *Autres immigrants* n'est pas présentée dans le graphique.
Source : Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration.

Population immigrée en 2016

Centre-du-Québec

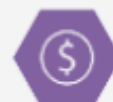
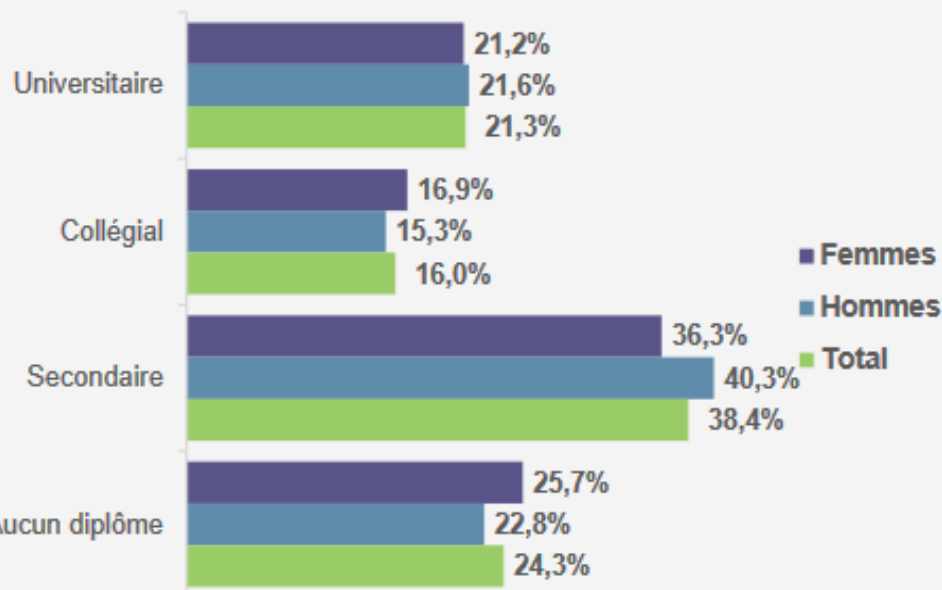
POPULATION ÂGÉE DE 15 ANS ET PLUS

5 130

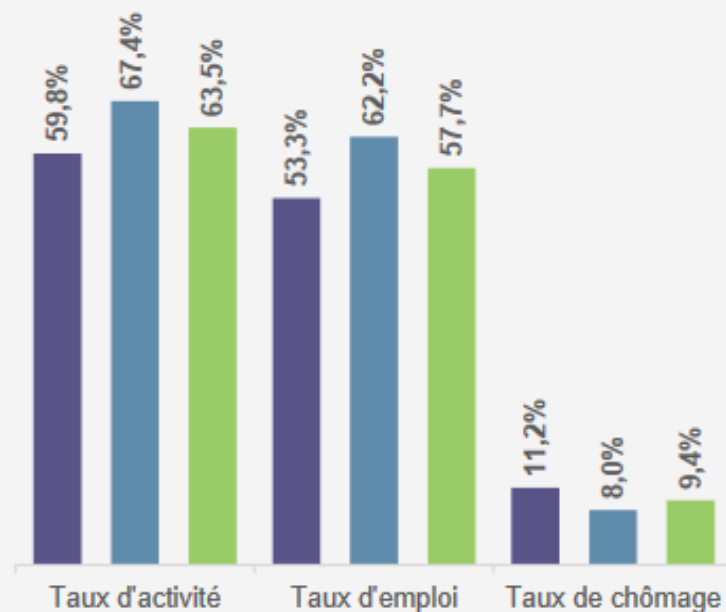
PERSONNES



Scolarité – Plus haut diplôme obtenu



Marché du travail



DEUXIÈME PARTIE

OBSTACLES À L'INTÉGRATION DES FEMMES IMMIGRANTES ET RACISÉES AU MARCHÉ DU TRAVAIL

DES DONNÉES SUR LES FEMMES IMMIGRANTES RÉVÉLATRICES

Des données statistiques, des recherches et des récits de leur vécu démontrent depuis plusieurs années, les difficultés rencontrées par les femmes immigrantes et racisées pour accéder au marché du travail.

- « En 2012, la TCRI a fait une tournée auprès des femmes immigrantes et racisées et a constaté de nombreux obstacles qui font que ces femmes ont du mal à se faire valoir sur le marché du travail. L'expérience québécoise, le retour aux études alors qu'elles possèdent déjà un niveau universitaire, la maîtrise du français alors que les cours de francisation offerts ne leur permettent pas de maîtriser cette langue, les insuffisances de l'accompagnement d'emploi Québec...)* sont ressortis.
- ▶ Autre exemple: La déqualification professionnelle : *« La déqualification professionnelle issue de la non-reconnaissance des acquis est le principal facteur des inégalités économiques dont sont victimes les personnes immigrantes, contribuant fortement à certains mécanismes de ghettoïsation professionnelle que vivent les nouveaux arrivants, et plus particulièrement les femmes. »**

TÉMOIGNAGE DE FEMMES IMMIGRANTES



UNE SITUATION DÉFAVORABLE AU QUÉBEC

« Les constats de l'Institut de la statistique du Québec, dans son étude sur la *Participation des immigrants au marché du travail au Québec en 2009* permettent de confirmer que, dans tout le Canada, **c'est au Québec que la situation des Immigrées et Immigrés sur le plan économique, est la moins favorable et que ce sont les femmes immigrées qui se situent au plus bas de l'échelle**».*

LA NON- RECONNAISSANCE DES TITRES ET EXPÉRIENCES ANTÉRIEURES

« En 2005, une enquête menée par Statistique Canada auprès de femmes immigrées révélait que 37 % d'entre elles déterminaient comme obstacles majeurs à leur inclusion sur le marché du travail la non-reconnaissance des titres et des compétences étrangers ainsi que les difficultés d'accès à une première expérience de travail en terre canadienne. En 2006, le taux de déqualification des personnes immigrées se situait à 42,1 %. Pour les femmes immigrées, la dévaluation professionnelle atteignait 44 % ».*

L'EXIGENCE D'UNE EXPÉRIENCE QUÉBÉCOISE

Selon plusieurs études, ce critère d'embauche peut sembler neutre mais, il exclu certains groupes. Notamment les Nouvelles arrivantes. Pourtant, **il faut bien une 1^{ère} fois pour acquérir cette expérience.**

Les programmes d'employabilité permettant l'accès à une première expérience de travail sont insuffisants en nombre. Par exemple, le programme **PRIIME.**

DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE ET PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI (PAÉE)

- ▶ On constate une discrimination systémique persistante à l'égard des femmes et une politique d'accès à l'égalité inopérante
- ▶ Selon Chloé Hammond Gauvin (2016, 15) citant Marie-Thérèse Chicha et Eric Charest, « **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, 10). **Celles-ci peinent à accéder à un emploi à la hauteur de leurs compétences ou de leurs aspirations** (Eid 2012, 420-422; Chicha 2009, 24) »*.

ENJEUX DE CONCILIATION TRAVAIL- FAMILLE

- ▶ L'équilibre entre les exigences liées à la vie professionnelle ou scolaire, et parfois les deux, et les exigences de la vie familiale est dans plusieurs cas un facteur déterminant pour faciliter l'intégration des femmes immigrantes au marché du travail.
- ▶ Les enjeux dont il faut tenir compte dans ce contexte:
 - *La longue liste d'attente pour les garderies,*
 - *L'inadéquation des conditions, les horaires des garderies et l'éloignement de celle-ci du logement, du travail,*
 - *Le manque de haltes- garderies au sein des lieux de travail, etc.,*sont autant d'éléments à considérer.

TROISIÈME PARTIE

Obligations
des
employeurs
selon la
législation
québécoise



LA CHARTE DES DROITS ET LIBERTÉS DU QUÉBEC

« Le Québec est la seule province à s'être doté, en 1975, d'une Charte des droits et libertés qui ne soit pas qu'une simple loi antidiscriminatoire, mais une véritable loi fondamentale. En effet, La Charte des droits et libertés de la personne du Québec a préséance sur les autres lois et jouit d'un statut quasi constitutionnel. »*

LA DISCRIMINATION: LES MOTIFS CITÉS PAR LA CHARTE

La discrimination est interdite lorsqu'elle se fonde sur :

- ✓ la race
- ✓ la couleur de la peau
- ✓ le sexe
- ✓ la grossesse
- ✓ L'orientation sexuelle
- ✓ L'état civil
- ✓ L'âge (sauf pour les mesures de protection des mineurs)
- ✓ la religion
- ✓ Les conditions politiques
- ✓ La langue
- ✓ l'origine ethnique ou nationale
- ✓ L'identité genre
- ✓ La condition sociale
- ✓ le handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier ce handicap.

Il faut noter que les femmes, comme d'autres groupes de la population, peuvent subir plusieurs discriminations à la fois.

LES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI (PAÉE)

“Ensemble de mesures mises en place afin d'éliminer les obstacles à l'égalité et de remédier à la discrimination systémique passée et présente, en vue d'améliorer la situation des groupes historiquement discriminés en emploi.”*

« Les programmes d'accès à l'égalité poursuivent l'objectif de rendre la composition du personnel plus représentative des ressources humaines compétentes et disponibles sur le marché du travail. Ils visent particulièrement les femmes, les minorités visibles, les minorités ethniques, les Autochtones et les personnes en situation de handicap. Le gouvernement québécois applique le principe de l'accès à l'égalité à l'aide de ces trois leviers : le Programme d'accès à l'égalité de la fonction publique; la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics; et le Programme d'obligation contractuelle.»* *

HISTORIQUE DES PAÉE

- ❖ '«1982 : Proposition d'amender la charte québécoise pour inclure les PAÉ.
- ❖ Coalition des femmes pour l'accès à l'égalité naît (plus de 170 organismes, 350 000 femmes).
- ❖ 1982 : adoption de la partie III (article 86-92) de la charte (PAE).
- ❖ 1986 Définition d'un PAÉE
- ❖ Amendement charte pour améliorer la situation des femmes (fonction publique).
- ❖ 1987 : Programme d'obligation contractuelle
- ❖ 1990 : les communautés culturelles et autochtones.
- ❖ 2000: **Loi sur l'accès à l'égalité dans les organismes publics**
- ❖ 2005 : personnes avec handicap **organismes publics**
- ❖ **2009** : personnes avec handicap entreprises privées.»*

*

LE PAÉE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

- ▶ « vise tous les emplois de la fonction publique incluant les emplois d'été et les stages(sauf les ministères) »*

Le PAÉE appliqué au gouvernement ou dans les ministères est régi par le Conseil du Trésor. Malheureusement les Ministères ne sont pas assujettis à la loi sur l'accès à l'égalité. Aucune obligation légale n'est mise en place. Ce qui est d'ailleurs déploré par les organismes de défense des droits.

LE PAÉE DANS LES ORGANISMES PUBLICS

LOI 143 SUR L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

- ▶ «Au début des années 80, le gouvernement du Québec proposait d'amender la Charte des droits et libertés de la personne afin d'y inclure les programmes d'accès à l'égalité.
- ▶ Le gouvernement du Québec s'est doté de ce moyen pour que toute la population ait accès à une participation plus équitable à la vie sociale et publique. En 1986, après avoir amendé la Charte des droits et libertés de la personne, le gouvernement du Québec décide de mettre en place un programme d'accès à l'égalité pour améliorer, entre autres, la situation des femmes en emploi dans la fonction publique. Quatre années plus tard, soit en 1990, le programme cible aussi les « communautés culturelles » et les Autochtones et intègre seulement en 2005 les personnes en situation de handicap »*
- ▶ **Loi sur l'accès à l'égalité dans les organismes publics**
- ▶ « Vise les organismes publics du réseau de la santé, des services sociaux et de l'éducation, les sociétés d'État, les municipalités et les commissions scolaires. »**
- ▶ <https://www.cdpcj.qc.ca/fr/vos-droits/lois-qui-protègent-vos-droits/LAEE>

LE PAÉE DANS LES ORGANISMES PUBLICS (SUITE)

LOI 143 SUR L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ EN EMPLOI

- ▶ « La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics vise à corriger les inégalités vécues dans le domaine du travail par les:
- ▶ femmes
- ▶ minorités ethniques
- ▶ minorités visibles
- ▶ personnes autochtones
- ▶ personnes handicapées.
- ▶ La Loi a pour objectif de contrer la **discrimination systémique** à l'embauche et en emploi, Les programmes d'accès à l'égalité (PAÉE) que certains organismes publics doivent mettre en œuvre découlent de cette Loi »*

[HTTP://LEGISQUEBEC.GOUV.QC.CA/FR/SHOWDOC/CS/A-2.01](http://legisquebec.gouv.qc.ca/fr/showdoc/cs/a-2.01)

LE PAÉE DANS LES ORGANISMES PUBLICS

- ▶ L'application de la loi s'applique à tout organisme public.

LE PAÉE DANS LE SECTEUR PRIVÉ : LE CONSEIL DU TRÉSOR

► Programme d'obligation contractuelle (POC)

« Après les nombreuses pressions exercées par la Coalition des femmes pour l'accès à l'égalité, le gouvernement instaure, en 1987, le Programme d'obligation contractuelle. **Celui-ci oblige les entreprises et les organismes à but lucratif employant plus de 100 personnes à établir un programme d'accès à l'égalité.** Cette mesure concerne exclusivement les entreprises et les organismes qui signent avec le gouvernement provincial des contrats d'une valeur de 100 000 \$ et plus portant sur des biens, des services ou des subventions. Le gouvernement compte ainsi s'assurer que les entreprises avec lesquelles il conclut des ententes n'exercent pas de discrimination.»*

PISTES DE SOLUTION

Offrir une alternative à la non-reconnaissance des acquis et compétences obtenues ailleurs:

- ▶ Par des formations de mise à niveau qui permettront à la femme immigrante ayant une expérience de travail en lien avec le poste visé de s'adapter à l'exercice d'un métier similaire au Québec
- ▶ Par des stages d'insertion dans le domaine quand les candidates sont déjà diplômées

Tenir compte des enjeux de conciliation Travail-Famille:

- ▶ Offrir des horaires de travail tenant compte de la difficulté à obtenir une place en garderie pour les enfants non encore scolarisés

Mettre en place et appliquer réellement les PAÉE :

- ▶ Favoriser la mise en application effective du PAÉE dans les divers milieux

Renforcer des partenariats:

- ▶ Bâtir, consolider ou renforcer les partenariats avec les organismes en employabilité (partenaires du MTESS) et ceux en charge de l'immigration (partenaires du MIFI et du MTESS) qui offrent des services aux femmes immigrantes.

FIN DU FORUM

Merci de votre attention!

