

RECONNAISSANCE DE L'IMMIGRATION FÉMININE ET DE SES PARTICULARITÉS

«Pour une reconnaissance et le développement d'une approche égalitaire
des pratiques d'intégrations du Ministère de l'Immigration et des
Communautés Culturelles envers les femmes immigrantes»

Mémoire déposé par



En collaboration avec



Dans le cadre de la Consultation générale

«La planification de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015»

Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles du Québec

18 mai 2011

Rédaction :

Katia Atif, *coordonnatrice*, **Action Travail des Femmes**

Mise à jour des données :

Katia Atif, *coordonnatrice*, **Action Travail des Femmes**

Alexandra Pierre, *Organisatrice communautaire,*
responsable des dossiers de lutte contre le racisme et les discriminations,
Fédération des femmes du Québec

Correction et relecture :

Alexandra Pierre, *Organisatrice communautaire,*
responsable des dossiers de lutte contre le racisme et les discriminations,
Fédération des femmes du Québec

Anne-Marie Saint-Germain, *responsable du volet droit*, **Action Travail des Femmes**

PRÉSENTATION DES L'ORGANISMES

Action Travail des Femmes

Originellement fondé en 1976 grâce à une subvention d'**Emploi Québec** et **Immigration Canada** accordée pour la réalisation d'un projet d'aide à la recherche d'emploi destiné aux femmes, Action travail des femmes (ATF) est aujourd'hui un organisme autonome à but non lucratif œuvrant à soutenir les femmes socio-économiquement défavorisées de tous âges et origines dans leurs démarches pour accéder à des emplois décents, particulièrement dans les domaines non traditionnels.

L'ébénisterie, pas pour les femmes!

En 1977, à la suite du constat de discrimination dont sont victimes des femmes qui tentent d'accéder à une formation en ébénisterie, ATF exerce des pressions auprès du gouvernement afin que celles-ci obtiennent réparation. En plus de réclamer la mise sur pied d'un cours à l'intention des femmes qui avaient été exclues du programme de formation, ATF exige que trois places soient dorénavant réservées aux femmes dans tous les cours de formation professionnelle menant à des métiers non traditionnels. L'organisme obtient gain de cause, mais perd pourtant sa subvention fédérale. Néanmoins, plutôt que de baisser les bras, ATF se remet sur pied et continue son combat pour aider les femmes sur le marché du travail, avec enthousiasme et énergie!

D'autres victoires d'Action travail des femmes

Afin de lutter contre l'exclusion et la discrimination dont les femmes sont victimes, ATF continue à intervenir énergiquement pour que des mesures actives soient mises en place et pour que la législation en matière de droits de la personne soit améliorée. Au fil des années, ATF a remporté de grandes victoires qui ont permis d'améliorer la situation des femmes sur le marché du travail.

Par exemple, cité dans les manuels de droit du travail, l'arrêt *Action travail des femmes c. Canadien National* (1987) 1 R.C.S. 1114 est l'aboutissement du travail intense d'ATF qui a abouti à une définition jurisprudentielle de la discrimination systémique et à l'implantation du premier programme d'accès à l'égalité par la Cour suprême du Canada. Pour la première fois, la Cour Suprême du Canada ordonne au CN de maintenir le quota d'embauche de femmes de 25%, jusqu'à ce que 13% de femmes occupent les emplois de cols bleus.

Le 25 juin 1987, ATF remporte une grande victoire contre le Canadien National (CN). Pour la première fois, la Cour Suprême du Canada ordonne au CN de maintenir le quota d'embauche de femmes de 25%, jusqu'à ce que 13% de femmes occupent les emplois de cols bleus.

Le 7 mars 1989, après deux ans de pression de la part d'ATF, la Ville de Montréal annonce que désormais 50% des postes de préposé-es aux travaux généraux et à la propreté seront réservés aux femmes.

Le 6 février 1990, la STCUM verse 100 000 \$ pour discrimination sexuelle à dix femmes chauffeuses. La bataille menée par ces femmes et par ATF aura duré quatre ans.

Le 11 septembre 2008, ATF remporte une grande victoire contre Gaz Métropolitain. Le Tribunal des droits de la personne du Québec reconnaît que les critères d'embauche et le processus de sélection au poste de préposé-e à l'entretien du réseau ont pour effet d'exclure les femmes. Gaz Métro a trois mois pour élaborer un programme d'accès à l'égalité conforme à la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

Depuis de nombreuses années, ATF a acquis une grande expertise des enjeux liés aux discriminations sur le marché du travail et de l'accès à l'égalité en emploi pour les femmes immigrantes. Dont voici quelques exemples :

- 2010-2011 :
 - o Proposition de projet, Intégration professionnelle des femmes immigrantes dans les emplois non traditionnels.
- 2009-2010:
 - o Groupe initiateur de la **Coalition des organismes pour une meilleure prise en compte des besoins des femmes immigrantes.**
 - o Membre du **Comité de réflexion sur la situation des femmes immigrées et racisées.**
 - o Projet « Femmes immigrantes diplômées à l'étranger : accompagnement pour un parcours réussi vers l'emploi »
- 2008-2009 :
 - o Projet-pilote intitulé *La reconnaissance des diplômes et compétences : difficultés et impacts chez les femmes immigrantes*, dirigé par la professeure Amel Belhassen.
- 2003-2004 :
 - o Projet « Femmes des minorités ethniques et l'accès à l'emploi ».
- 2002-2003 :
 - o Projet « La discrimination systémique, droits et libertés de la personne et mesures d'accès à l'égalité en emploi : sensibilisation auprès de femmes doublement discriminées ».

ATF en quelques chiffres :

- 80% des usagères d'**Action Travail des Femmes** sont des femmes immigrantes.
- Un peu plus de 65% des membres d'**Action Travail des Femmes** sont des femmes immigrantes.
- **Action Travail des Femmes** partenaire du **MICC** depuis plus d'une dizaine d'année, Notre organisme n'est plus financé par le **Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles** depuis 2008-2009, malgré de nombreux projets déposés entourant les problématiques d'exclusion des femmes immigrantes sur le marché du travail.

La Fédération des Femmes du Québec

La Fédération des femmes du Québec (FFQ) travaille solidairement et en alliance avec d'autres groupes à la transformation des rapports sociaux de sexe dans toutes les activités humaines. La FFQ est un organisme non partisan qui exerce un rôle de concertation et de mobilisation au sein du mouvement des femmes.

Nous sommes engagées dans des luttes afin que l'État soit le promoteur et le garant d'une véritable démocratie permettant à chaque personne de jouer pleinement son rôle de citoyenNE. En prenant position en faveur des droits des femmes, la FFQ remet en cause tout système et toute pratique qui génère et entretient la violence, la pauvreté, la domination, l'intolérance, la discrimination et l'exclusion. Nous agissons selon des valeurs d'égalité, d'équité, de dignité, de justice, de solidarité sociale, de respect des personnes et faisons la promotion de ces mêmes valeurs.

Dans sa plate-forme politique adoptée en 2003, la FFQ identifie le racisme et le colonialisme - avec l'hétérosexisme, l'handicapisme, l'âgisme, le sexisme - comme une des multiples discriminations vécue par les femmes. La FFQ est donc particulièrement interpellée par les questions liées à l'immigration et à l'intégration des personnes immigrantes.

La FFQ est composée de 180 membres associatives et de plus de 760 membres individuelles réparties dans toutes les régions du Québec.

1- INTRODUCTION - LA PROVINCE DU QUÉBEC LOIN D'ÊTRE EXEMPLAIRE – INDICATEURS D'EXCLUSION DES FEMMES IMMIGRANTES

Tant au Québec que dans l'ensemble du Canada, la proportion des femmes immigrantes au sein de la population féminine ne cesse de croître.

La population immigrante féminine totale au Québec en 2006 représente 433 635 individus comparativement aux hommes immigrants qui représentent 417 925 personnes. Entre 2004 et 2008, les femmes représentaient 51,6% de l'immigration récente.

87,2% des femmes immigrantes du Québec vivent dans la région de Montréal. **Les femmes immigrantes constituent 20% de la population féminine de la grande région montréalaise et 45,08% de la population féminine totale de la Ville de Montréal.** Les femmes immigrantes au Québec représentent 11,4 % de la population féminine totale de la Province.

Il est important de souligner au départ que, si la situation des immigrants et des minorités visibles sur le marché du travail est difficile, celle des femmes appartenant à ces groupes est, en général, encore plus précaire, car elles vivent des obstacles qui se situent à l'intersection de plusieurs types de discriminations.

«Chez les immigrants, la croissance de l'emploi est plus importante chez les hommes que chez les femmes et celles-ci affichent un taux de chômage plus élevé que les hommes. Les deux situations sont à l'inverse de celles notées pour l'ensemble de la population et la population native.» LES IMMIGRANTS ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL QUÉBÉCOIS EN 2008, **MICC**, p.3

1.1 L'ENTRECROISEMENT DES DISCRIMINATIONS SYSTÉMIQUES ENVERS LES FEMMES IMMIGRANTES : UN FLÉAU QUI SE TRAITE ET NON UNE MALADIE HONTEUSE.

Aussi loin que nous pouvons remonter en terme d'indicateurs d'activités, d'emplois, de chômage des femmes immigrantes, nous constatons qu'elles sont systématiquement plus précarisées que leurs homologues natif et, ou, masculin. Depuis 2006, le taux de chômage, d'activité et d'emploi illustrent de façon explicite le caractère systémique des discriminations en emploi touchant particulièrement les femmes immigrantes et qui ne peut s'expliquer que par le dédoublement d'obstacles lié à leur sexe et statut d'immigrante. Notons que les femmes des minorités visibles sont encore plus précarisées.

La lecture de la synthèse de consultation **sur La planification de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015** ne démontre aucune volonté du **MICC** de remédier à une situation d'exclusion systémique touchant les femmes immigrantes.

Le **Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles (MICC)** reconnaît partiellement cette réalité dans quelques allusions que l'on retrouve dans certains documents d'analyses, (aucun document spécifique aux femmes immigrantes n'a été publié par le Ministère depuis plus d'une décennie). Cependant, le manque de références à la situation spécifique des femmes immigrantes et les paraphrases illustrant les statistiques et insinuant de façon erronée que taux de chômage chez les femmes immigrantes seraient moins élevé que chez les hommes depuis de nombreuses années, démontre la négation de la réalité des discriminations sexistes dont les femmes immigrantes sont victimes au Québec. Cela est en contradiction avec une société d'accueil qui présente aux nouvelles arrivantes l'égalité homme/femme comme une valeur fondamentale.

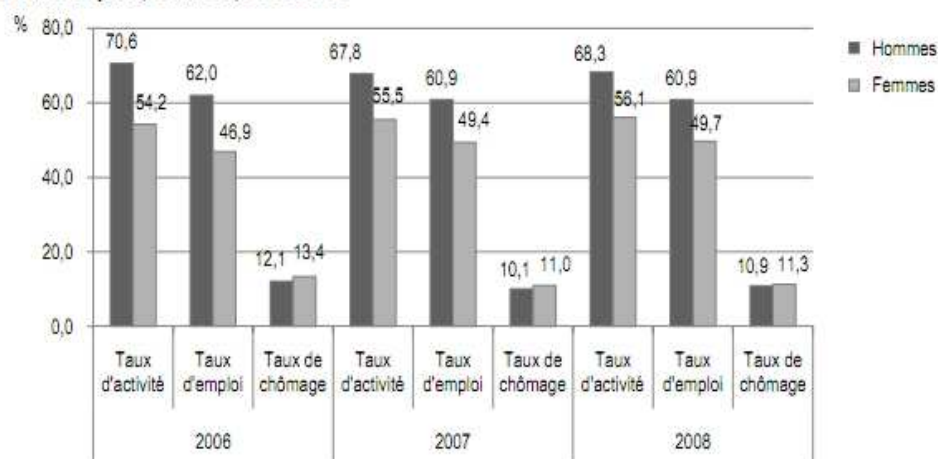
«En 2010, comme pour les années précédentes, bien que leur taux de chômage soit plus faible que celui des hommes immigrants, le taux d'activité et le taux d'emploi des femmes immigrantes étaient nettement inférieurs à ceux des hommes immigrants.»

Source : La planification de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015, **MICC**, p. 17

En statistique, la réalité des femmes immigrantes au Québec démontre que :

- De façon systémique le taux de chômage est plus élevé et le taux d'activité et d'emploi plus bas chez les femmes nées hors du Canada.

Taux d'activité, taux d'emploi et taux de chômage des immigrants selon le sexe, 15 ans et plus, Québec, 2006-2008



Source : Statistique Canada, Enquête sur la population active, compilation spéciale du MICC.

LES IMMIGRANTS ET LE MARCHÉ DU TRAVAIL QUÉBÉCOIS EN 2008, *MICC*, Novembre 2009

- Qu'en 2009, même si le taux de chômage des femmes immigrantes était plus bas que ce lui des hommes immigrants, le taux d'activité et d'emploi chez les femmes nées hors du Canada reste encore le plus faible.

Taux de chômage, d'activité et d'emploi des immigrants et des natifs selon le sexe, Québec-2009

Catégories	Taux de chômage	Taux d'activité	Taux d'emploi
Population totale	8,5	65,2	59,7
Femmes immigrantes	13,2	55,6	48,2
Hommes immigrants	14,1	68,1	58,5

- Même si le taux de chômage des femmes immigrantes était plus bas en 2009 sur l'ensemble du territoire, il reste plus élevé que ce lui des hommes immigrants sur l'île de Montréal.

Île de Montréal - taux de chômage de la population immigrante selon les sexes

Taux de chômage (%)	Total	Femmes	Hommes
Née au Canada	8,8	9,1	8,5
Née hors Canada	12,6	13,3	12,0

Source : Portrait socioéconomique de l'île de Montréal, Synthèse des territoires des centres locaux d'emploi, Mai 2009

1.2 PRÉCARITÉ ÉCONOMIQUE DES FEMMES IMMIGRANTES :

Plusieurs travaux ont jeté la lumière sur ce qui caractérise la présence des femmes sur le marché du travail. Ils démontrent que les emplois précaires à temps partiel et à horaire fragmenté, considérés comme atypiques, sont en réalité la norme chez les femmes immigrantes, autrement dit typiques de leur réalité. À cet égard, certains rapports (CAMO PI), montrent que les femmes immigrantes sont essentiellement concentrées dans des secteurs aux revenus annuels très faibles. Pensons à l'hébergement et à la restauration, au commerce aux détails ou au secteur manufacturier qui emploie, à lui seul, près du quart (24 %) des femmes immigrantes. Dans la même veine, le dernier rapport de Statistique Canada nous informe que, peu importe leur âge et la durée de leur établissement, les femmes immigrantes connaissent, sur la scène pancanadienne, un taux de chômage supérieur tout en étant moins présentes sur le marché du travail que les femmes nées au pays. (Statistique Canada—Danielle Zietsma, (2007), Les immigrants sur le marché canadien du travail en 2006 : premiers résultats de l'Enquête sur la population active du Canada, Ottawa, Statistique Canada, Ministre de l'Industrie, septembre 2007, 28 pages.)

Statistiques des revenus de la province du Québec, 2000-2005

Statistiques du revenu	Femmes immigrantes		Hommes immigrants		Femmes nées au Canada		Hommes nés au Canada	
	2000	2005	2000	2005	2000	2005	2000	2005
Revenu médian \$	16 501	17 063	24 702	23 003	18 474	20 415	31 039	31 188
Revenu moyen \$	22 170	23 232	34 853	33 585	24 133	26 314	37 533	39 342

Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2006, Produit no 97-563-XCB2006006 au catalogue de Statistique Canada (Québec/Québec, Code24)

Les données de Statistique Canada en date de 2005 laissent voir que les femmes immigrantes connaissent une pauvreté croissante. Cette année-là, elles gagnaient moins de 20 000 \$ dans une proportion de 57,6 %. Rappelons aussi qu'en 2000, environ 23 % des femmes immigrantes dépendent de transferts gouvernementaux (soit deux fois plus que chez les hommes immigrants).

En 2006, toujours, les femmes immigrantes au Québec gagnaient un salaire plus bas que la moyenne. Selon une analyse des données menée par **Marie-Thérèse Chicha**, l'écart salarial entre les femmes immigrantes et les hommes immigrants est de 23,8%, cet écart est de 32% entre les femmes immigrantes et l'ensemble de la population québécoise. (Source : **COLLOQUE DES ÉTUDIANTS ET DES JEUNES CHERCHEURS Enjeux actuels de l'immigration des gains fragiles, des acquis menaces**, CRIEC, UQAM, 3 mars 2011)

1.3 STATUTS D'IMMIGRATION ET PRÉCARITÉ DES FEMMES IMMIGRANTES :

Depuis quelques décennies, les femmes émigrent en plus grand nombre. Elles arrivent en tant que travailleuses indépendantes très scolarisées et souvent davantage diplômées que les femmes nées au Québec. De 2002 à 2006, 57 484 (55,2%) des femmes immigrantes sont entrées dans la catégorie de l'immigration économique, 28 923 (27,8 %) dans le cadre du regroupement familial et 16 460 (15,8%) ont été acceptées sous le statut de réfugiée.

Cependant, les statistiques le montrent bien, nombre de femmes qui n'ont pas le capital humain requis pour être acceptées comme immigrantes indépendantes ou pour échapper à la persécution arrivent sous un statut précaire. Elles restent ainsi des personnes à charge, dépendantes de leur parrain, n'ayant pas les mêmes avantages que leur conjoint et encore moins ceux des femmes nées au Canada. Tel est le cas des femmes parrainées, de celles qui arrivent comme aides familiales ou encore comme réfugiées. Ces femmes ont un accès limité à des services qui contribuent directement à l'atteinte de l'égalité : services d'employabilité, accompagnement vers le marché du travail, formations, services sociaux et de santé, francisation, etc. Il est donc clair que sur ce plan, les politiques d'immigration restent discriminatoires envers elles puisque leur statut réduit leur capacité d'intégration.

Immigrants admis au Québec selon la catégorie et le sexe :

Années	Sexe	Immigration économique %	Regroupement Familial %	Réfugiés et personnes en situation semblable %	Autres immigrants %
2006	Hommes	63	18	16,3	2,7
	Femmes	53,3	28,6	15,5	2,6
	Total	58,1	23,3	15,9	2,7
2007	Hommes	66,9	16,8	13,1	3,2
	Femmes	57,2	26,4	13,1	3,3
	Total	62,0	21,6	13,1	3,2
2008	Hommes	69,5	18,7	9,9	1,8
	Femmes	60,5	27,6	10,1	1,8
	Total	65	23,2	10	1,8
2009	Hommes	74,4	16,5	7,7	1,4
	Femmes	65	25	8,7	1,3
	Total	69,7	20,7	8,2	1,4
2010	Hommes	74,2	15,8	8,4	1,6
	Femmes	64,8	24,3	9,1	1,9
	Total	69,5	20,0	8,7	1,7
2006-2010	Hommes	69,9	17,1	10,9	2,1
	Femmes	60,4	26,3	11,2	2,1

Sources : Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), Direction de la recherche et de l'analyse prospective, avril 2011

Le gouvernement du Québec doit utiliser l'analyse différenciée selon le sexe (ADS) afin d'évaluer ses politiques d'immigration pour connaître leurs impacts spécifiques sur les femmes afin de remédier aux impacts disproportionnés ou discriminatoires envers les femmes et afin de concrétiser l'engagement du Québec envers l'égalité homme/femme dans toutes ses politiques, y compris celles concernant l'immigration.

2- POUR UNE RÉELLE APPLICATION DE L'ADS POUR CONTRER LA DISCRIMINATION SYSTEMIQUE DONT SONT VICTIMES LES FEMMES IMMIGRANTES

2.1 LA POLITIQUE GOUVERNEMENTALE *POUR QUE L'ÉGALITÉ DE DROIT DEVIENNE UNE ÉGALITÉ DE FAIT* :

La Politique gouvernementale *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*, en outre le Plan d'action 2007-2010 et, reconduit pour 2011-2012, défend l'approche différenciée selon les sexes comme un instrument de gouvernance dont le Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles est astreint. Il définit l'appareil d'État comme principale cible d'ancrage de cette approche et ce, à tous les niveaux de ses interventions. Il prévoit entre autre sept outils, dont :

- 1- Le plan AGIR sur l'égalité :
 - **l'approche spécifique, pour corriger les inégalités que vivent les femmes**
 - **l'approche transversale, pour que l'administration prévienne les inégalités dans les gestes qu'elle fait**
 - **l'approche sociétale, pour que tous les partenaires, y compris les hommes, soient interpellés pour travailler vers l'égalité.**
- 2- Analyse différenciée selon les sexes : La politique prévoit l'intégration de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) dans l'appareil gouvernemental et une utilisation de cette approche au sein des paliers local et régional.
- 3- Système de reddition de compte dont la formation de comités de suivi incluant encore les groupes de la société civile en matière de condition féminine et d'égalité entre les sexes

2.2 LE QUÉBEC ASSUJETTI À LA CONVENTION SUR L'ÉLIMINATION DE TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION À L'ÉGARD DES FEMMES (CEDEF) :

L'article 3 de la CEDEF ordonne aux gouvernements signataires, dont le Québec d'appliquer l'Analyse Différenciée selon les Sexes. Il s'agit d'un engagement à caractère juridique contre la discrimination dans sont victimes les femmes : *«Le Québec et le Canada se sont engagés à intégrer l'ADS comme outil de gestion dans le processus d'élaboration de l'ensemble de leurs politiques. Sa finalité est d'atteindre une égalité de fait. Dans le Plan d'action 2007-2010 découlant de la Politique pour l'égalité entre les sexes, le gouvernement du Québec s'est engagé à implanter cet outil de gestion.»* **Source** : Christiane Pelchat, *Président, Conseil du Statut de la Femme, Notes pour une allocution*, Convention sur l'élimination de toutes les

formes de discrimination à l'égard des femmes : effets quotidiens sur la vie des femmes au Québec, 26 mars 2010

Finalement, la responsabilité première du Ministère est l'application ferme de cette politique.

Compte tenu des pressions répétées et vaines exercées par les groupes de femmes dont Action travail des femmes et de la Fédération des Femmes du Québec pour que le **MICC** ait une application ferme de l'ADS, il y aurait lieu d'entrevoir de la «*mauvaise foi*» de la part du **Ministère de l'immigration et des communautés culturelles** dans le traitement de ses obligations en la matière. Ce concept juridique de «*mauvaise foi*» a été précisé par le juge LeBel dans l'arrêt *Finney c. Barreau du Québec* : «une insouciance, ou incurie grave (qui) implique un dérèglement fondamental des modalités de l'exercice du pouvoir, (à tel point qu'on peut en déduire l'absence de bonne foi et présumer la mauvaise foi). » **Source** : *Finney c. Barreau du Québec*, [2004] 2 R.C.S. 17

Autrement dit, il ne serait pas difficile de démontrer que le Ministère fait preuve, dans la conduite du dossier des femmes immigrantes et de l'application de la politique gouvernementale d'égalité homme/femme, d'une insouciance ou d'une incurie grave ou déréglée au point où l'on puisse en inférer la présence de mauvaise foi qui serait génératrice de responsabilité eu égard au mandat et à la mission du Ministère et aux obligations qui en découlent. En effet, la gravité de la situation de discrimination et d'exclusion des femmes immigrantes a été maintes et maintes fois été présenté au **MICC**.

«L'État, cependant, peut démontrer que, dans les circonstances, la faute résulte directement d'une décision de nature politique. Il semble pouvoir jouir de l'immunité relative s'il prouve, par exemple, que le manque de ressources ou d'effectifs, par opposition à leur mauvaise utilisation, est à l'origine de la faute. L'affectation des budgets de même que la gestion du personnel et du matériel relèveraient de la sphère politique. La sanction d'une faute de cette sorte, en conséquence, demeurerait politique. Les contraintes budgétaires n'excusent pas tout.» **Source** : Les recours judiciaires en droit public Barreau du Québec, Droit public et administratif, Collection de droit 2010-2011, Volume 7, Cowansville, Yvon Blais, 2010

PROBLÉMATIQUE RAC

À travers ses multiples activités pour le plein accès des femmes de toutes origines à l'emploi, **Action Travail des Femmes** est régulièrement confrontée à des demandes de femmes immigrantes en termes d'informations, d'accompagnement en emploi et d'éducation en matière d'égalité en emploi. En effet, en l'absence d'outils rigoureux et de mesures transparentes de reconnaissance de leurs diplômes et compétences acquis à l'étranger et dénués de toute forme de discrimination, les femmes immigrantes se retrouvent nettement désavantagées au moment d'accéder au

marché du travail, et ce, **du fait qu'elles soient, notamment, femmes, immigrantes et diplômées à l'étranger.**

Afin de mieux identifier les obstacles que ces femmes rencontrent et de définir leurs besoins en termes de reconnaissance des acquis et compétences en vue de leur permettre un accès équitable au marché du travail, **Action Travail des Femmes** a initié cette recherche-action en 2008 dont, voici l'essentiel des faits et recommandations.

Étant aux prises avec la réalité de la non-reconnaissance des diplômes et compétences obtenus à l'étranger, les femmes immigrantes se trouvent obligées de choisir parmi des avenues qui ne leur permettent pas d'accéder à un emploi dans leur domaine de compétence et réaliser ainsi leur autonomie socio-économique.

Les difficultés que les femmes rencontrent lors de leur parcours en RAC les amènent à accepter leur dévaluation. Certaines en conviennent en acceptant n'importe quel emploi rémunéré. D'autres décident de s'investir dans le bénévolat ou accepter un emploi en deçà de leurs compétences afin de se familiariser avec la société d'accueil et comprendre le fonctionnement des organismes et des institutions. Elles croient que cette implication pourra leur fournir l'occasion d'accumuler une expérience professionnelle très utile pour plus tard et conservent ainsi l'espoir de pouvoir retourner un jour à leur métier et profession originelle. D'autres encore ont pris le chemin du communautaire, dans le cadre d'une subvention salariale, pour pouvoir subvenir un tant soit peu aux besoins de leur famille.

Du fait qu'elles sont sujettes à de multiples discriminations, les femmes immigrantes diplômées à l'étranger sont des plus marginalisées, et connaissent pour la plupart une « inclusion subordonnée ». Dans l'optique d'améliorer leurs conditions socioéconomiques et pour lutter contre la discrimination dont elles sont la cible, les recommandations prioritaires tirées des témoignages des femmes de la recherche sont les suivantes :

1. Il est impératif que les différents acteurs gouvernementaux appliquent l'analyse différenciée selon le sexe (ADS) dans les différentes politiques publiques relatives à l'immigration et l'intégration socioéconomique des personnes immigrantes. De ce fait, il sera possible de prendre en considération les besoins spécifiques des femmes immigrantes de manière à mettre en place des mesures et des outils adéquats afin qu'elles puissent faire reconnaître non seulement leurs diplômes, mais également s'assurer d'un accès équitable aux mesures d'insertion en emploi.
2. Le plein accès à de l'information de qualité (complète et transparente) relative au parcours de reconnaissance des diplômes et des compétences acquis à l'étranger, et ce, avant l'immigration ainsi qu'une fois arrivées au Québec. De plus, les femmes immigrantes, étant majoritairement plus pauvres que les femmes en général, ont besoin de mesures particulières pour les aider à franchir les contraintes financières à l'obtention des équivalences (particulièrement auprès des ordres) et ainsi faire face à ces obstacles systémiques.

3. L'accès pour toutes les femmes immigrantes diplômées à l'étranger à des mesures et à des services efficaces en matière de reconnaissance des acquis et des compétences, sans discrimination fondée sur le statut d'immigration.
4. Lors de l'évaluation comparative des diplômes, il est souvent recommandé d'aller chercher dans une université ou dans un CÉGEP la formation dite manquante ou d'appoint. À cet effet, les acteurs concernés par ce dossier devraient prendre les 114 mesures nécessaires pour que cette formation vise réellement à compléter le cursus académique et non la « rediplômation ».
5. L'ajout, à la formation générale de base des intervenantes et intervenants de première ligne, d'éléments de compétence interculturelle, mais aussi de sensibilisation à la discrimination et au racisme.
6. La mise en place d'une instance regroupant tant les acteurs du milieu institutionnel que les groupes d'action communautaire pour participer à l'élaboration de programmes ou de politiques en reconnaissance des acquis et des compétences dans une perspective d'égalité entre les hommes et les femmes.
7. La promotion de la participation des femmes immigrantes aux décisions qui les concernent au sein d'institutions consultées ou chargées d'élaborer des mesures en reconnaissance des acquis afin d'améliorer leur accessibilité aux programmes et services en matière de la RAC et du développement de la main d'œuvre.

3- CONCLUSION : MÉCONNAISSANCE OU DÉSINTERET DU MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES DES PROBLÉMATIQUES VECUES PAR LES FEMMES IMMIGRANTES

Depuis de nombreuses années des organismes tentent de faire entendre au **Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles** qu'il est essentiel d'appliquer l'Approche Différenciée selon les Sexes aux programmes d'accueil et d'intégration des personnes immigrantes ainsi que dans leurs projections en matière de planification de l'immigration. Ces multiples recommandations des organismes terrains n'ont eu aucun écho auprès du **MICC** et ne se sont soldées que par le développement d'une formation sur l'ADS destiné aux organismes immigrants. Loin de répondre aux besoins criants des femmes immigrantes qui comptent pour plus de 50% de l'immigration au Québec. Cette réponse inadaptée et minimaliste du Ministère de l'Immigration n'a fait que renforcer les stéréotypes voulant que les populations immigrantes soient moins familières avec les valeurs d'égalités homme/femme tout en négligeant ses obligations d'institution publique signataire de la **Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF)**.

Pourtant ce pacte international signifie, dans un premier temps que le système politique et public québécois soit exempt de toute discrimination à l'égard des femmes et impose la mise en place de mesures spécifiques visant l'élimination de la discrimination systémique et des disparités dont sont encore victimes les femmes (ce pacte est accompagnée d'une obligation de redditions de compte aux quatre ans).

3.1 RESPONSABILITÉS DU MICC FACE À L'ENTRECROISEMENT DES DISCRIMINATIONS SYSTÉMIQUES VECUES PAR LES FEMMES IMMIGRANTES :

Discrimination Systémique :

Selon la définition de la **Commission ontarienne des droits de la personne** de la discrimination systémique, contrairement à la discrimination raciale qui se caractérise par un comportement individuel : *«la discrimination systémique découle de politiques, pratiques et comportements qui font partie des structures sociales et administratives de l'organisation et dont l'ensemble crée ou perpétue une situation désavantageuse envers un groupe traditionnellement discriminé - »*. Encore selon la Commission ontarienne des droits de la personne les indicateurs démontrant qu'il y a discrimination systémique sont :

- **Les données numériques :** tel que les statistiques peuvent démontrer qu'un groupe de personnes spécifique ne reçoit pas un traitement égal de la part ou au sein d'une organisation dans les programmes. Dans certains cas, les données numériques démontrant la précarité socioéconomique de ce groupe social et peuvent constituer un indicateur de discrimination systémique. Dans d'autres situations, la discrimination systémique peut se vérifier par une surreprésentation de ce groupe dans des secteurs où les conditions sont pénibles.
- **Politiques, programmes, pratiques et processus décisionnels :** Les politiques, programmes pratiques ainsi que les processus décisionnels peuvent créer des obstacles et mènent à l'exclusion des femmes immigrantes. L'utilisation de processus de décision informels ou fortement discrétionnaires est particulièrement problématique. Une autre faille à éviter : l'erreur de ne pas tenir compte des différences dans la formulation des politiques, pratiques et processus décisionnels : des normes apriori standards peuvent systématiquement exclure certains groupes et être source de discrimination.

Source : **Commission ontarienne des droits de la personne**

<http://www.ohrc.on.ca/fr/resources/factsheets/FRsystemicdiscrimination>

Sur le plan du droit, l'égalité est un concept comparatif : une personne est égale ou inégale par rapport à un ensemble de critères objectifs. Cela signifie qu'une règle a priori neutre et n'excluant pas un groupe de façon explicite peut être malgré tout

source de discrimination. On parlera alors de *discrimination systémique*¹. C'est selon nous le cas actuel des programmes et politiques du **Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles** envers les femmes immigrantes.

Les nombreuses tentatives de sensibilisation et d'information du **MICC** de la part **d'Action Travail des Femmes**, de la **Fédération des Femmes du Québec** et de nombreux autres groupes sont restées vaines. La réponse protocolaire et systématisée du Ministère nous informait qu'en raison de la neutralité des politiques et des programmes du Ministère, aucune exclusion ou discrimination systémique ne pouvait en découler.

Selon la politique gouvernementale d'égalité, les organismes publics doivent développer des mesures de redressement afin de prémunir le gouvernement d'exercer de la discrimination systémique. Cela implique d'analyser les indicateurs statistiques, les politiques, les pratiques, les processus décisionnels et la culture organisationnelle. Selon la **Commission canadienne des droits de la personne**, il n'est pas acceptable qu'une organisation prétende ignorer l'existence possible de discrimination systémique ou qu'elle manque à agir lorsqu'un problème a été porté à son attention. La Cour suprême du Canada reconnaît ce concept d'égalité réelle dans l'arrêt *Andrews*.

Outre les problématiques d'accessibilité aux programmes d'intégration, tel que la francisation, les services d'employabilités et programmes de régionalisation de l'immigration, **Action Travail des Femmes** souhaite illustrer ses constats à travers un exemple qui nous tiens à cœur car, en plus d'explicitier les obstacles systémiques inhérents aux politiques et pratiques non adaptés aux femmes nouvellement arrivées, démontre le peu de sensibilisation et la méconnaissance du dossier femme du **MICC**.

Tel que défini par Emploi-Québec, un emploi « non traditionnel » est une profession ou un métier au sein desquels un groupe (hommes ou femmes) est représenté à moins de 33 %. Les emplois non traditionnels offrent aux femmes de très bonnes perspectives d'emploi, de meilleurs salaires et sont considérés comme des secteurs en demande de main d'œuvre. Environ 300 emplois sont considérés non traditionnels pour les femmes au Québec.

Le **Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles du Québec** présente régulièrement les perspectives d'emplois au Québec (par le biais de séances d'information ou sur son site Internet) aux personnes nouvellement arrivées. Après analyse des données, **Action Travail des Femmes a constaté que 47 % des emplois répertoriés par le MICC comme ayant de bonnes perspectives**

¹ *Eldridge c. British Columbia*, [1997] 3 S.C.R. 624, *Colombie-Britannique c. BCGSEU*, (1999) 3 R.C.S. 3, *Cie des chemins de fer nationaux du Canada c. Canada* (Commission canadienne des droits de la personne), (1987) 1 R.C.S. 1114 (affaire *Action travail des femmes*), *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Gaz métropolitain inc.*, 2008 QCTDP 24. *Boulter c. Nova Scotia Power Incorporated and Attorney General of Nova Scotia*, 2009 NSCA 17

d'emploi sont des emplois non traditionnels. (Source : Site du **Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles du Québec** <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/emploi/marche-travail/perspectives-emploi/index.html>)

Pourtant, le **MICC** n'informe aucunement les femmes nouvellement arrivées des opportunités spécifiques pour elles à intégrer plus particulièrement ces emplois. Les pratiques du Ministère sont loin d'être de bon augure pour l'avenir en matière d'égalité des chances des cohortes d'immigration féminines prévues pour 2012-2015.

3.2 RECOMMANDATIONS :

Le plan d'immigration présenté par la Madame la ministre Weil pour 2012-2015 doit donc tenir compte des inégalités existantes entre les hommes et les femmes dans les politiques d'immigration ET les politiques d'intégration du Québec. Les statuts d'immigration accordées aux femmes influencent leur accès à plusieurs services au Québec, la non prise en compte de la féminisation de l'immigration, l'entrecroisement des discriminations vécue par les femmes dans leur parcours d'intégration, la place précaire faite aux femmes immigrantes sur le marché du travail, la non reconnaissance des acquis sont toutes des problématiques qui influencent la réussite d'une planification de l'immigration à la hauteur des attentes du Québec et des femmes immigrantes.

C'est dans cet ordre d'idée que nous recommandons :

1. Un changement drastique de l'approche du Ministère face aux problématiques des femmes immigrantes et face aux organismes de femmes travaillant sur la question. Le Ministère doit formellement reconnaître cette problématique et en faire une priorité : il est temps d'adopter une approche plus contraignante en matière de prise en compte de la situation spécifique des femmes immigrantes.
2. Une application systématique de l'analyse différenciée selon les sexes dans les politiques, programmes et la **budgétisation** du **MICC**. La prise en compte de l'entrecroisement des discriminations des femmes immigrantes, tel que l'âge, orientation sexuelle, handicap, race, etc.
3. Un programme de redressement spécifique aux femmes immigrantes tel que défini dans la politique gouvernementale que **«l'égalité de droit devienne une égalité de fait»**, sur un minimum de 10 ans et dont l'enveloppe budgétaire serait de cinq millions par année. Ce programme doit donner la priorité à l'intervention et l'expertise communautaire en condition féminine et en entrecroisement des discriminations vécues par les femmes immigrantes et de la diversité.

4. La création d'espace de concertation et un comité de suivi entre les organismes de femmes et le **Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles** afin de prendre en compte l'expertise développée par ces groupes.