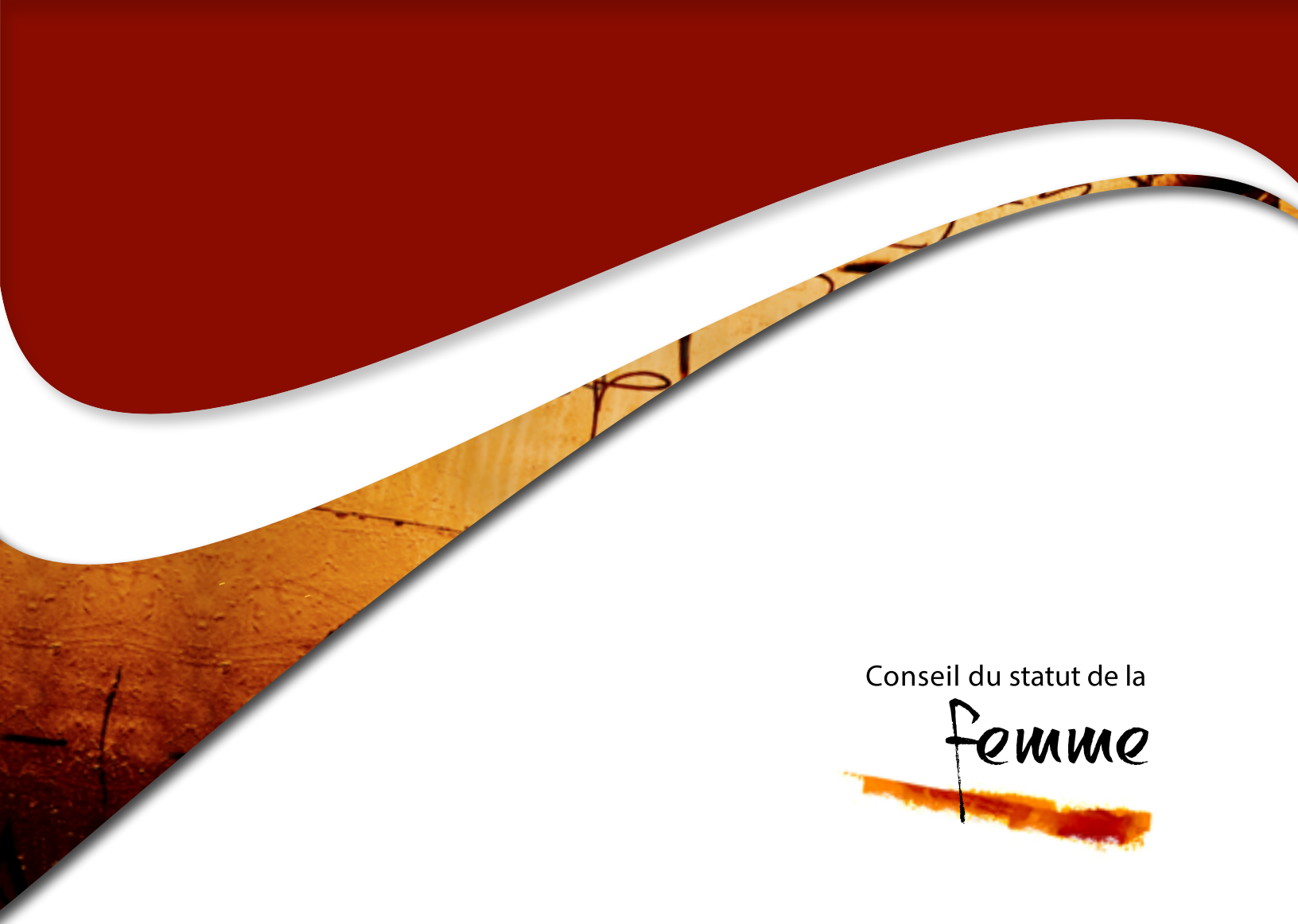




Conseil du statut de la

femme

Mémoire

Mémoire sur le projet de loi n° 77,
Loi sur l'immigration au Québec

2016

Mémoire

Mémoire sur le projet de loi n° 77,
Loi sur l'immigration au Québec

2016

Le Conseil du statut de la femme est un organisme de consultation et d'étude qui veille, depuis 1973, à promouvoir et à défendre les droits et les intérêts des Québécoises. Il conseille la ministre et le gouvernement sur tout sujet lié à l'égalité et au respect des droits et du statut des femmes. L'assemblée des membres du Conseil est composée de la présidente et de dix femmes venant des associations féminines, des milieux universitaires, des groupes socioéconomiques et des syndicats.

Les orientations de ce mémoire ont été approuvées par les membres du Conseil du statut de la femme le 5 février 2016.

Membres du Conseil

Julie Miville-Dechêne, présidente	Leila Lesbet
Geneviève Baril	Lucie Martineau
Élise-Ariane Cabirol	Audrey Murray
Carole Gingras	Gisèle Picard
Rakia Laroui	Nadine Raymond
	Natalie Rinfret

Recherche et rédaction

Joëlle Steben-Chabot

Direction de la recherche

Hélène Charron

Recherche documentaire

Julie Limoges

Coordination de l'édition

Sébastien Boulanger

Conception graphique et mise en page

Guyline Grenier

Date de parution

Février 2016

Toute demande de reproduction totale ou partielle doit être faite au Service de la gestion du droit d'auteur du gouvernement du Québec à l'adresse suivante : droit.auteur@cspq.gouv.qc.ca

Éditeur

Conseil du statut de la femme
800, place D'Youville, 3^e étage
Québec (Québec) G1R 6E2
Téléphone : 418 643-4326
Sans frais : 1 800 463-2851
Site Web : www.placealegalite.gouv.qc.ca
Courriel : publication@csf.gouv.qc.ca

Dépôt légal

Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2016
ISBN : 978-2-550-75076-5 (version PDF)
978-2-550-75077-2 (version HTML)
© Gouvernement du Québec



Table des matières

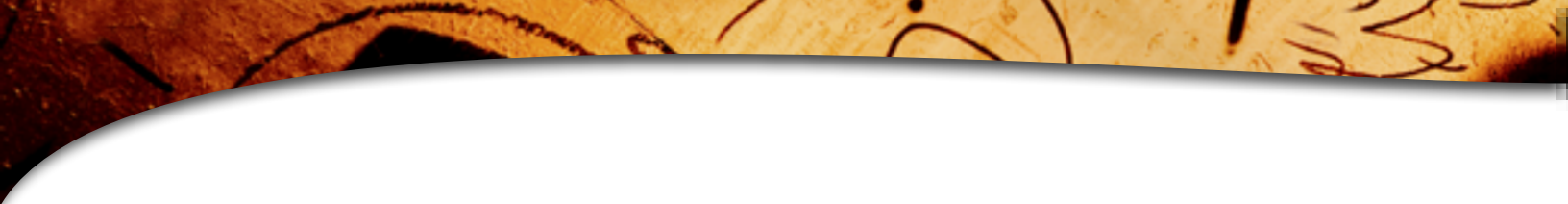
Résumé du projet de loi n° 77, Loi sur l'immigration au Québec	7
Introduction.....	9
1 L'immigration au Québec: un profil différent selon la catégorie.....	11
1.1 Le cas particulier du regroupement familial	12
1.2 La sélection des immigrantes économiques	13
2 Des services à l'intégration qui tiennent compte des réalités particulières des femmes ...	17
2.1 Les connaissances linguistiques	17
2.2 L'intégration au marché du travail	19
2.3 L'éducation à l'égalité.....	24
2.4 Une stratégie d'accueil intégrée	26
Conclusion	29
Recommandations.....	31
Bibliographie	33

Résumé du projet de loi n° 77, Loi sur l'immigration au Québec

Le projet de loi n° 77, Loi sur l'immigration au Québec est présenté comme le premier jalon d'une vaste réforme de l'immigration. Le dépôt de ce projet de loi fait suite à une consultation sur la nouvelle politique en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion. Cette dernière ainsi que la stratégie d'action qui l'accompagne doivent être dévoilées bientôt. La ministre de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, Kathleen Weil a déclaré que cette nouvelle politique viserait à bâtir une société plus inclusive, notamment en luttant contre la discrimination et l'exclusion, et en s'assurant de la participation de toutes et tous à la société québécoise.

Il s'agit de la première réforme en profondeur depuis l'adoption de la Loi sur l'immigration en 1968. Elle s'inscrit dans un contexte où de nombreux pays cherchent à recruter des personnes immigrantes qualifiées afin de faire face à la diminution de la main-d'œuvre et au vieillissement de leur population. Le projet de loi vise une meilleure adéquation entre les compétences des personnes immigrantes sélectionnées et les besoins du marché du travail dans l'ensemble des régions du Québec.

Le processus de sélection des personnes immigrantes est largement modifié par le projet de loi. Auparavant, le principe du « premier arrivé, premier servi » était au cœur du processus. Le projet de loi établit un système orienté sur les besoins de main-d'œuvre du Québec en exigeant pour la première fois une Déclaration d'intérêt des personnes à l'étranger, afin de constituer une banque de candidatures. Le Québec choisira dans cette banque les personnes dont le profil répond le mieux aux besoins du marché du travail. Puisque seules les personnes invitées pourraient faire une demande de certificat de sélection, la ministre juge que les délais permettant d'obtenir ledit certificat passeraient de 3 ans à environ 6 mois. Ainsi, les invitations seraient prioritairement faites aux personnes qui ont un « grand potentiel d'intégration ». Ce potentiel est défini par la ministre ainsi : avoir déjà une offre d'emploi validée, avoir un profil professionnel en demande, avoir déjà obtenu une reconnaissance totale ou partielle de leurs compétences ou être déjà au Québec, soit à titre d'étudiants étrangers ou de travailleurs temporaires qualifiés. La priorité est de répondre aux pénuries de main-d'œuvre dans certains secteurs d'activité ou certaines régions. Il s'agit d'un système déjà implanté au Canada depuis un an. Le projet de loi confère à la ministre un pouvoir discrétionnaire en matière de sélection des immigrants. À l'instar de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, le Conseil tient à ce que ce pouvoir s'exerce dans le respect du droit à l'égalité des femmes et des hommes, inscrit dans la Charte des droits et libertés de la personne (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2016). Le Conseil ne peut que se réjouir de l'intention du gouvernement de choisir les personnes immigrantes en fonction des besoins en main-d'œuvre du Québec.



En effet, nous avons rencontré au fil des ans de trop nombreuses femmes immigrantes qui malgré leurs diplômes, n'ont pas réussi à trouver un emploi dans leur domaine d'expertise, alors qu'on leur avait fait miroiter, dans leur pays d'origine, de grandes possibilités. Le Conseil a d'ailleurs documenté cette question en rédigeant une étude de cas sur la participation au marché du travail des femmes immigrées du Maghreb au Québec (Beaudoin, 2014). Pourquoi, nous demandaient-elles, le Québec sélectionne-t-il des universitaires s'il a surtout besoin de techniciennes et de techniciens ?

Toujours dans l'objectif d'atteindre une meilleure adéquation avec le marché de l'emploi, le projet de loi permet au ministre de créer des programmes pilotes d'immigration d'une durée déterminée, concernant tant l'immigration temporaire que permanente, visant à répondre à des besoins ponctuels dans différentes régions. Ces programmes peuvent accueillir un maximum de 500 personnes.

Par ailleurs, les ressortissants étrangers, qui se voient refuser l'entrée comme immigrant économique, pourront en appeler de cette décision au Tribunal administratif du Québec. Aussi, le projet de loi encadre désormais la pratique des consultants en immigration, pratique où beaucoup d'abus ont été dénoncés.

Plusieurs critères et conditions de sélection et d'accueil seront définis par voie réglementaire et échapperont ainsi à l'examen démocratique en commission parlementaire. Bien qu'il comprenne les besoins de souplesse dans un domaine en mutation, le Conseil souhaiterait que les aspects les plus sensibles du règlement soient soumis à la consultation.

Finalement, la ministre Weil a également indiqué que la nouvelle Politique en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion comporterait des mesures pour lutter contre la discrimination et pour favoriser la rétention des nouveaux arrivants en régions.

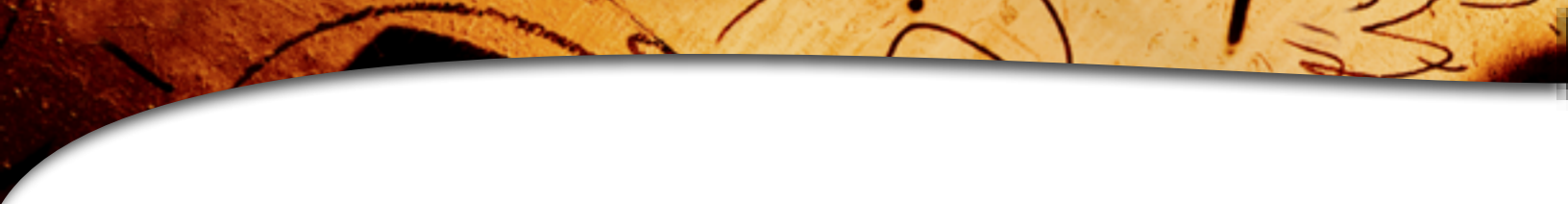


Introduction

Le projet de loi n° 77 dresse les grandes lignes d'un nouveau système de sélection des ressortissants étrangers au Québec. Il s'agit d'un projet de loi fondamental dans la mesure où le Québec choisit de cette manière les citoyennes et les citoyens de demain. Le Conseil du statut de la femme (CSF) profite ainsi de cette occasion pour rappeler au législateur certaines de ses préoccupations à propos des femmes immigrantes.

L'immigration, de la sélection des candidates et des candidats aux services qui leur sont offerts, est perçue, à tort, comme un processus neutre. L'élaboration et la mise en œuvre des politiques migratoires font généralement abstraction des distinctions de sexe. Toutefois, comme l'Organisation internationale pour les migrations le souligne, « ils [les mouvements de population] ont néanmoins un aspect sexospécifique, car les hommes et les femmes migrent pour des raisons et par des filières différentes et ne vivent pas les mêmes expériences » (CSF, 2011, p. 16). Pour cette raison, il est essentiel de tenir compte des besoins spécifiques des femmes tant lors de l'étude que de l'élaboration des politiques migratoires, qu'il s'agisse de migration économique, de regroupement familial ou d'accueil de personnes réfugiées. Le maintien d'une approche dite « neutre » mène généralement à l'invisibilisation des expériences particulières des femmes, renforçant les inégalités de sexe et le cantonnement des femmes à leurs rôles familiaux traditionnels (Lobby européen des femmes, 2004). Même si numériquement, le Québec accueille autant d'hommes que de femmes, on observe qu'hommes et femmes ne sont pas majoritaires dans les mêmes catégories d'immigration. Les réalités vécues par les femmes dans la filière de l'immigration économique (comme requérant principal ou conjointe) ne sont pas les mêmes qu'en situation de parrainage, tant en termes de prestation de services que de conditions d'accueil.

Pour tenir compte des effets des programmes sur les femmes, le Conseil recommande depuis plusieurs années déjà l'intégration de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) lors de l'élaboration des règlements et des politiques au Québec. En bref, l'ADS est définie comme une approche qui vise à percevoir de façon préventive, au cours de la conception ou de l'évaluation d'une intervention gouvernementale, les effets distincts que pourrait avoir son adoption sur les femmes et les hommes, de façon à faire reculer les inégalités de sexe. Dans le dossier qui nous préoccupe, le Conseil tient à souligner que le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) a fait des efforts réels pour fournir des données statistiques ventilées selon le sexe sur son action. Toutefois, au-delà du financement de projets ponctuels pour les femmes, la Table de concertation



des organismes de service des personnes réfugiées et immigrantes a constaté que le MIDI ne propose pas de programme récurrent spécifiquement destiné à réduire les inégalités de sexe dans la phase d'accueil et d'intégration.

Dans le présent exercice, la volonté du Conseil est moins de proposer une analyse détaillée des articles du projet de loi, que de souligner la nécessité d'approcher l'ensemble de la thématique de l'immigration avec une plus grande attention aux inégalités de sexe, afin de repérer les règlements et dispositions comportant des risques pour les femmes immigrantes. Ce mémoire propose d'abord un bref portrait de l'immigration au Québec selon le sexe. Puis, nous aborderons la question de la grille de sélection et les effets différenciés qu'elle génère sur la situation des femmes et des hommes. Nous examinerons finalement la difficile prise en compte des besoins des femmes dans l'offre de services à l'intégration.

1 L'immigration au Québec : un profil différent selon la catégorie

De 2004 à 2013, le Québec a accueilli 484 849 nouveaux ressortissants étrangers, dont presque autant d'hommes (242 567) que de femmes (242 282). Les nouveaux arrivants se répartissent entre trois catégories d'immigration : l'immigration économique, le regroupement familial et les réfugiés. Étant donné les besoins en main-d'œuvre du Québec, l'immigration économique tend à prendre de plus en plus d'importance. Elle est passée de 60,4 % du total en 2004 à 70 % en 2013. Notons que le nombre de personnes accueillies en vertu du regroupement familial est resté relativement stable. Par contre, le Québec reçoit de moins en moins de réfugiés qui comptaient pour 16,7 % des nouveaux arrivants en 2004 alors qu'ils ne représentent plus que 8,1 % du total en 2013. En ventilant selon le sexe par catégories, on observe que les femmes représentent 46 % de l'immigration économique, 61 % du regroupement familial et 49 % des réfugiées. De façon plus détaillée, des 72 396 époux, conjoints ou partenaires accueillis au Québec via le regroupement familial entre 2004 et 2013, 63 % sont des femmes (MIDI, 2014a).

Tableau 1
Personnes immigrantes admises au Québec selon le sexe et la catégorie, 2004-2013

	Femmes		Hommes		Total
	n	%	n	%	
Immigration économique	148 311	46	171 106	54	319 417
Regroupement familial	62 473	61	40 434	39	102 907
Personnes réfugiées	27 667	51	27 040	49	54 707
Autres ¹	3 831	49	3 987	51	7 818
Total	242 282		242 567		484 849

1. Demandeurs non reconnus du statut de réfugié et cas d'ordre humanitaire.

Source : MIDI, 2014a.

À ces catégories d'immigration s'ajoute l'immigration temporaire, comprenant des personnes aux études, ainsi que des travailleuses et des travailleurs, qualifiés ou non. Les conditions de production de ce mémoire ne nous ont pas permis de faire une analyse détaillée de cette réalité. Le Conseil avait d'ailleurs été consulté sur le projet de loi 60 Loi visant principalement la modernisation du régime de santé et de sécurité du travail et son application aux domestiques. Dans son mémoire, il y rappelait que bien des travailleuses domestiques migrantes étaient placées dans des situations de

grande vulnérabilité, notamment en raison de leur isolement et de leur dépendance envers l'employeur (CSF, 2012, p. 4). En conséquence, le Conseil considère que le ministère devrait porter une attention particulière aux situations vécues par les travailleuses temporaires, particulièrement non qualifiées, marquées par la précarité et la non-reconnaissance de certains droits.

1.1 Le cas particulier du regroupement familial

Ainsi, sur cinq nouveaux arrivants parrainés, un peu plus de trois sont des femmes. Nous insistons sur cette donnée puisque la réalité de l'immigration par le regroupement familial nous semble singulière dans la mesure où elle place les individus dans une situation de dépendance face à la personne qui la parraine, contribuant ainsi à l'amplification des inégalités, au sein des couples¹. Une étude récente menée dans la ville de Québec montre que le parrainage place les femmes dans des situations de vulnérabilité en raison de leurs dépendances juridique, économique et sociale envers leur conjoint (Suelves Ezquerro, 2014). Selon les règles établies par le gouvernement canadien, qui a juridiction pour cette catégorie d'immigration, la personne garante est responsable des besoins de la personne parrainée, pour l'ensemble de la période du parrainage (trois ans dans le cas d'un ou une partenaire). La personne parrainée n'a droit à aucune prestation sociale. Cette relation de dépendance – formalisée dans l'engagement entre la personne garante et le gouvernement du Québec – est exacerbée par différentes difficultés : le manque de connaissance de la langue du pays d'accueil, l'absence de reconnaissance de leurs diplômes, la charge des enfants et l'isolement. Les personnes parrainées ont d'ailleurs un accès plus limité à certains services, notamment les cours de francisation. Cet accès limité est dû à plusieurs éléments. L'explosion des délais au palier fédéral pour obtenir une lettre d'acceptation entraîne de longues périodes d'attente. Par exemple, une femme parrainée peut devoir patienter jusqu'à 18 mois avant d'obtenir cette preuve nécessaire pour être admise aux cours de langue française (Dussault, 2016). Aussi, les personnes issues de la filière du regroupement familial ne bénéficient pas des mêmes allocations que les autres immigrantes pour la participation aux cours de francisation².

Dans les cas les plus graves, les femmes parrainées victimes de violence conjugale se trouvent dans une situation de « double discrimination » : en plus d'endurer des situations pouvant mettre en péril

1 Notons ici que les règles régissant le regroupement familial relèvent du palier fédéral, tant concernant les conditions générales de sélection que celles permettant la conservation de la résidence. Ainsi, le fédéral décide de qui peut parrainer, et de qui peut être parrainé. Le Québec s'occupe, quant à lui, du contrat de parrainage où un individu se porte garant de quelqu'un d'autre, incluant sa prise en charge financière. Le Québec gère et fait respecter cet engagement, notamment en déterminant les barèmes financiers permettant de devenir parrain. Dans le cas d'une situation de couple, le Québec n'évalue pas les capacités financières du parrain. Toutefois, aucun parrainage de la sorte n'est possible si l'individu est prestataire d'aide sociale.

2 Cette question est davantage traitée dans la section « 3.1. Les connaissances linguistiques ».

leur vie, leur stabilité psychologique, le fait de dépendre entièrement de leur parrain empêchera certaines d'entre elles de demander de l'aide aux services sociaux ou de porter plainte de peur d'être expulsées (Suelves Ezquerro, 2014, p. 103).

Ainsi, en voulant faire porter la totalité du poids de l'intégration de nouvelles arrivantes sur leur parrain, l'État contribue à alimenter des relations de dépendance, préjudiciables pour ces femmes. Même si les règles régissant le regroupement familial relèvent du gouvernement fédéral, le Conseil est d'avis que le Québec doit adapter ses services aux immigrantes parrainées afin de tenir compte des situations de vulnérabilité dans lesquelles certaines se trouvent. Comme les femmes parrainées sont particulièrement vulnérables et plus nombreuses que les hommes dans cette catégorie, un programme spécifique, axé sur les droits des femmes au Québec, l'égalité des sexes et les ressources disponibles en matière de violence, devrait leur être dédié.

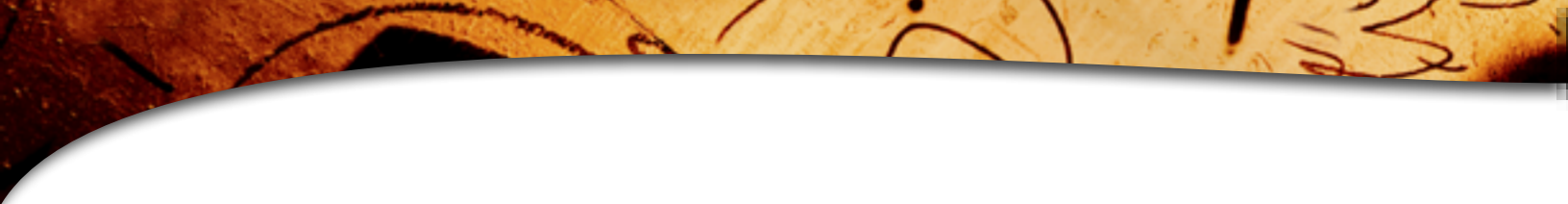
1.2 La sélection des immigrantes économiques

Le projet de loi n° 77 est la première étape d'une vaste réforme qui inclura notamment le lancement d'une nouvelle politique en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion ainsi que de la stratégie qui l'accompagne. Ainsi, le projet de loi met la table en empruntant une approche résolument tournée vers l'adéquation avec le marché de l'emploi. En effet, on retrouve dès le premier article l'importance de la pleine participation des personnes immigrantes à la société québécoise, notamment en ce qui a trait à sa prospérité, à son rayonnement international et à la vitalité du français. Le MIDI rendra obligatoire une Déclaration d'intérêt du ressortissant étranger, permettant de constituer une banque de candidature à partir de laquelle les personnes dont le profil correspond le mieux aux besoins du marché seront ciblées.

La mise en place de nouveaux critères de sélection est un moment de choix pour en faire l'examen afin d'éviter la présence de dispositions contribuant à la discrimination systémique dont sont victimes les femmes; discrimination qui se définit ainsi :

un ensemble de faits tels que des politiques institutionnelles, des processus décisionnels, des comportements et des attitudes qui, souvent inconscients et anodins en apparence, produisent et maintiennent, lorsque conjugués les uns aux autres, des effets disproportionnés d'exclusion pour les membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination³.

³ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Gaz Métropolitain inc., 2008 QCTDP 24, par. 67 (ci-après « Gaz Métropolitain [TDP] ») cité dans Gaz Métropolitain inc. c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2011 QCCA 1201 (CanLII) dans Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 2011, p. 2.



Aux yeux du Conseil, il sera important d'évaluer l'impact du nouveau processus de sélection sur les inégalités entre les femmes et les hommes. Nous prenons ici l'exemple de la grille de sélection pour la catégorie de l'immigration économique.

En 2009, Marie-Thérèse Chicha soutenait que la grille de sélection, mettant particulièrement l'accent sur les métiers et les techniques à forte prédominance masculine, risquait de réduire considérablement l'immigration de femmes qualifiées célibataires, et ainsi renforcer les situations de dépendance des femmes immigrées.

Même si la nouvelle méthode de sélection de l'immigration économique rendra caduque l'actuelle grille, en faisant correspondre les profils de personnes désirant immigrer aux besoins du marché du travail, il demeure que les secteurs d'emploi jusqu'à maintenant privilégiés ou jugés prioritaires sont largement occupés par des hommes. En effet, le tableau 2 montre les diplômes obtenus à l'étranger valant le plus de points selon la grille de sélection présentement utilisée. Très peu de ces emplois sont majoritairement occupés par des femmes, ce qui est susceptible de mener à une sursélection des hommes, comme premier requérant, par rapport aux femmes.

Tableau 2

**Liste des diplômes obtenus à l'étranger permettant d'obtenir plus de 6 points
(pour le requérant principal) selon le domaine d'étude**

Requérant principal: 16 points Partenaire: 4 points	
Université Génétique (MAI) Génie informatique et de la construction des ordinateurs (BAC) Sciences de l'informatique (BAC)	Collégial technique Technique d'orthèses visuelles (DEC) Technologie de la production pharmaceutique (DEC) Technologie de médecine nucléaire (DEC) Technologie de radio-oncologie (DEC)
Requérant principal: 12 points Partenaire: 3 points	
Université Bibliothéconomie et archivistique (MAI) Biophysique (BAC) Comptabilité et sciences comptables (BAC) Design industriel (BAC) Génie aérospatial, aéronautique et astronautique (BAC) Génie alimentaire (BAC) Génie biologique et biomédical (BAC) Génie civil, de la construction et du transport (BAC) Génie électrique, électronique et des communications (BAC) Génie industriel et administratif (BAC) Génie mécanique (BAC) Génie nucléaire (MAI) Génie physique (BAC) Géologie (minéralogie, etc.) (BAC) Hydrologie et sciences de l'eau (MAI) Information de gestion (BAC) Marketing et achats (BAC) Opérations bancaires et finance (BAC) Phytotechnie (BAC) Psychologie (DOC) Recherche opérationnelle (BAC) Relations industrielles (BAC) Sciences de la terre (BAC) Sciences et technologie des aliments (BAC) Sciences infirmières et nursing (BAC) Traduction (BAC)	Zoologie (BAC) Zoologie (MAI) Zootechnie (BAC) Zootechnie (MAI) Collégial technique Audioprothèse (DEC) Soins infirmiers (DEC) Techniques de construction aéronautique (DEC) Techniques de génie chimique (DEC) Techniques de génie mécanique (DEC) Techniques de la documentation (DEC) Techniques de l'informatique (DEC) Techniques de maintenance d'aéronefs (DEC) Techniques de transformation des matières plastiques (DEC) Techniques d'intégration multimédia (DEC) Technologie de la mécanique du bâtiment (DEC) Technologie de la production pharmaceutique (AEC) Technologie de l'architecture (DEC) Technologie de l'architecture navale (DEC) Technologie de radiodiagnostic (DEC) Technologie des procédés et de la qualité des aliments (DEC) Secondaire professionnel Mécanique agricole (DEP) Mécanique d'engins de chantier (DEP) Santé, assistance et soins infirmiers (DEP) Techniques d'usinage (DEP)

Source : MIDI, page consultée le 1^{er} février 2016.

Retenir davantage de candidatures de travailleurs qualifiés dans des corps d'emploi traditionnellement masculins – et ce, sans programme d'accès à l'égalité ou de mesures positives pour certaines catégories de personnes – représente en outre un risque de transposer, voire d'amplifier, les inégalités déjà existantes au Québec sur les nouvelles arrivantes. En effet, à l'heure actuelle, plusieurs femmes peinent à faire leur chemin dans les secteurs traditionnellement masculins que ce soit en raison de la faible reconnaissance de leurs compétences ou des milieux de travail hostiles à leur présence⁴. On peut donc s'inquiéter des difficultés qui seront éprouvées par les femmes issues de l'immigration. Si les métiers privilégiés par la nouvelle grille demeurent en grande majorité traditionnellement masculins, il faudra s'assurer d'offrir des formations qualifiantes dans ces domaines aux femmes immigrantes. Le MIDI devrait s'assurer que la méthode de sélection qui primera soit exempte de toute discrimination systémique entraînant des biais défavorisant les femmes dans leur possibilité d'immigrer au Québec.

Un second aspect négatif souligné par Chicha (2009), à propos la grille de sélection, était le faible pointage accordé au second requérant. En effet, dans le cas d'une demande formulée par un couple – avec ou sans enfant – les caractéristiques du requérant principal ont une pondération nettement plus élevée que celle du demandeur secondaire. Notons ici que selon les données du MIDI, parmi les personnes immigrantes qui ont été admises au Québec entre 2010 et 2014 dans la catégorie de l'immigration économique et qui ont fait une demande en couple, le requérant principal est un homme dans 61 % des cas. Pour un candidat qui est travailleur qualifié, le profil de son partenaire peut compter pour un maximum de 17 points sur 120. Pour un travailleur autonome, le profil du partenaire ajoute un maximum de 13 points sur 96. La marginalisation du profil de la partenaire tend à la placer dans une situation de dépendance face au requérant principal dans la mesure où elle pourrait éprouver plus de difficultés à trouver un emploi. Il est donc nécessaire de tenir compte des besoins spécifiques des seconds requérants, en majorité des femmes, afin de faciliter leur intégration.

Conséquemment, le Conseil recommande que le ministère veille à ce que la nouvelle méthode de sélection de l'immigration basée sur une meilleure adéquation entre les besoins en main-d'œuvre et les candidats n'amplifie pas le déséquilibre entre le nombre de femmes et d'hommes admis au Québec à titre de requérant principal. À ce titre, un travail d'analyse des critères de sélection doit être accompli afin d'éviter la discrimination de certaines catégories de personnes, notamment les femmes.

4 Cette question a été documentée par le Conseil du statut de la femme dans le secteur précis de la construction au Québec. Il ne s'agit toutefois pas du seul milieu où les logiques d'exclusion des femmes sont à l'œuvre.

2 Des services à l'intégration qui tiennent compte des réalités des femmes

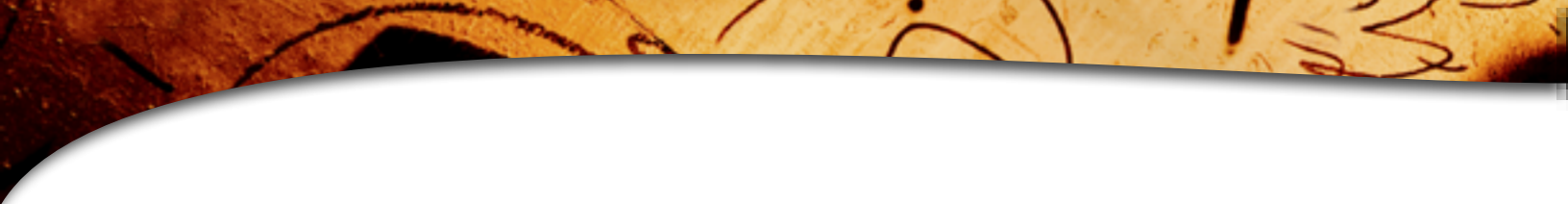
Si l'immigration est susceptible de contribuer à l'autonomie et à l'émancipation de certaines femmes, elle peut également accroître leur vulnérabilité et la violation de leurs droits (CSF, 2011, p. 23). Il est primordial de s'intéresser à l'intégration particulière des immigrantes dans la mesure où celles-ci occupent une position spécifique qui leur impose parfois des responsabilités perçues comme contradictoires. D'une part, la société d'accueil compte sur elles – particulièrement sur les mères – pour faciliter l'intégration de l'ensemble de la famille, alors que, d'autre part, la famille s'attend également à ce que les mères assument un rôle de protectrice de la culture d'origine (CSF, 2011, p. 23). Les principaux enjeux de l'intégration demeurent les connaissances linguistiques et l'intégration au marché du travail.

2.1 Les connaissances linguistiques

L'intégration à la société d'accueil repose en grande partie sur la connaissance de la langue. Entre 2009 et 2013, les femmes migrantes étaient un peu moins nombreuses à connaître le français que les hommes (60,5 % contre 64,1 %), et elles étaient également un peu plus nombreuses à ne connaître ni le français ni l'anglais (23,5 % contre 20,9 %) (MIDI, 2014a).

Un rapport récent du Comité consultatif sur l'accessibilité financière aux études (CCAFÉ) s'est notamment penché sur l'accessibilité financière des adultes aux projets d'études et de formation. Une section du document porte sur la francisation (CCAFÉ, 2016, p. 53-59). Selon leur évaluation, entre 17 000 et 22 000 personnes, tous âges confondus, doivent se familiariser avec le français chaque année. Actuellement, la francisation est prise en charge à la fois par le MIDI, par le ministère de l'Éducation, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MEESR) et par le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), via Emploi-Québec. Dans certains cas, des allocations financières sont disponibles pour les personnes nouvellement immigrées. Le MIDI offre du soutien financier pour les personnes inscrites dans son réseau de francisation. La formation à temps plein du MIDI est offerte aux personnes immigrées depuis cinq ans ou moins et elle exclut les personnes demandant l'asile⁵, les travailleuses et travailleurs temporaires ainsi que les étudiantes et les étudiants étrangers. Cette formation a une durée maximale de 44 semaines. De son côté, Emploi-Québec soutient la participation à la francisation dans le cadre du programme Mesure de formation de la main-d'œuvre (MFOR). Les personnes bénéficiant de ce programme peuvent

5 Ici, on parle des personnes qui font une demande d'asile, et non pas de ceux qui l'ont obtenu.



obtenir jusqu'à douze mois supplémentaires de francisation ou d'alphabétisation. Toutefois, celles qui s'inscrivent de leur plein gré dans les Centres d'éducation des adultes ne reçoivent aucune compensation financière.

Dans le cas des cours de francisation dans le réseau du MIDI, les allocations varient selon la catégorie d'immigration. Pour les formations à temps plein, les personnes issues du regroupement familial, de la catégorie entrepreneur, investisseur, travailleur autonome et retraité reçoivent une allocation de participation de 30 \$ par semaine alors que les travailleuses et travailleurs qualifiés ainsi que les réfugiés obtiennent 115 \$ par semaine. En plus de cette allocation, un remboursement des frais de garde à concurrence de 25 \$ par jour par enfant est disponible, et certaines catégories d'immigrants peuvent obtenir une aide financière pour les frais de déplacement. Les personnes inscrites à une formation à temps partiel peuvent bénéficier d'un montant forfaitaire contribuant au remboursement des frais de garde.

Actuellement, les personnes bénéficiant des mesures d'Emploi-Québec obtiennent des allocations d'aide à l'emploi selon leur statut : participant à l'assurance-emploi, prestataire d'un programme d'aide financière de dernier recours ou personnes sans soutien du revenu. Ces dernières ont accès à des allocations uniquement si elles sont sous le seuil de faible revenu. D'autres frais supplémentaires peuvent être remboursés, tels que les frais de garde ou de transport, les droits de scolarité ou autres frais de formation, les frais de séjour hors foyer ou de déplacement occasionnel. Cette aide financière dure 12 mois. Aussi, les personnes ayant immigré par la filière du regroupement familial ont moins accès à ce type d'allocation puisqu'elles sont d'emblée exclues des programmes d'assistance sociale. De plus, comme pour l'ensemble des personnes sans soutien du revenu, le revenu du ménage est pris en considération plutôt que la situation individuelle.

D'une part, dans la mesure où la responsabilité du soin et de la garde des enfants incombe plus souvent aux femmes, le difficile accès à des places en garderie pèse plus lourd sur les nouvelles arrivantes que sur les nouveaux arrivants. Si les femmes n'ont pas accès à de telles places, leur apprentissage du français est compromis. D'autre part, il faut s'inquiéter du sort des femmes parainées, qui ont droit à moins d'aide financière pour apprendre le français en raison de leur statut.

Par ailleurs, le niveau requis de connaissance du français peut diverger selon le milieu de travail. Une connaissance approfondie de la langue – tant à l'oral qu'à l'écrit – s'avère essentielle lorsque les relations sociales sont au cœur de l'emploi, ce qui est souvent le cas des métiers traditionnellement féminins : vendeuse, infirmière, éducatrice, enseignante, etc. À l'opposé, plusieurs emplois traditionnellement masculins n'exigent pas une maîtrise aussi poussée du français, que ce soit dans



le secteur de la construction ou industriel (CSF, 2011, p. 27). Une connaissance limitée ou inexistante du français est donc un obstacle plus important pour les femmes immigrantes qui œuvrent dans les services.

Tenter à la fois de suivre des cours de francisation et de trouver un travail représente un défi encore plus grand pour les immigrantes que les immigrants, car elles s'occupent généralement davantage de la famille. De plus, les nouvelles et les nouveaux arrivants sont susceptibles de prioriser la nécessité d'obtenir un emploi sur celle d'apprendre le français. Dans certains secteurs, notamment celui du textile, de l'entretien ménager et de l'hôtellerie, des initiatives ont déjà été mises de l'avant pour permettre l'apprentissage du français pendant les heures de travail. Ces cours permettent de rejoindre les immigrantes plus facilement et de leur donner le temps d'apprendre et de pratiquer la langue sans conséquence sur leurs revenus. Ces initiatives sont souvent le fruit d'une concertation entre les syndicats et les employeurs et bénéficient de subventions, via le Fonds de développement et de reconnaissance de la main-d'œuvre. Il s'agit là, aux yeux du Conseil, d'une bonne pratique qu'il faudrait étendre à plus d'entreprises.

Soulignons également que des personnes immigrantes, principalement des femmes, peuvent demeurer à la maison pour s'occuper de leur famille, ou ne pas trouver d'emploi. Ainsi, malgré un apprentissage de 44 semaines, plusieurs peinent à s'exprimer en français en raison du peu d'espace de pratique et de conversation. À la fin des cours subventionnés, il ne semble pas y avoir de suivi systématique pour évaluer si les nouvelles et les nouveaux arrivants maîtrisent ou non la langue, et si d'autres stratégies sont nécessaires.

Le Conseil recommande que les cours de francisation soient accessibles à toutes les personnes immigrantes dès l'arrivée au Québec et que les mesures d'aide financière octroyées aux personnes migrantes par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion et par Emploi-Québec soient révisées afin de mieux épauler les nouvelles arrivantes, peu importe la filière migratoire empruntée.

2.2 L'intégration au marché du travail

De nombreux programmes sociaux élaborés au fil du temps ont visé à augmenter l'autonomie financière des femmes afin de réduire les inégalités entre les sexes : de l'équité salariale à la mise en place d'un régime d'assurance parentale. Une telle volonté pour la population québécoise doit s'étendre aux nouvelles arrivantes qui vivent des difficultés particulières mettant en péril leur autonomie financière. L'accès à un emploi – de qualité – est donc une pierre angulaire de leur intégration. L'indépendance financière est une condition primordiale d'exercice de l'ensemble des droits,

et ce pour l'ensemble des Québécoises. Une telle autonomie permet également de mieux faire face aux crises, notamment lors d'une rupture d'union ou en cas de violence conjugale ou familiale.

Actuellement, le taux d'activité projeté⁶ des immigrants demeure supérieur à celui des immigrantes (87,9 % contre 81,8 % pour les femmes, en 2014). Notons toutefois que le taux d'activité des femmes issues de l'immigration a fait un bond de 16 points de pourcentage entre 2010 et 2014 (MIDI, 2015, p. 14 et 17), ce qui s'explique probablement par le virage vers l'immigration économique. Cette forte augmentation du taux d'activité des immigrantes nouvellement admises ne peut cependant pas cacher le taux de chômage plus important de ces dernières.

L'écart entre le taux de chômage des personnes natives et immigrantes est d'ailleurs plus marqué au Québec qu'ailleurs au Canada, ce qui est l'indice d'une intégration moins rapide. Les données de Statistique Canada de 2015 présentées dans le tableau 3 révèlent un écart de 4,6 points de pourcentage au Québec, alors qu'il oscille entre 0,1 et 1,6 point de pourcentages dans les autres provinces. Faute de disponibilités de données ventilées par le sexe, le tableau présente les données générales pour les deux sexes.

Tableau 3

Taux de chômage (%) des personnes natives et des personnes immigrantes de 25 à 54 ans selon la province

	Québec	Provinces de l'Atlantique	Ontario	Manitoba et Saskatchewan	Alberta	Colombie- Britannique	Canada
Population native	5,7	8,4	5,1	4,2	5,1	4,6	5,4
Population immigrante	10,3	8,5	6,3	5,6	6,7	6	6,9
Écart	4,6	0,1	1,2	1,4	1,6	1,4	1,5

Source : Statistique Canada, page consultée le 1^{er} février 2016.

Le tableau 4 indique que le taux de chômage des femmes issues de l'immigration était de 11,8 %, alors que celui des femmes natives était deux fois plus bas (5,6 %) (MIDI, 2014a). Du côté des hommes issus de l'immigration, ce taux est de 10,6 %.

6 Le taux d'activité projeté est la proportion des immigrants admis comptant se joindre à la population active par rapport aux immigrants âgés de 15 ans et plus.

Tableau 4

**Taux de chômage (%), population native et population immigrée,
15 ans et plus, Québec, 2011**

	Femmes	Hommes	Total
Population native	5,6	7,4	6,5
Population immigrée			
Période d'immigration			
Avant 2001	8,9	8,5	8,7
2001-2005	11,9	10,6	11,2
2006-2011	20,5	16,8	18,5
Total	11,8	10,6	11,2

Source : MIDI, 2014a.

L'intégration en emploi des femmes immigrantes se fait beaucoup plus lentement que celle des hommes. Une recherche, produite par l'INRS et présentant des analyses des données de l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada (ELIC) réalisée par Statistique Canada en 2007, indique que les immigrantes prennent 17,1 mois (durée médiane) avant d'obtenir leur premier emploi en comparaison à 8,2 mois pour les immigrants (Bélanger, Bingoly-Liworo et Ledent, 2010, p. 16). Non seulement cette période est plus longue pour les immigrantes et les immigrants au Québec, en comparaison avec d'autres provinces telles que l'Ontario et la Colombie-Britannique, mais l'écart est également plus important entre les hommes et les femmes au Québec qu'ailleurs au Canada.

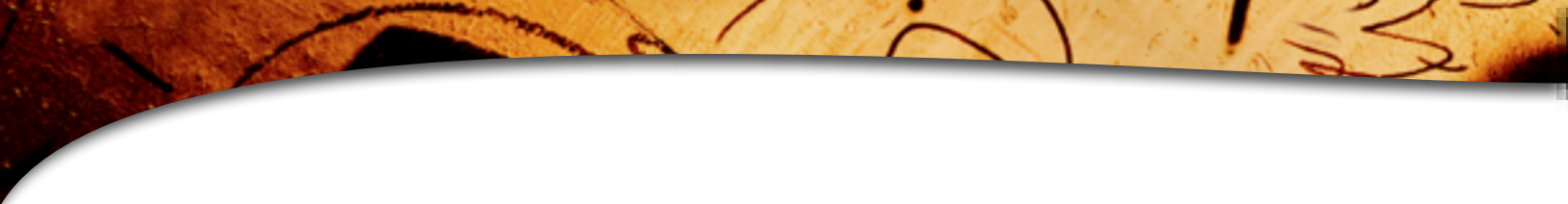
Tableau 5

Durée médiane (en mois) d'accès à un premier emploi selon le sexe et la province

	Québec	Ontario	Colombie-Britannique
Homme	8,2	4,1	5,3
Femme	17,1	11,6	10,4
Écart	8,9	7,5	5,1

Source : Bélanger, Bingoly-Liworo et Ledent, 2010, p. 16-17.

Notons que les femmes sont plus susceptibles de quitter le marché du travail – ou de retarder leur retour sur le marché – pour s'occuper des enfants. Les chercheurs soulignent aussi un important écart entre les différentes catégories d'immigration. Au Québec, un immigrant économique (le ou la requérante principale) peut dénicher un premier emploi en 6,6 mois, le second requérant et la personne parrainée doivent patienter (durée médiane) 16,2 mois et les personnes réfugiées 36,9 mois.



Dans la mesure où les immigrants économiques sont sélectionnés selon des critères de qualification, il est peu étonnant que l'obtention d'un premier emploi soit plus rapide. Ces écarts rappellent l'importance de tenir compte des besoins spécifiques des femmes dans les services d'intégration et d'aide à l'emploi, puisque les personnes parrainées et les conjoints de requérants principaux sont majoritairement des femmes.

L'enjeu de la reconnaissance des diplômes et des expériences⁷ est au cœur de l'intégration à l'emploi. Si le niveau de scolarisation des personnes issues de l'immigration est supérieur à celui des natives, leur taux de chômage demeure beaucoup plus élevé. Malgré la possibilité de commencer le processus dans le pays d'origine, malgré la mise en place de mécanismes pour favoriser la reconnaissance des diplômes par le ministère de l'Éducation et par les ordres professionnels, la reconnaissance des compétences des immigrantes et immigrants demeure laborieuse, notamment en raison du corporatisme répandu dans plusieurs professions. Par exemple, en 2006, des 1,5 million de personnes immigrantes accueillies au Canada, 41 % avaient étudié dans un domaine menant à une profession réglementée. Selon les données de Statistique Canada, au Québec, 19 % d'entre eux travaillaient bel et bien dans leur domaine alors que 24 % en faisant autant en Ontario (Zietsma, 2010). Les personnes immigrantes doivent franchir une série d'obstacles afin de faire reconnaître leurs compétences, comme l'illustre le tableau 6. Il ne faut toutefois pas limiter le problème de l'intégration au marché du travail à cette problématique puisque seulement 15 % des personnes immigrantes actives admises au Québec entre 2009 et 2013 souhaitaient exercer une profession régie par un ordre professionnel au Québec (MIDI, 2014 b, p. 29).

⁷ Ces expériences à reconnaître, aussi nommées « acquis expérientiels », sont les apprentissages individuels – connaissances, habiletés et autres attitudes – acquis à l'extérieur du milieu scolaire, soit dans le cadre de formations continues non créditées, d'expérience de travail ou issues de milieux sociocommunautaires, tant au plan local qu'international. (<http://bit.ly/1T8XZyL>)

Tableau 6

Synthèse des obstacles liés à la reconnaissance des diplômes et l'intégration en emploi

Marché de l'emploi	• La non-reconnaissance de l'expérience de travail antérieure • L'exigence de références des anciens employeurs • L'exigence d'une expérience canadienne ou québécoise que, de toute façon, les femmes n'ont pas en arrivant • Les préjugés des employeurs
Institutionnel	• La non-reconnaissance des diplômes • Les difficultés d'adhésion à l'ordre professionnel qui encadre l'exercice de certaines professions • La rigidité des normes associées à certains programmes • Les lacunes dans l'adaptation des services, notamment dans l'accompagnement offert par Emploi-Québec • La pénurie de garderies à prix abordables • Les programmes de francisation non adaptés aux besoins
Individuel	• Les lacunes dans la connaissance du français et parfois de l'anglais • Une connaissance insuffisante du marché de l'emploi, des cultures organisationnelles et des compétences exigées dans les milieux de travail • L'absence d'un réseau professionnel et l'absence d'un réseau social influent • D'autres facteurs : faible niveau de scolarité, l'âge à l'immigration, la période d'immigration ou le statut d'admission

Source : Belhassen-Maalaoui, 2009; CSF, 2014.

Certains de ces obstacles se vivent différemment pour les femmes. Tout d'abord, celles-ci entreprendront l'ensemble des démarches de reconnaissance souvent un peu plus tard puisqu'à leur arrivée, elles se consacreront à l'installation de famille et à son adaptation dans son nouveau milieu de vie (Belhassen-Maalaoui, 2009, p. 40). Ainsi, c'est seulement quand elles se trouveront libérées en partie de leurs responsabilités familiales qu'elles entameront les démarches vers un emploi. Le Conseil du statut de la femme a d'ailleurs, en 2014, documenté cette question en se penchant sur la participation au marché du travail des femmes immigrées du Maghreb. On y observe que nombre des nouvelles arrivantes diplômées se retrouvent déqualifiées et confinées au travail atypique, c'est-à-dire un travail marqué par une grande précarité : occasionnel, temporaire, saisonnier ou à domicile, etc. (CSF, 2014, p. 13-14). D'autre part, plusieurs femmes issues de l'immigration témoignent de la difficulté qu'elles ont eue à faire reconnaître leur diplôme par les services d'orientation et de formation qui les dirigent plutôt vers des métiers liés au travail domestique.

Une meilleure reconnaissance des acquis n'est toutefois pas suffisante pour faire disparaître la discrimination vécue. Les femmes issues de l'immigration sont sujettes à vivre une double discrimination, tant par leur statut d'immigrante qu'en raison de leur sexe, et bon nombre d'autres facteurs peuvent accroître cette discrimination : l'âge, l'orientation sexuelle, le fait d'appartenir à une minorité visible, etc. La composition de la fonction publique québécoise illustre bien ces obstacles puisque malgré la présence d'un programme d'accès à l'égalité, en 2011, seulement 7,1 % des fonctionnaires font partie des communautés culturelles (incluant les minorités visibles) alors que celles-ci représentent près de 20 % de la population active (Chicha et Charest, 2013, p. 58).

Le Conseil recommande que les mesures d'accueil et d'intégration, notamment pour le soutien à l'emploi des immigrants, financées par le gouvernement du Québec, soient adaptées afin de tenir compte des réalités particulières des femmes, diplômées ou non-diplômées, selon leurs catégories migratoires (regroupement familial, réfugiée, première ou seconde requérante de l'immigration économique) et d'inclure un volet de diversification professionnelle.

Le Conseil croit que pour les nouvelles arrivantes comme pour les natives, il faut lutter contre la division du travail entre les sexes qui rend les travailleuses plus pauvres que les travailleurs. Une telle mesure devrait s'accompagner de vérification auprès du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale afin de s'assurer que les agentes et agents d'emploi connaissent l'éventail des métiers disponibles et encouragent les femmes à opter pour un métier non traditionnel bien rémunéré.

Le Conseil recommande à nouveau que le système de reconnaissance des acquis soit assoupli notamment en y favorisant la reconnaissance tant des diplômes que des expériences acquises à l'étranger.

2.3 L'éducation à l'égalité

L'égalité entre les femmes et les hommes est reconnue comme une valeur fondamentale au Québec, entre autres par son enchâssement dans le préambule de la *Charte des droits et libertés de la personne*. Le législateur devrait adapter ses programmes, afin d'éviter de reproduire certaines inégalités fondées sur le sexe. Cette promotion de l'égalité entre les sexes devrait également faire partie de l'accueil des néo-Québécoises et des néo-Québécois.

Actuellement, les nouvelles et les nouveaux arrivants doivent signer une déclaration les engageant à souscrire aux valeurs québécoises, notamment concernant l'égalité entre les sexes. S'il s'agit d'un premier pas, le Conseil considère que la promotion de l'égalité doit aller plus loin, notamment en



renforçant la promotion, dans le processus prémigratoire, des valeurs incluses dans la *Déclaration sur les valeurs communes de la société québécoise* ainsi qu'en offrant une plus grande information sur les droits des femmes au Québec.

De plus, le Conseil recommandait, en 2007, qu'une formation citoyenne soit donnée dès l'école primaire à tous les élèves dans laquelle il serait question des Chartes des droits, de la liberté religieuse et de l'égalité entre les femmes et les hommes. Il faut réfléchir à la meilleure façon de transmettre cette formation aux personnes candidates à l'immigration et à celles qui arrivent au Québec. Il est pertinent de s'intéresser aux formations offertes ailleurs sur l'égalité entre les sexes.

Le cas norvégien a largement été publicisé, dans la foulée de la vague d'agressions contre des centaines de femmes à Cologne. Le programme sur l'égalité entre les sexes « *Sammen for sikkerhet* » (« Ensemble pour la sécurité ») a été mis en œuvre à Stavanger, pôle d'attraction de l'immigration en raison de l'industrie pétrolière, après une série de viols entre 2009 et 2011 commis en grande majorité par des personnes issues de l'immigration (Dubuc, 2016). Cette formation est offerte, sur une base volontaire, par une organisation privée, *Hero Norge*, qui gère 40 % des centres d'accueil pour les réfugiés. Le cours de cinq heures aborde en petits groupes (10 à 15 personnes) la question des normes du pays d'accueil, dans le but d'éviter la fausse interprétation de certains signaux sociaux. On y aborde tant les codes culturels, les lois et valeurs norvégiennes que des questions plus précises telles que les diverses formes de violence sexuelle. Ce programme vise tant les hommes que les femmes, mais les activités se font en groupe non mixte. Le matériel didactique de *Hero Norge* tente d'éviter les préjugés envers les immigrants en présentant un personnage fictif natif de Norvège, Arne, comme modèle des comportements prédateurs alors qu'Hassan, personnage fictif issu de l'immigration, est représenté comme l'homme bon, honnête et apprécié qui remet en question les comportements du premier. Les participants aux cours sont appelés à commenter et discuter des diverses mises en situation.

Une seconde organisation, *Alternativ til vold* (Alternative à la violence), dispense également des cours plus spécifiquement orientés vers les réfugiés de sexe masculin. L'inscription est également volontaire. Le programme, actuellement financé par le gouvernement norvégien, est principalement axé sur les lois à respecter. Le *New York Times* rapporte les propos d'un de ces étudiants, M. Abdu Osman Kelifa, un réfugié originaire de l'Érythrée, expliquant que le cours lui a appris à ne pas mal interpréter des signaux tels qu'une femme portant une jupe ou lui souriant. Il ajoute néanmoins avoir de la difficulté à accepter qu'une femme puisse accuser son mari d'agression sexuelle (Higgins, 2015).

D'autres pays sont en voie de mettre de l'avant certaines formations de la sorte, notamment la Belgique (Labar, 2016) et le Danemark (Dearden, 2015). La Bavière offre également ce type de cours dans un refuge dédié aux migrants adolescents (Higgins, 2015).

Sans considérer l'immigration comme facteur de danger pour les femmes, force est d'admettre que certains nouveaux et nouvelles arrivantes proviennent d'États où les lois perpétuent des inégalités majeures entre les sexes, notamment concernant les violences sexuelles. À ce titre, sensibiliser ces personnes aux droits des femmes, ainsi qu'à l'état des rapports entre les sexes et aux normes qui prévalent dans la société québécoise nous semble une solution intéressante. Des formations spécifiques devraient être élaborées pour les femmes afin qu'elles connaissent l'ensemble de leurs droits. Le Conseil juge que le Québec devrait documenter ce qui se fait ailleurs et s'inspirer des meilleures pratiques afin d'améliorer notre offre de formation actuelle, et d'informer les personnes issues de l'immigration tout en évitant la stigmatisation de cette population. En effet, de nombreuses personnes immigrantes ont des valeurs d'égalité des sexes très développées. Néanmoins, l'importance de l'éducation à l'égalité a été souvent soulignée par le Conseil du statut de la femme.

Conséquemment, le Conseil recommande que des formations visant à sensibiliser les nouveaux et nouvelles arrivantes aux droits des femmes, ainsi qu'à l'état des rapports entre les sexes et aux normes qui prévalent dans la société québécoise, leur soient systématiquement offertes.

Puisque la politique sur l'immigration, la diversité et l'inclusion vise également à bâtir une société plus inclusive, la lutte à la discrimination, particulièrement en emploi, doit occuper une place importante dans cette stratégie

2.4 Une stratégie d'accueil intégrée

L'accueil et l'intégration des nouvelles et des nouveaux arrivants doivent être perçus comme un processus, un cheminement de longue haleine, incluant des moments d'information, de sensibilisation puis de formation. Cette intégration, qui repose sur des organismes financés par le MIDI doit être jalonnée d'évaluations ou de suivis afin de s'assurer de l'acquisition des nouvelles connaissances, qu'elles soient culturelles, juridiques ou relatives à l'apprentissage de la langue. Le ministère de l'Immigration a la responsabilité de s'assurer que ces évaluations, ces suivis et ces contrôles de qualité soient faits. Actuellement, le projet de loi vise à « favoriser, par un engagement collectif et individuel, la pleine participation des personnes immigrantes à la société québécoise » (p. 2). Toutefois seulement deux de ses 125 articles concernent la « participation à la société québécoise ». Le premier (article 58) permet à la ou au ministre, en collaboration avec les



autres ministres concernés, d'élaborer des programmes visant l'accueil, la francisation et l'intégration de ces personnes. Le second (article 59) mentionne que la ou le ministre peut allouer une aide financière à une personne immigrante pour l'accès à ses services d'accueil, de francisation ou d'intégration. C'est un peu court, étant donné que l'intégration est un enjeu crucial pour permettre aux nouveaux et aux nouvelles arrivantes de participer pleinement à la société québécoise et d'accéder à des conditions de vie intéressantes. En outre, tel qu'expliqué plus haut, cette intégration s'avère essentielle pour offrir aux femmes les conditions nécessaires à leur indépendance et les éloigner des situations qui pourraient les rendre vulnérables. Cet engagement « collectif et individuel » gagnerait à être clairement défini afin de donner plus de force à l'importance de l'accueil des néo-Québécoises et néo-Québécois.



Conclusion

Puisque l'expérience de l'immigration présente des réalités différentes selon le sexe, le Conseil du statut de la femme souhaite que le ministère de l'Immigration tienne compte des besoins spécifiques des femmes immigrantes dans ces programmes d'accueil et d'intégration à l'emploi. Observant que celles-ci sont plus nombreuses parmi les personnes immigrant par le regroupement familial et qu'elles sont plus souvent seconde requérante, il est nécessaire d'œuvrer afin que les ressources qui leur sont destinées contribuent à leur autonomie. En effet, on constate que trop de femmes issues de l'immigration se retrouvent en situation de vulnérabilité ou de dépendance, que ce soit en raison des dispositions du parrainage, de la maîtrise inadéquate du français, de la charge familiale et de la difficulté à trouver un emploi en lien avec leurs compétences.

Le renforcement et la systématisation d'un cursus de formation visant à sensibiliser et informer les personnes immigrantes tant en ce qui a trait à la culture, aux normes, aux lois, à la langue qu'à l'égalité entre les sexes seraient une des voies à privilégier pour faciliter l'intégration égalitaire des femmes et des hommes issus de l'immigration.

Pour terminer, le Conseil recommandait, lors de la dernière consultation sur la planification de l'immigration, que l'ensemble du processus de planification et d'intégration des nouveaux arrivants soit guidé, en concordance avec la politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes, par l'enjeu de l'égalité entre les sexes (CSF, 2011, p. 33). Un projet de loi sur l'immigration semble un endroit tout indiqué pour concrétiser cette demande.



Recommandations

Afin d'améliorer les conditions d'intégration des femmes immigrantes, le Conseil du statut de la femme recommande :

1. Que le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion veille à ce que la nouvelle méthode de sélection de l'immigration basée sur une meilleure adéquation entre les besoins en main-d'œuvre et les candidats n'amplifie pas le déséquilibre numérique entre le nombre de femmes et d'hommes admis au Québec à titre de requérant principal.
2. Que les cours de francisation soient accessibles à toutes les personnes immigrantes dès l'arrivée au Québec.
3. Que les mesures d'aide financière octroyées par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion et par Emploi-Québec aux personnes migrantes soient révisées afin de mieux épauler les nouvelles arrivantes, peu importe la filière migratoire empruntée.
4. Que les mesures d'accueil et d'intégration, notamment pour le soutien à l'emploi des immigrants, financées par le gouvernement du Québec, soient adaptées afin de tenir compte des réalités particulières des femmes, diplômées ou non-diplômées, selon leurs catégories migratoires (regroupement familial, réfugiée, première ou seconde requérante de l'immigration économique) et d'inclure un volet de diversification professionnelle.
5. Que le système de reconnaissance des compétences professionnelles soit assoupli notamment en favorisant la reconnaissance tant des diplômes que des expériences acquises à l'étranger.
6. Que des formations visant à sensibiliser les nouveaux et nouvelles arrivants aux droits des femmes, ainsi qu'à l'état des rapports entre les sexes et aux normes qui prévalent dans la société québécoise, leur soient systématiquement offertes.

Bibliographie

- BEAUDOIN, Pierrette (2014). *La participation au marché du travail des femmes immigrées du Maghreb : une étude de cas*, Québec, Conseil du statut de la femme, 85 p.
- BÉLANGER, André, Germain BINGOLY-LIWORO et Jacques LEDENT (2010). *Vitesse et facteurs explicatifs de l'entrée en emploi des immigrants récents au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique*, Montréal, Institut national de la recherche scientifique, Centre – Urbanisation Culture Société, 54 p. Rapport n° 4.
- BELHASSEN-MAALAOUI Amel (2009). *La reconnaissance des diplômes et des compétences : difficultés et impacts chez les femmes immigrantes : rapport de recherche action*, Montréal, Action travail des femmes, 130 p.
- CHICHA, Marie-Thérèse (2009). *Le mirage de l'égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal*, Centre Métropolis du Québec-Immigration et Métropoles, [en ligne], Montréal, Centre Métropolis du Québec-Immigration et Métropoles, <http://bit.ly/1dDyfoV> (Page consultée le 20 janvier 2016).
- CHICHA, Marie-Thérèse et Éric CHAREST (2013). *Le Québec et les programmes d'accès à l'égalité : un rendez-vous manqué ? : analyse critique de l'évolution des programmes d'accès à l'égalité depuis 1985*, [en ligne], Montréal, Centre d'études ethniques des universités montréalaises, 149 p., <http://bit.ly/1NA7KSI>, (Page consultée le 2 février 2016).
- COMITÉ CONSULTATIF SUR L'ACCESSIBILITÉ FINANCIÈRES AUX ÉTUDES (2016), *L'accessibilité financière des adultes aux projets d'études et de formation*, Québec, Comité consultatif sur l'accessibilité financière aux études, 91 p.
- COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (2016). *Mémoire à la Commission des relations avec les citoyens de l'Assemblée nationale : Projet de loi n° 77, Loi sur l'immigration au Québec*, [en ligne], <http://bit.ly/1mgF7j4> (Page consultée le 2 février 2016).
- COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (2011). *La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et des travailleurs migrants*, [en ligne], [Montréal], Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, <http://bit.ly/1QR71wJ> (Page consultée le 5 février 2016).

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2012). *Mémoire sur le projet de loi n° 60, Loi visant principalement la modernisation du régime de santé et de sécurité du travail et son application aux domestiques*, recherche et rédaction Isabelle St-Hilaire, Québec, Conseil du statut de la femme, 25 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2011). *Mémoire sur le document de consultation intitulé « La planification de l'immigration au Québec pour la période 2012-2015 »*, recherche et rédaction Lorraine Rochon, Québec, Conseil du statut de la femme, 39 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (2010). *Intégrer les femmes aux grands choix économiques, sociaux et environnementaux : les défis du 2^e plan d'action de la Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, rédaction principale Nathalie Roy, Québec, Conseil du statut de la femme, 173 p.

DEARDEN, Lizzie (2015). « Denmark politicians push for sex education for migrants and refugees after attacks », *The Independent*, 29 October, [en ligne], <http://ind.pn/1UOrar> (Page consultée le 1^{er} février 2016).

DUBUC, Bérénice (2016). « Violences faites aux femmes : "Norvégiens comme migrants ont un rôle à jouer" », *20 minutes*, 12 janvier, [en ligne], <http://bit.ly/1KsP20q> (Page consultée le 1^{er} février 2016).

DUSSAULT, Anne-Marie (2016). « Francisation : constat d'échec », [reportage en ligne], dans *24/60*, Montréal, Radio-Canada, <http://bit.ly/1CICQ3V> (Page consultée le 2 février 2016). Émission du 27 janvier 2016.

HIGGINS, Andrew (2015). « Norway Offers Migrants a Lesson in How to Treat Women », *The New York Times*, 19 December, [en ligne], <http://nyti.ms/1S73xrQ> (Page consultée le 1^{er} février 2016).

LABAR, Patricia (2016). « Des cours de respect de la femme pour les migrants : "Nécessaire", dit Francken », *Le Soir*, 7 janvier, [en ligne], <http://bit.ly/1oaAmZN> (Page consultée le 1^{er} février 2016).

Loi sur l'immigration au Québec, projet de loi n°77 (présentation – 2 décembre 2015), 1^{ère} session, 41^e législature (Qc).

LOBBY EUROPÉEN DES FEMMES (2004). « L'intégration d'une perspective de genre dans la politique communautaire de l'Immigration : prise de position », dans *Femmes méditerranéennes*, [en ligne], <http://bit.ly/1KsPCv6> (Page consultée le 20 janvier 2015).

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION (Page consultée le 1^{er} février 2016).
Liste des domaines de formation (2015), [en ligne], <http://bit.ly/1L1aXGT>

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION (2015). *L'immigration permanente au Québec selon les catégories d'immigration et quelques composantes 2010-2014*, [en ligne,], Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, <http://bit.ly/1PIDTex> (Page consultée le 1^{er} février 2016).

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION (2014a). *Recueil de statistiques sur l'immigration et la diversité au Québec*, Montréal, Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, 56 p.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION (2014 b). *Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion*, Montréal, Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, 2014, 70 p.

Statistique Canada (Page consultée le 1^{er} février 2016). *Caractéristiques de la population active, selon le statut d'immigrant de la population âgée de 25 à 54 ans et la province (Atlantique, Québec, Ontario)*, [en ligne], <http://bit.ly/1KsQ2Sa>

SUELVES EZQUERRO, Lorena (2014). *Le parrainage : des effets sur la vie des femmes immigrantes de la Ville de Québec*, mémoire de maîtrise en anthropologie, Université Laval, 141 p.

ZIETSMA, Danielle (2010). « Immigrants exerçant des professions réglementées », *L'emploi et le revenu en perspective*, Vol. 11, n° 2, février 2010, [en ligne], <http://bit.ly/23Tem6k> (Page consultée le 2 février 2016).

www.placealegalite.gouv.qc.ca

*Conseil du statut
de la femme*

Québec

