



**POUR LE DÉVELOPPEMENT DE MESURES AFIN DE
LUTTER CONTRE LA DISCRIMINATION ET LE
RACISME EN EMPLOI À L'ENDROIT DES FEMMES
IMMIGRÉES ET RACISÉES.**

ACTEURS VISÉS

Ministère de l'Emploi et de la
Solidarité Sociale (MESS)

Commission des droits de la
personne et des droits de la
jeunesse (CDPDJ)

Universités québécoises



Financé par



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada



Introduction

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 (Eid 2012, Chicha et Grill 2018) mettent en lumière des obstacles pouvant freiner l'intégration des immigrantes à la société d'accueil, dont le plus important est la discrimination systémique' (écarts salariaux, difficultés d'accès à un emploi, non-reconnaissance des acquis professionnels et académiques, etc.) subis par les groupes défavorisés. En l'occurrence, les femmes immigrantes. Le Québec accueille plusieurs catégories d'immigrantes et chaque catégorie a ses défis dans son processus d'intégration. L'immigration économique, le regroupement familial, les réfugiées et autres catégories d'immigration, etc. Nous avons fait le choix dans le cadre du présent projet de nous focaliser sur les défis que les femmes immigrées et racisées rencontrent dans le secteur de l'emploi.



Depuis deux ans, le Réseau d'action pour l'égalité des femmes immigrées et racisées du Québec (RAFIQ) et son comité de lutte contre la discrimination et le racisme, composé d'organismes communautaires comme Alliance des communautés culturelles pour l'égalité dans la santé et les services sociaux (ACCÉSSS), la Fédération des Communautés Culturelles de l'Estrie, Le Collectif, La Maisonnée, CARI St-Laurent, Katalizo, le Centre d'encadrement pour jeunes femmes immigrantes (CEJFI), le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) et de femmes immigrantes, ont mené une réflexion collective sur le vécu des femmes immigrées et racisées victimes de discrimination en lien avec leur vécu professionnel.



Nous sommes conscientes que les conditions de vie des femmes immigrées et racisées sont difficiles. Leurs expériences en lien avec l'emploi sont plurielles et elles vivent diverses discriminations qu'il serait difficile d'en faire un portrait homogène ici. Toutefois, elles ont en commun de vivre une discrimination croisée sur le marché du travail (genre, origine ethnique, statut d'immigration, etc.) Sans l'utilisation d'une analyse différenciée selon les sexes ADS, intégrant les discriminations croisées, encouragée par le gouvernement, il apparaît extrêmement difficile de mener à terme des recherches. Alors que la littérature démontre déjà que les discriminations et les oppressions croisées sont une réalité pour les femmes immigrées et racisées et que leur reconnaissance est nécessaire pour régler la question de la discrimination et du racisme qu'elles peuvent vivre.



**Réseau d'action
pour l'égalité des femmes
immigrées et racisées du Québec**



Les constats

Malgré les mesures juridiques (arrêt Meiorin,² 1999) et politiques pour favoriser l'accès et le maintien en emploi des femmes racisées et immigrées, la discrimination et le racisme persistent et ces femmes en sont les premières victimes. Ce qui signifie que le problème est plus profond et qu'il est d'ordre sociétal.

Accès à l'emploi

Lors d'ateliers³ offerts aux femmes par le RAFIQ, et lors d'un colloque organisé sur le thème : « Vivre de la discrimination quand on est une femme immigrée et racisée (FIER): Les moyens d'y remédier » - des femmes ont témoigné de leurs expériences négatives et de la difficulté d'accéder à l'emploi. Ces données rejoignent les résultats de plusieurs études scientifiques (Eid, Chicha). En outre, ces questions ont fait l'objet de débats au sein du comité de lutte contre la discrimination et du racisme du RAFIQ.

En effet, l'accès au marché de l'emploi représente un grand défi pour les femmes immigrées et racisées. 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 qui a eu pour effet des vacances de postes, comme en témoigne l'étude réalisée par l'Institut du Québec :

« 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. »⁴

En outre, les données statistiques affirment que le taux de scolarisation des immigrantes de la catégorie de l'immigration économique représente 70,7 % par rapport aux natives du Québec ou du Canada. Marie-Thérèse Chicha affirme que les indicateurs du marché du travail ne correspondent pas à cette réalité et que les femmes immigrées et racisées sont doublement pénalisées : « Le taux d'activité des femmes immigrantes est faible (62 %) par rapport aux hommes immigrants (73 %). Les conditions d'entrée sur le marché du travail ne sont toujours pas favorables aux femmes immigrantes, et pourtant, c'est une main-d'œuvre disponible à découvrir. En 2020, le taux de chômage des femmes immigrées a atteint 12 % contre 7 % pour les femmes québécoises natives ».⁵

Alors que, Michel Leblanc de la Chambre de commerce de Montréal métropolitain a affirmé l'année dernière que « *Pendant des décennies, il n'y avait pas du tout de pénurie de main-d'œuvre au Québec. On avait même des jeunes qui regardaient du côté de l'Alberta ou de la Colombie-Britannique pour trouver des emplois. Maintenant, on est dans une dynamique complètement inversée. Non seulement il y a une pénurie de main-d'œuvre ici, mais en plus, des travailleurs du reste du pays viennent vers le Québec* ». ⁶

Selon Statistique Québec, « Au troisième trimestre de 2022, on dénombre environ 244 000 postes vacants au Québec, soit une augmentation d'environ 9 300 (+ 4,0 %) par rapport au même trimestre de 2021 »⁷

S'ajoute à cela le fait que les femmes immigrées et racisées sont orientées vers des postes qui ne correspondent pas à leur profil. Elles sont sous-payées et exercent des métiers en deçà de leurs compétences professionnelles.

En somme, bien que les femmes immigrées et racisées constituent une main-d'œuvre expérimentée et hautement qualifiées, elles sont écartées ou reléguées dans des emplois en deçà de leurs compétences et ce malgré l'existence d'une protection légale.





Les Enjeux

Application de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi et la non-reconnaissance des diplômes obtenus hors du Québec et de l'expérience professionnelle





01 Application de la Loi

La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi représente un important cadre légal québécois pour contrer la discrimination systémique vécue par les femmes, les minorités visibles et ethniques, les autochtones et les personnes handicapées et d'autres personnes subissant la discrimination. L'application de cette loi relève de la responsabilité de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. En effet, ce cadre légal impose à l'employeur institutionnel de s'assurer d'une juste représentation, à compétence égale, des groupes visés par la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi (minorités visibles, minorités ethniques, handicapées, autochtones et femmes). Cette protection légale demeure cependant lacunaire dans son application en raison du manque de ressources humaines et financières de la CDPDJ.

Par ailleurs, il est important de rappeler que cette Loi ne s'applique pas aux ministères. « La fonction publique s'est pourtant fixé un objectif d'embauche prévoyant que 25 % et employés recrutés dans la fonction publique québécoise doivent être des membres des minorités visibles ou ethniques, des personnes handicapées, des anglophones ou des Autochtones.»⁸ L'application de ses objectifs ne relève donc pas de la CDPDJ mais du secrétariat du conseil du trésor.

02 La non-reconnaissance des diplômes et de l'expérience professionnelle obtenus hors du Québec

La résistance des universités à reconnaître des acquis et compétences (RAC) et la marchandisation de l'éducation pour offrir des formations passerelles ou des mises à niveau aux femmes immigrées et racisées participent à accentuer la discrimination dont elles sont victimes. La logique de la re-diplomation obligatoire est discriminatoire. Elle ne respecte pas les principes de la politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue. De plus, la re-diplomation n'est pas un processus qui permet l'exercice du droit à l'égalité dans l'accès à une profession ou un métier. Les universités, par le mécanisme de re-diplomation créent des dynamiques de discrimination systémique à l'égard du groupe des personnes immigrantes, dont les effets sont particulièrement délétères envers les femmes immigrantes.

« En 2016, les femmes immigrantes provenant de la catégorie économique de l'immigration possédaient majoritairement un baccalauréat (41%) ou une maîtrise (17%) avant d'entrer au Québec. Par contre, la non-reconnaissance de ces diplômes fait en sorte que les femmes immigrantes sont nombreuses à fréquenter une institution scolaire québécoise dans un niveau inférieur à celui qu'elles détiennent déjà. En 2016, environ 34% des femmes possédant déjà un baccalauréat étaient inscrites dans une université, et 39% dans un cégep. »⁹

À cela s'ajoute la difficulté d'accéder aux ordres professionnels. Parfois, les femmes Immigrées et racisées se retrouvent à accepter, au mieux, des formations de courte durée qui ne correspondent pas à leurs profils, qui entraînent des effets significatifs, dont le plus important est la cristallisation de la déqualification professionnelle. Sinon elles retournent aux études avec pour conséquences une augmentation de leur précarisation et une dépendance financière et un empêchement à leur ascension professionnelle.

D'ailleurs, la non-reconnaissance des acquis induit plusieurs situations contraignantes et amène plusieurs femmes à s'endetter pour une re-diplomation.

Or certaines mesures, relatives à l'emploi, mises en place avec l'avènement de la pandémie ne tiennent pas compte de l'intégration économique des femmes immigrées et racisées. Trois d'entre elles ont rapport avec la reconnaissance des acquis et compétences obtenus hors du Québec.

Exemple, le programme d'aide financière pour la formation d'appoint en reconnaissance des compétences (PAFFARC) lancé le 7 décembre 2021, *« permet de recevoir des allocations pour suivre une formation d'appoint qui vous permettra d'obtenir la reconnaissance de vos compétences par un organisme de réglementation. »*¹⁰

La mesure Prêts pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers (PRTCE) de mars 2021, *« vise à aider des personnes formées ou diplômées à l'étranger qui éprouvent des difficultés »*

La mesure Prêts pour la reconnaissance des titres de compétences étrangers (PRTCE) de mars 2021, « vise à aider des personnes formées ou diplômées à l'étranger qui éprouvent des difficultés financières lors du processus de reconnaissance de leur diplôme et de leurs qualifications professionnelles au Québec. Cette mesure d'aide financière est administrée par des organismes mandatés qui verront à ce que des établissements financiers attribuent des prêts à de faibles taux d'intérêt aux personnes admissibles. »¹¹

Il faut remarquer que ces deux programmes visent exclusivement les professions réglementées.

D'autres facteurs non moins négligeables, tels que l'exigence d'une expérience québécoise ou canadienne lors de l'embauche, le difficile accès aux ordres professionnels, en plus d'être long et coûteux, et la discrimination salariale sont autant de défis auxquels sont confrontées les femmes immigrées et racisées. Quoique diplômées et accumulant des années d'expérience de travail dans leur pays d'origine, dans des métiers spécifiques, beaucoup sont obligées de faire une reconversion professionnelle et se retrouvent dans des emplois précaires non syndiqués et mal payés, comme éducatrices en CPE, caissières, agente d'entretien ménager ou autres, offerts par des agences de placement. Cette précarité est encore plus ressentie par les femmes immigrées et racisées qui sont surdiplômées et surqualifiées.

Beaucoup d'entre elles, sans emploi sont obligées de survivre avec l'aide financière de dernier recours, devenant ainsi une lourde charge sociale pour le gouvernement. Il y a ainsi un énorme manque à gagner de la part de ce dernier dans la mesure où, toutes les femmes en chômage auraient pu combler des postes vacants, payer des impôts et contribuer au développement économique du pays d'accueil.



TÉMOIGNAGES

Témoignages

☐ Madame B.N

« Je suis spécialiste du développement communautaire (niveau maîtrise) et j'ai neuf ans d'expérience professionnelle dans le domaine communautaire au Sénégal et de la coopération internationale canadienne.

Tout juste arrivée au Québec en juillet 2022, avec de nombreuses années d'expérience auprès des organismes canadiens de coopération internationale. Je pensais que je n'aurais aucune difficulté à intégrer le marché du travail. Alors, la première chose que j'ai faite à mon arrivée, a été de rencontrer mes anciens collaborateurs et employeurs qui sont établis au Québec. Car avec ces derniers, j'ai mené à bien des projets d'envergure au Sénégal. Lors de notre rencontre, ils m'ont fait comprendre qu'il fallait faire d'autres formations ou certifications supplémentaires pour pouvoir intégrer la coopération internationale.

Je fus déçue par cette dévalorisation soudaine de mes compétences et expériences, car au Sénégal, ces organisations se sont appuyées sur mes acquis pour réussir des projets d'envergure. Une fois au Canada ces connaissances ne semblent plus avoir la même valeur.

Pourtant, les projets, les objectifs, les donateurs et les bénéficiaires restent les mêmes. La seule différence, se trouve dans le pays où nous sommes.

En même temps, d'autres organismes à la recherche d'un profil identique à la mienne, me disent que je n'ai aucune expérience au Québec.

Cette non-reconnaissance de mes acquis est un facteur qui, par moment, affecte la confiance que j'ai en moi, elle me pousse dans la peur de me mettre en valeur, j'ai parfois le sentiment d'être incomprise et ceci me conduit à un état d'esprit négatif et le découragement.

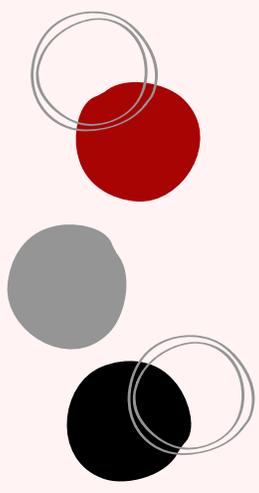
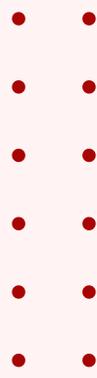
Témoignages

Madame R.S

« En tant qu'intervenante sociale issue de l'immigration dans un milieu communautaire majoritairement féminin, je me suis retrouvée dans des situations où la conciliation travail-famille n'était pas une priorité pour mon employeur. Aucune flexibilité dans les horaires de travail, aucune possibilité de télétravail, des congés maladie très limites.

Quand tu es maman, proche aidante et tu travailles dans le domaine de la relation d'aide et tu te rends compte que le système même dans le secteur communautaire où tu travailles reproduit des inégalités envers les femmes immigrées. Des employeurs qui ne tiennent pas compte de la condition féminine ni de la réalité des employées immigrantes. Par exemple, au retour des congés de fin d'année (au milieu de la semaine) alors que les écoles étaient encore fermées, il fallait demander une journée de congé sans paiement (perte de revenu) ou chercher la garde avec des voisines (si la personne a la chance d'avoir un réseau d'amies), payer des services de garde (si on a la chance de trouver un service pendant cette période), entre autres.

Bien entendu, ce sont des aspects qui augmentent la charge mentale, la pression et la logistique quotidienne dans le foyer. Le maintien en emploi dans ces conditions n'est pas évident ».



RECOMMENDATIONS



RECOMMANDATIONS

1. **Qu'on applique fermement la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi et qu'on mette en place des mesures coercitives et un suivi systématique de l'application des programmes d'accès à l'égalité en emploi dans les organismes publics assujettis à la Loi.**
2. **Qu'on élargisse la portée de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi envers la fonction publique (ministères).**
3. **Qu'on applique la Politique d'éducation des adultes et de la formation continue dans les universités pour la reconnaissance des diplômes étrangers, comme le recommande ATF dans son étude publiée le 10 mars 2023.¹²**
4. **Qu'on s'inspire du programme des métiers non traditionnels qui ciblent les filles pour l'intégration des jeunes immigrantes. Cela servira de modèle aux générations futures et permettra d'identifier les secteurs bien rémunérés où l'emploi sera disponible.**
5. **Qu'on fasse la promotion des professions en sciences et des métiers techniques auprès des jeunes filles immigrées ou issues de l'immigration.**
6. **Qu'on constitue un comité de travail entre les comités sectoriels de la main-d'œuvre (CSMO) et les organismes de femmes immigrées et racisées pour régler la question de la reconnaissance des diplômes et des expériences acquis hors Québec.**



RÉFÉRENCES

1. Selon la CDPDJ, « la discrimination systémique se comprend comme : [...] la somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de l'effet conjugué d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de politiques et pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination ».
(<https://www.cdpedj.qc.ca/fr/formation/accommodement/Pages/html/formes-discrimination.html>)
2. <https://ftq.qc.ca/wp-content/uploads/ftqimport/4860.pdf>
3. Dans le cadre du Projet de renforcement du leadership des femmes immigrées et racisées pour lutter contre la discrimination et le racisme.
4. Institut du Québec, Éclairage sur l'emploi et les postes vacants au 2^{ème} trimestre 2021 (<https://institutduquebec.ca/le-bond-des-postes-vacants-au-quebec-montre-que-la-penurie-de-main-doeuvre-saccentue-particulierement-en-sante/>)
5. Marie-Thérèse Chicha, les Actes du colloque « *Vivre de la discrimination et du racisme quand on est une femme : Les moyens d'y remédier* » par le RAFIQ, page 11, septembre 2022
6. Michel Leblanc, Président de la chambre de commerce du Montréal métropolitain.
<https://www.ledevoir.com/interactif/2022-08-23/penurie-maindoeuvre/index.html>
7. <https://statistique.quebec.ca/fr/produit/publication/postes-vacants-3e-trimestre-2022>
8. <https://www.tresor.gouv.qc.ca/ressources-humaines/acces-a-legalite-en-emploi/programmes-et-mesures/>
9. Recensement de 2016, in « *La reconnaissance des diplômes étrangers des femmes immigrantes au Québec en contexte de pénurie de main-d'œuvre : Un rendez-vous manqué?* », Étude ATF mars 2023, p12.
10. <https://www.quebec.ca/emploi/reconnaissance-etudes-experience/faire-reconnaitre-competences-acquises-etranger/aide-financiere>
11. <https://www.mtess.gouv.qc.ca/grands-dossiers/prtce/index.asp>
12. Contrer les effets systémiques de la non-reconnaissance des diplômes étrangers sur les femmes immigrantes, cahier de recommandations, p3



**POUR LE DÉVELOPPEMENT DE MESURES
AFIN DE LUTTER CONTRE LA
DISCRIMINATION ET LE RACISME EN EMPLOI
À L'ENDROIT DES FEMMES IMMIGRÉES ET
RACISÉES.**



*Réseau d'action
pour l'égalité des femmes
immigrées et racisées du Québec*

 WWW.RAFIQ.CA

 7000, Avenue du Parc, Montréal
QC H3N1X1, N° Bureau : 306

  Réseau d'action pour l'égalité des femmes
immigrées et racisées du Québec

 accueil@rafiq.ca

Financé par



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada