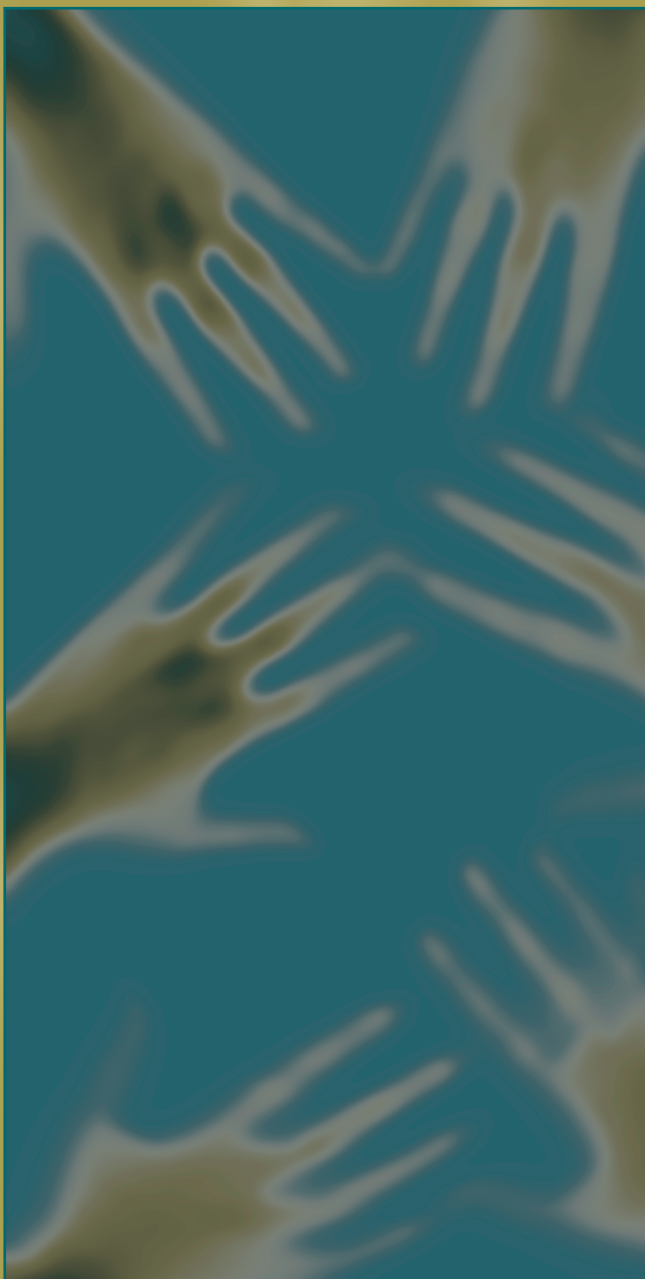


**LA RECONNAISSANCE DES DIPLÔMES ET DES
COMPÉTENCES : DIFFICULTÉS ET IMPACTS
CHEZ LES FEMMES IMMIGRANTES**

Rapport de recherche-action



*Ouvrons toutes ensemble les portes
du marché du travail*

Le présent document a été réalisé par
Action travail des femmes grâce au financement de Condition féminine Canada - Programme de promotion de la
femme et de Patrimoine canadien - Programme du multiculturalisme.

Recherche et rédaction
Amel Belhassen-Maalaoui

Collaboration
Darline Raymond

Révision de textes
Yasmina Chouakri

Revision linguistique
Frédéric Attias

Éditeur

Action travail des femmes
911, rue Jean-Talon Est, 2^e étage
Montréal (Québec) H2V 1R5
www.atfquebec.ca
actionf@bellnet.ca

Juin 2009
Dépôt légal
Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2009
ISBN : 978-2-9808302-5-9 (Version imprimée)
La reproduction totale ou partielle de ce document est autorisée sous réserve d'en mentionner la source

**LA RECONNAISSANCE DES DIPLÔMES ET DES COMPÉTENCES :
DIFFICULTÉS ET IMPACTS CHEZ LES FEMMES IMMIGRANTES**

Table des matières

Préambule	1
 <u>PREMIÈRE PARTIE</u>	
I. Contexte d'ensemble de la question étudiée	4
II. De la levée des obstacles : les efforts des pouvoirs publics	9
2.1 Au plan québécois	9
2.1.1 Équivalences, permis, analyse comparative : qui fait quoi ?	9
2.1.2 Moults mesures et programmes d'intégration des personnes immigrantes à l'emploi	12
2.2 Au plan fédéral	17
2.3 Constat en matière d'analyse des effets sexo-spécifiques des politiques en reconnaissance des acquis et des compétences et en développement de la main-d'œuvre pour les personnes immigrantes	18
III. Féminisation de l'immigration : portrait des femmes immigrantes	22
3.1 Caractéristiques des femmes immigrantes	23
3.1.1 Statut d'admission	24
3.1.2 Les immigrantes ont généralement un niveau de scolarité plus élevé et maîtrisent le français	25
3.1.3 Présence sur le marché du travail : plus souvent au chômage	26
3.1.4 Revenu	27
3.1.5 Secteurs d'emploi et qualification professionnelle	28

IV. De l'intégration économique des femmes immigrantes : enjeux et réflexions théoriques	30
4.1 Conditions d'accès à l'emploi	30
4.2 Adéquation entre les mesures en parcours de reconnaissance des acquis et compétences et la réalité des femmes immigrantes	36
V. Rappel des objectifs et enjeux de la recherche-action	42
VI. Cadre méthodologique	45
6.1 Construction technique de la recherche	45
6.2 Collecte des données	46
6.3 Instruments de cueillette des données	46
6.4 La population cible	49
6.5 Limites de la recherche	50
6.6 Traitement et analyse des données	51
6.7 Interprétation des résultats	52
6.8 Conclusion de la première partie	52

DEUXIÈME PARTIE

VII. Des trajectoires migratoires et professionnelles diversifiées et singulières	55
7.1 Profil sociodémographique des participantes	55
7.2 Parcours scolaires et professionnels hors Québec	57
7.2.1 Secteurs de « diplomation » des femmes immigrantes	57
7.2.2 Expériences professionnelles acquises hors Québec	58
7.3 Parcours professionnels au Québec	58
7.3.1 Diplômes obtenus au Québec	58
7.3.2 Expériences de travail au Québec	58

7.4 Parcours en reconnaissance des diplômes et compétences obtenus à l'étranger	59
7.5 Situation actuelle en emploi	59
VIII. Difficultés rencontrées lors du processus de reconnaissance des diplômes et compétences obtenus hors Québec	61
8.1 Manque d'information tangible et accompagnement inadéquat	62
8.2 Des représentations sociales qui influent aussi sur l'orientation professionnelle des femmes immigrantes	66
8.3. La multitude d'institutions chargées d'évaluer les diplômes hors Québec	72
8.3.1. Les documents demandés pour les dossiers de reconnaissance	73
8.3.2. Dévaluation : surprise et désarroi !	76
8.3.3. Formation d'appoint ou « rediplomation » ?	80
IX. Impact de la non-reconnaissance des acquis et compétences chez les femmes immigrantes	88
9.1. Précarité professionnelle et pauvreté des femmes diplômées à l'étranger, mais diplômées aussi au Québec	88
9.2. La conciliation famille et travail et/ou études	96
9.3. Un accroissement de la dépendance, un sentiment de dévalorisation et des impacts sur la santé	98
X. Les oubliées des programmes et mesures : des politiques d'immigration et d'intégration qui n'intègrent pas les femmes immigrantes !	102
Conclusion : une inclusion subordonnée !	109
RECOMMANDATIONS POUR UN PARCOURS ÉQUITABLE : L'URGENCE D'AGIR	113
Bibliographie	115
ANNEXES	120

Liste des tableaux

Tableau A : Les femmes immigrantes interviewées selon leur région d'origine	49
Tableau 1 : Profil général des répondantes	120
Tableau 2 (a) : Caractéristiques socioprofessionnelles des répondantes : Diplômes et expériences acquises hors Québec et au Québec	123
Tableau 2 (b) : Caractéristiques socioprofessionnelles des répondantes : Situation d'emploi, secteur d'activité et principale source de revenus	128

LA NON-RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET COMPÉTENCES : IMPACT SUR LES FEMMES IMMIGRANTES

PRÉAMBULE

Action Travail des Femmes (ATF) est un organisme autonome à but non lucratif qui soutient les femmes socioéconomiquement défavorisées, de tout âge et de toute origine, dans leurs démarches pour accéder à des emplois stables et bien rémunérés et qui lutte contre la discrimination systémique des femmes à l'embauche et au travail.

Depuis sa création, en 1976, ATF contribue à éroder la ségrégation sexuelle au marché du travail, notamment par ses luttes contre la discrimination systémique, qui constitue un obstacle pour l'accès à certains secteurs d'emploi et à l'égalité en emploi.

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. De plus, celle-ci constitue une réponse aux demandes exprimées par les femmes immigrantes aux prises avec des difficultés majeures dans le cadre de leur parcours pour la reconnaissance de leurs acquis et

compétences et s'inscrivant dans la foulée du plan d'action gouvernemental sur la reconnaissance des acquis et compétences (RAC)¹. Enfin, le choix de cette problématique s'inscrit pleinement dans les préoccupations d'ATF en matière de lutte contre la discrimination systémique des femmes dans le domaine de l'emploi.

¹ Abréviation pour « reconnaissance des acquis et des compétences ».

PREMIÈRE PARTIE

I. CONTEXTE D'ENSEMBLE DE LA QUESTION ÉTUDIÉE

Les femmes immigrantes nouvellement arrivées forment, pour la plupart, un groupe social défavorisé ayant peu d'emprise sur leur milieu. Par ailleurs, comme de nombreuses recherches l'ont déjà démontré, le travail constitue un élément clé dans l'intégration des individus dans d'autres sphères de la vie sociale et représente souvent le premier contact direct avec l'ensemble des structures qui chapeautent une société.

Quels que soient les motifs de l'immigration féminine au Québec : économique, familial ou humanitaire ; les femmes immigrantes fournissent un apport indéniable à la société. Or, bien que la contribution des femmes immigrantes à la société d'accueil se soit fait sentir aux plans démographique et culturel, mais il reste qu'au plan économique, la société ne profite pas de leur plein potentiel professionnel.

En effet, bien que le Québec ait connu une période favorable de création d'emploi au moment de l'étude, combinée à une baisse du taux de chômage, les données statistiques montrent que cette situation ne favorise pas l'insertion professionnelle des femmes immigrantes, et cela est encore plus vrai chez les femmes immigrantes diplômées à l'étranger.

Aussi, certains travaux nous ont permis de constater la généralité des écarts mesurables entre les femmes et les hommes, mais également entre les femmes immigrantes et les hommes immigrants. Ils soulignent, notamment, une déqualification professionnelle des femmes immigrantes par rapport aux hommes immigrants.

Un dernier constat relatif à l'absence d'analyse sexuée en matière de reconnaissance des acquis et compétences met en lumière le fait que les politiques et les mesures d'employabilité s'adressant aux immigrants et immigrantes ne font pas de distinction selon le genre. La personne type à laquelle elles s'adressent est l'Immigrant, ce qui peut avoir des conséquences négatives pour les femmes. En plus de rechercher un emploi, ces femmes doivent affronter une multitude

d'obstacles supplémentaires tels la conciliation des obligations familiales et le soutien au conjoint.

C'est toutefois la non-reconnaissance de leurs diplômes et de leurs expériences professionnelles d'avant l'immigration qui demeure la difficulté majeure d'accès à l'emploi pour les femmes immigrantes.

La question de la reconnaissance des acquis et des compétences des Immigrant-e-s diplômé-e-s hors Québec constitue un enjeu de taille qui interpelle différents interlocuteurs gouvernementaux, de la société civile, du milieu de l'action communautaire et des groupes de femmes. Ces propos sont corroborés par les récents commentaires émis lors de la Commission Bouchard-Taylor :

À cet égard, le coprésident Charles Taylor a demandé si les exigences en matière de formations d'appoint ne sont pas excessives. En Ontario, par exemple, on peut demander aux candidats de suivre un ou deux cours pour accéder à la profession d'enseignant, alors que le Québec leur imposerait parfois de reprendre leur formation depuis le secondaire. « La modulation de la formation n'est pas facile, a répondu M. Beaulieu en avouant que reprendre une longue formation n'est pas chose aisée. [...] ² »

Que font les femmes immigrantes diplômées hors Québec sur le marché du travail ? Font-elles usage de leurs acquis scolaires et expérientiels d'avant l'immigration, sur la base desquels plusieurs d'entre elles ont d'ailleurs été sélectionnées ? Que pensent-elles de leur situation professionnelle ? Quelles sont les difficultés rencontrées lors de leur parcours pour la reconnaissance de leurs diplômes et compétences obtenus à l'étranger, et quels sont les besoins pour un accès équitable en emploi ? Voilà des interrogations auxquelles nous tenterons d'amener des réponses en nous basant sur les informations recueillies auprès de femmes prises dans cette situation.

Cette recherche-action vise à identifier les obstacles que les femmes immigrantes rencontrent lors de leur parcours en reconnaissance des acquis et compétences, et à démontrer que la non-reconnaissance de leur capital scolaire et

² Stéphanie Baillargeon (2007), « Commission Bouchard-Taylor — Les ordres professionnels tentent de laver leur réputation », *Le Devoir*, mercredi 12 décembre 2007, version électronique, <http://www.ledevoir.com/>.

expérientiel acquis hors du Québec bloque leur accès à un emploi à hauteur de leur compétence. Ce qui les place dans une situation de dépendance économique et décisionnelle.

De plus, nous entendons démontrer comment, en matière d'immigration et d'intégration, l'absence de politiques gouvernementales prônant l'égalité entre les hommes et les femmes s'appuyant sur une approche sexo-spécifique empêche de réaliser et l'égalité formelle et l'égalité matérielle entre les hommes et les femmes, ainsi qu'entre les femmes nées au Québec ou au Canada et les femmes immigrantes.

Plus précisément, cette recherche-action poursuit les objectifs les suivants :

- Identifier les difficultés qui empêchent de reconnaître la formation et les compétences des personnes formées à l'étranger.
- Identifier les lacunes dans les mesures gouvernementales en matière de reconnaissance des acquis et compétences en regard de la situation spécifique des femmes immigrantes.
- Déterminer les actions et les mesures incontournables pour lever ces difficultés permettant ainsi aux femmes immigrantes diplômées d'accéder à un emploi à la hauteur de leurs compétences et, par là, d'atteindre l'autonomie économique.

Afin d'ancrer concrètement l'analyse des pratiques et du discours de l'État, nous avons donné la parole aux femmes immigrantes pour qu'elles nous racontent leur vécu concernant les procédures en reconnaissance des diplômes et des compétences acquis à l'étranger, les mesures d'employabilité en vigueur sur leur adéquation ou non avec leurs besoins et leur impact sur leur insertion professionnelle et, par là, sur leur condition de vie en général.

C'est ainsi qu'une série d'entrevues ont été menées auprès de femmes immigrantes, portant sur plusieurs thèmes, à savoir :

- le parcours migratoire et professionnel ;
- l'identification des obstacles dans leurs parcours en reconnaissance de leurs acquis et compétences ;
- l'impact de la non-reconnaissance des acquis et compétences ;
- leurs besoins en matière d'un parcours équitable.

Le présent rapport de recherche comprend deux parties. La première partie comprend en quatre chapitres, dont le premier témoignera de la féminisation de l'immigration au Québec et au Canada et établira le portrait des femmes immigrantes. Le deuxième chapitre traitera des enjeux théoriques relatifs à la question de l'intégration des femmes immigrantes en emploi. Le chapitre suivant présentera l'effort des mesures et des programmes gouvernementaux en matière d'intégration des personnes immigrantes en emploi et traitera de l'arrimage entre ces mesures et la réalité des femmes immigrantes. Le dernier chapitre exposera la méthodologie suivie pour la réalisation de la partie empirique de la recherche.

La seconde partie de ce rapport montre l'analyse des informations recueillies auprès des femmes immigrantes diplômées à l'étranger. Trois chapitres composent cette partie. Le chapitre VII présentera la trajectoire migratoire et socioprofessionnelle des femmes interrogées tant au pays d'origine qu'au Québec. Le chapitre VIII identifiera les difficultés rencontrées lors du processus de reconnaissance des acquis et des compétences. Le dernier chapitre traitera pour sa part des impacts de la non-reconnaissance des acquis scolaires et professionnels d'avant leur immigration sur les femmes immigrantes interviewées. Le rapport s'achèvera avec une conclusion générale suivie de recommandations favorable à la mise en œuvre d'un parcours équitable pour les femmes immigrantes en reconnaissance des acquis et compétence.

Tout au long de notre analyse, nous tâcherons de mettre en valeur l'approche intersectionnelle comme outil privilégié, qui nous permet de cerner les différents aspects spécifiques des problèmes rencontrés ici par les femmes immigrantes dans leurs efforts pour s'intégrer au marché de l'emploi. Nous verrons combien cette démarche est importante à suivre si l'on veut bien prendre en considération tout ce qui concerne la conciliation travail-famille ainsi que la spécificité du parcours migratoire et professionnel de ces femmes, et ce, afin de pouvoir formuler des recommandations susceptibles de faciliter la reconnaissance du capital humain des immigrantes, et accélérer ainsi leur intégration socioéconomique, comme moyen leur permettant l'atteinte d'une autonomie économique plus que nécessaire à l'atteinte d'une égalité réelle.

II. DE LA LEVÉE DES OBSTACLES : LES EFFORTS DES POUVOIRS PUBLICS

La reconnaissance des acquis et des compétences est une procédure qui concerne d'emblée l'ensemble des travailleuses et des travailleurs, et non seulement celles ou ceux qui changent d'emploi ou de secteur d'emploi, qui retournent sur le marché du travail après s'y être absenté, ou qui détiennent des diplômes et des compétences acquis hors Québec. La société entière est concernée. Cependant, dans le cas des personnes immigrantes, et particulièrement pour les femmes, la RAC ³ prend une tout autre signification et recouvre d'autres enjeux que nous allons faire ressortir dans ce travail.

2.1 Au plan québécois

Il est à rappeler qu'au Québec plusieurs acteurs sont chargés d'examiner les diplômes acquis à l'étranger. Toutefois, il y a une distinction à faire entre les termes « *équivalence des diplômes* » et « *étude comparative* » ⁴.

2.1.1 Équivalence, permis, analyse comparative : qui fait quoi ?

Les principaux acteurs chargés de délivrer des équivalences ou des permis d'exercer sont notamment :

– Le Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles

L'étude comparative des diplômes relève du ressort du Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC). Au terme de l'examen du dossier, le ministère délivre un avis d'équivalence d'étude

L'évaluation comparative des études effectuées hors du Québec est un document qui indique par rapport au système scolaire québécois et à ses principaux diplômes (ou repères scolaires), à quoi correspondent les études effectuées hors du Québec.

L'évaluation comparative est donc une comparaison générale en systèmes éducatifs officiels ⁵.

³ Rappel ; RAC : *reconnaissance des diplômes et compétences*

⁴ Nous utilisons ces termes tels qu'on les retrouve sur les documents officiels.

⁵ Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (2007), « Obtenir une Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec », septembre 2007, version électronique, <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/education/evaluation-comparative/>.

Seuls les avis d'équivalence émis par le MICC sont pris en charge par Emploi-Québec pour les personnes immigrantes se trouvant sur la Sécurité du revenu, ce que plusieurs femmes immigrantes ne savent pas. Sinon, aucune forme d'aide n'est prévue pour les coûts reliés à l'obtention de ces équivalences, pas plus que pour les permis d'exercice qui peuvent s'avérer d'autant plus coûteux pour les femmes immigrantes qu'elles se retrouvent dans une situation socioéconomique précaire. Soulignons surtout que cette démarche n'aboutit pas à une équivalence du diplôme.

Pour toute chose, l'équivalence qu'on leur accorde ne retient que le nom. Car celle-là se veut souvent inférieure au degré de scolarité initialement atteint par les femmes immigrantes, et ne leur permet pas vraiment d'accéder au marché du travail, contrairement à la situation qui prévaut dans d'autres provinces canadiennes. L'on rapporte d'ailleurs que sur « 900 professeurs venus de l'étranger [et ayant] demandé une autorisation d'enseigner [en 2006,] [...] [m]oins de la moitié — soit 45 % — ont [sic] effectivement reçu leur permis ⁶ » du Ministère de l'Éducation du Québec. Or, cette proportion traîne loin derrière celle affichée par l'Ontario où, sur « près de 4 000 [dossiers de] profs étrangers [évalués durant la même période], plus de 90 % [se sont soldés avec l']autorisation d'enseigner [pour ceux-ci] ⁷ . »

Il est à souligner également que, sauf dans la fonction publique, cette évaluation n'est pas *de facto* reconnue ; ni par les employeurs, ni par les universités, et encore moins par les ordres professionnels. Pour cette raison, les principales concernées la considèrent comme inutile.

– **Les établissements d'enseignement**

Pour tout dire, ces établissements fournissent des équivalences qui permettent uniquement la poursuite d'études à leurs détenteurs.

⁶ Marie Allard (2007), « La moitié des profs immigrés recalés », *La Presse*, lundi 18 juin 2007, version électronique, <http://immigrer.com/faq/sujet/La-moitie-des-profs-immigrants-recalles.html> et <http://www.vigile.net/La-moitie-des-profs-immigres>.

⁷ Ibid.

– Les ordres professionnels

Ces derniers fournissent des certificats ou différents types de permis nécessaires pour l'exercice de métiers réglementés. Ils imposent, au besoin, une formation d'appoint à ceux qui détiennent un diplôme étranger. De plus, un ordre peut exiger de certains travailleurs qu'ils complètent un stage avec succès, et qu'ils passent un examen professionnel, peu importe que ceux-là détiennent leur diplôme du Québec ou de l'étranger.

Les frais d'admission dans un ordre professionnel peuvent être très élevés. Ils peuvent varier de quelques centaines de dollars à plusieurs milliers selon les circonstances et l'ordre en question. Ils comprennent les frais de traitement du dossier d'équivalence, d'examen, de délivrance du permis, d'admission à l'ordre, etc. Le cas échéant, il faut y ajouter les dépenses liées à la formation ou au stage obligatoire.

D'après les données compilées par le Conseil interprofessionnel du Québec, sur 8915 demandes d'équivalence présentées entre 1997-1998 et 2003-2004, 37 % ont été acceptées, 44,6 % ont obtenu une acceptation partielle, et 18,3 % ont été rejetées⁸.

Soulignons ici que tous les acteurs institutionnels qui interviennent dans l'évaluation des diplômes obtenus à l'étranger n'examinent que les titres de scolarité, soit les diplômes en tant que tels. Car l'expérience professionnelle accumulée à l'extérieur du Canada ne fait l'objet d'aucune procédure de reconnaissance.

Nous pensons qu'il n'existe toujours pas de critères objectifs ni de mesures à respecter lorsque vient le temps de mesurer l'expérience professionnelle acquise dans le pays d'origine. Conséquemment, les employeurs exigent de l'expérience canadienne, malgré le fait que cela aille à l'encontre de la Charte des droits de la

⁸ CIP—Conseil interprofessionnel du Québec (2005), « Mémoire sur la reconnaissance des acquis des personnes immigrantes présenté au Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration de la Chambre des communes du Canada (avril 2005) », version électronique, <http://www.professions-quebec.org/index.php/fr/element/visualiser/id/12>.

personne, et que cela constitue une pratique discriminatoire excluant la personne immigrante qui voit son expérience professionnelle reniée sur le marché du travail.

2.1.2 Mout mesures et programmes d'intégration des personnes immigrantes à l'emploi

Nous ne pouvons faire l'éventail de toutes les mesures ou programmes d'employabilité ou qui incluent des activités favorisant l'intégration en emploi. Aussi nous attarderons-nous à celles qui s'adressent à tous les détenteurs d'un diplôme. Pour mieux en saisir le rôle instrumental sur l'accès à l'emploi au sein de notre population cible, et pour voir dans quelle mesure les politiques d'immigration et d'intégration, ainsi que les programmes sous lesquels elles se manifestent, tiennent compte du caractère spécifique des femmes immigrantes et diplômées de l'étranger.

Quelques-uns des programmes en cours :

D'entrée de jeu, soulignons le caractère divisé de la responsabilité ministérielle en la matière ; certains programmes relèvent du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), d'autres dépendent du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale notamment par l'entremise de son agence Emploi-Québec, et d'autres encore sont dirigés conjointement par les deux ministères. Les principaux programmes sont :

MICC

• Le programme d'accompagnement des nouveaux arrivants (PANA) ⁹

« Le Programme d'accompagnement des nouveaux arrivants (PANA) est destiné à soutenir les organismes communautaires qui souhaitent apporter leur contribution à l'intégration sociale et économique des nouveaux arrivants à la société québécoise. »

⁹ Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (2008), « Programme d'accompagnement des nouveaux arrivants », version électronique, <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/partenaires/aide-financiere/pana.html>. Les passages entre guillemets sont tirés du document en question.

L'objectif général du programme est « d'accompagner les nouveaux arrivants dans leurs démarches d'intégration afin qu'ils puissent devenir le plus rapidement possible des membres actifs de la société québécoise », notamment en leur facilitant la transition et « [l']adaptation au marché du travail » ; en les aidant « à comprendre les mécanismes, les règles et le fonctionnement du marché du travail et de la formation professionnelle et technique au Québec » ; en les familiarisant « aux réalités et au fonctionnement du marché du travail québécois » ; en leur facilitant « l'accessibilité et l'utilisation [...] des services offerts par les organismes publics et privés ».

• **Le programme régional d'intégration (PRI) ¹⁰**

Ses objectifs consistent à :

- « augmenter le nombre d'immigrants s'établissant en dehors des territoires des conférences régionales des élus de Montréal, de Laval et de Longueuil ; »
- « encourager le partage d'expertise, l'innovation et la concertation avec les partenaires du milieu afin d'accroître la capacité des intervenants du milieu à attirer des immigrants dans leur région ; »
- « améliorer les conditions d'accueil, d'établissement et d'intégration des immigrants ; »
- « valoriser, auprès des populations des régions, l'apport économique, social et culturel de l'immigration. »

« La priorité est accordée à l'attraction et à l'établissement des immigrants admis dans le volet de l'immigration économique (les travailleurs qualifiés et les gens d'affaires). Toutefois, les personnes de la catégorie du regroupement familial, les réfugiés sélectionnés à l'étranger, les réfugiés reconnus et les personnes autorisées à soumettre sur place une demande de résidence permanente ne sont pas exclus. »

¹⁰ Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (2008), « Programme régional d'intégration », version électronique, <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/partenaires/aide-financiere/pri.html>. Les passages entre guillemets sont tirés du document en question.

- **Le programme Action Diversité (PAD) ¹¹**

Il s'agit d'un nouveau programme qui met l'emphasis sur les groupes victimes de discrimination, chez les femmes notamment.

Ses objectifs sont, entre autres, « [d']appuyer les [membres] des communautés culturelles dans leur adaptation aux réalités des milieux de vie, notamment en milieu de travail ; [...] [de] prévenir et combattre le racisme et la discrimination, [ainsi que] soutenir ses victimes les plus fréquentes, comme « les jeunes hommes, les femmes et les minorités sexuelles ; [...] et former des personnes des communautés culturelles à occuper des lieux et des postes de décision, notamment au sein de conseils d'administration et d'instances locales et régionales, et à favoriser leur participation à la vie publique. »

MICC-Emploi-Québec

- **Le programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) ¹²**

Le PRIIME, qui est conjointement élaboré par le MICC et le MESS, « vise à [soutenir les PME dans] le recrutement et l'intégration au marché du travail de personnes qui vivent leur première expérience nord-américaine dans leur domaine de compétence. »

Il s'agit d'une mesure incitative qui vise à soutenir les petites et moyennes entreprises (PME) afin qu'elles embauchent des personnes immigrantes et des membres de minorités visibles pour les postes réguliers à pourvoir. Ce programme agit en complémentarité avec les mesures prévues dans le coffre à outils d'Emploi-Québec, dont fait aussi partie le volet Subventions salariales ¹³.

¹¹ Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (2009), « Programme *Action Diversité* », juin 2009, version électronique, <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/partenaires/aide-financiere/pad.html>. Note : ce programme a été élaboré durant la finalisation de ce rapport. Les passages entre guillemets sont tirés du document en question.

¹² Emploi-Québec, <http://emploi-quebec.net/francais/entreprises/recrutement/aide/immigrants.htm>. Les passages entre guillemets sont tirés du site internet.

¹³ Emploi-Québec, <http://emploi-quebec.net/francais/entreprises/recrutement/aide/chomage.htm>, et <http://emploi-quebec.net/francais/individus/msemploi/subventions.htm>

Le financement du programme est assuré par ré-allocation des revenus de placement découlant du Programme des immigrants investisseurs pour l'aide aux entreprises, géré par Investissement Québec. La gestion opérationnelle du PRIIME auprès des employeurs et des participants — les immigrants et les personnes des minorités visibles — est assumée par Emploi-Québec. Le MICC est responsable de rendre compte des résultats du programme.

En plus de ces programmes, d'autres mesures en reconnaissance des acquis et des compétences ont été mises en place par le groupe de travail formé en 2005 par le MICC (reproduit en annexe). Rappelons brièvement le contexte derrière la mise en place de ces mesures.

En décembre 2005, le gouvernement du Québec a mis en place un groupe de travail pour évaluer les recommandations d'une équipe parlementaire qui s'était penchée sur la question de la reconnaissance des acquis et compétences obtenus hors Québec. Quoique les recommandations du groupe de travail portaient uniquement sur les métiers régis par une corporation, elles ont quand même débouché en 2006 sur l'adoption d'une loi modifiant le Code du travail. Les décideurs ont retenu ces trois principales recommandations du groupe de travail :

1. L'accès à l'information

Cette recommandation vise :

- À rendre les informations virtuelles plus accessibles ;
- À rendre disponible le guide *Apprendre le Québec* ¹⁴ ;
- À réviser les fiches propres à chaque profession.

¹⁴ Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (2008), « Apprendre le Québec. Guide pour réussir mon intégration », 2^e édition, version électronique, www.apprendrelequebec.gouv.qc.ca

2. La mise en place de nouveaux règlements en matière de reconnaissance des diplômes et des compétences acquises hors Québec

À cet effet, trois sortes de permis d'exercice ont été entérinées :

- Permis sur permis : un ordre professionnel peut reconnaître le diplôme déjà reconnu par un ordre professionnel hors Québec, et peut délivrer ce type de permis au candidat. Toutefois, ce dernier doit se soumettre à un examen relatif au contexte de pratique.
- Permis restrictif temporaire : ce permis reconnaît au candidat des compétences lui permettant d'exercer une partie de sa profession, et ce, en attendant d'obtenir la formation qui lui permettra d'exercer l'ensemble des actes requis par sa profession.
- Permis restrictif permanent : ce type de permis permet au candidat de pratiquer uniquement une partie de ses compétences. La personne n'est pas obligée de compléter sa formation si elle consent à n'exercer que la partie couverte par ce permis (ex. : une infirmière ne sera pas obligée de suivre de cours en gériatrie et en santé mentale si elle accepte d'exercer uniquement dans son domaine, en salle d'opération par exemple) par choix personnel du candidat. Dans le cas des médecins, il s'agit d'un permis restrictif pour le domaine ainsi que pour le territoire.

3. La formation d'appoint : l'accompagnement, le soutien financier

L'accompagnement :

Le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles fournit de l'accompagnement sur Internet dès l'étranger ainsi qu'un service personnalisé une fois la personne immigrante arrivée au Québec. Par ailleurs, les ordres professionnels fournissent de l'accompagnement par l'entremise d'outils d'auto-évaluation. Par exemple : chimistes, comptables. Dans le cas des infirmières, on leur a produit un guide préparatoire pour la tenue de l'examen de l'ordre.

Le soutien financier :

Bien que le rapport du groupe de travail ait bien insisté sur les difficultés que les coûts représentent pour les personnes en parcours de reconnaissance des acquis et compétences, aucune recommandation sur la question n'a été retenue. Par contre,

le ministère de l'Éducation finance les institutions d'enseignement pour donner la formation prescrite par un ordre, alors que les personnes immigrantes doivent payer les frais de scolarité au même titre que les Québécois.

Rappelons que le tiers des personnes qui font une demande de RAC se voit reconnaître ses acquis scolaires, 50 % se voit prescrire une formation en sus, et 16 % se les voit refusés, car leurs diplômes ne correspondent pas aux exigences québécoises.¹⁵

Par ailleurs, les recommandations du groupe de travail ont conduit à la mise en place d'un comité multipartite de coordination des actions en reconnaissance des acquis et des compétences et en intégration professionnelle.

2.2 Au plan fédéral

La reconnaissance des titres de compétences est une responsabilité relevant principalement des provinces, déléguée par voie législative aux organismes de réglementation. Le gouvernement du Canada joue un rôle de coordonnateur avec les provinces et les territoires et exerce un leadership stratégique en vue d'élaborer une approche uniforme et nationale, afin de s'assurer que les diplômes et l'expérience de travail que les immigrants ont acquis dans un autre pays correspondent aux normes établies pour les professionnels canadiens.

À cet effet, l'année dernière le gouvernement fédéral a réservé 68 millions de dollars pour la mise en œuvre du *Programme de reconnaissance des titres de compétences* pour le financement des activités principales des partenaires visant à améliorer le « processus de reconnaissance des titres de compétences ¹⁶ » étrangers au Canada.

¹⁵ Ces données proviennent du MICC, telles que fournies lors de la Table Maghreb, en juin 2007.

¹⁶ Ressources humaines et Développement des compétences Canada, http://www.hrsdc.gc.ca/fra/competence/reconnaissance_titres_compétences/index.shtml.

2.3 Constat en matière d'analyse des effets sexo-spécifiques des politiques en reconnaissance des acquis et des compétences et en développement de la main-d'œuvre pour les personnes immigrantes

Comme nous en ferons la démonstration en seconde partie de ce rapport, les mesures, les programmes et les services en matière de reconnaissance des acquis et compétences ainsi qu'en développement de main-d'œuvre ne tiennent pas compte des obstacles particuliers que doivent surmonter les femmes immigrantes, non plus qu'ils n'assurent une représentation équitable des immigrants de tout genre. Car ils ne sont nullement fondés sur une approche différenciée selon les sexes (ADS) ou « genrée », comme si les femmes immigrantes et les hommes immigrants rencontraient les mêmes résistances. De fait, les femmes immigrantes ne font l'objet d'aucune mesure particulière de redressement, et ne le feront pas tant que leur déficit de fortune sera patent comparé à celui de leurs homologues masculins.

L'ensemble des statistiques et des études laisse voir une situation socio-économique alarmante des femmes immigrantes par rapport aux hommes immigrants alors qu'elles ont un niveau de scolarisation de plus en plus élevé. Et bien que les études sur le sujet n'aient jamais été approfondies, les effets des politiques et des programmes en reconnaissance des acquis et des compétences sur les femmes immigrantes sont souvent cités comme un des obstacles à leur intégration ¹⁷.

¹⁷ Cf. Statistique Canada, données de 2001 sur les femmes immigrantes ; compilations du MICC ; Gouvernement du Québec—Thérèse Mailloux (dir.) (2005), *Des nouvelles d'elles — Les femmes immigrées du Québec*, document d'information, Novembre 2005, 104 pages, version électronique, <http://www.csf.gouv.qc.ca/fr/publications/?F=affichage&ma=20&choix=1&s=45> ; Comité Femmes et développement régional—Conférence régionale des élus de Montréal—Nicole Lacelle et al. (2005), *Des différences et des similitudes : un portrait socioéconomique des femmes et des hommes de l'île de Montréal en 2001*, document d'accompagnement au cédérom, Montréal, Comité Femmes et développement régional—Conférence régionale des élus de Montréal, janvier 2005, 22 pages, version électronique, <http://bv.cdeacf.ca/documents/PDF/73833.pdf> ; Comité Aiseur Femmes en Développement de la Main-d'œuvre, Jennifer Beeman (CIAFT) et al. (2005), *Les femmes et le marché de l'emploi : la situation économique et professionnelle des québécoises*, Comité Aiseur Femmes en Développement de la Main-d'œuvre—Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, mars 2005, 62 pages, version électronique, http://bv.cdeacf.ca/documents/PDF/2005_05_0536.pdf ; Marie-Thérèse Chicha, *L'insertion des immigrantes professionnelles dans les entreprises*, étude en cours financée par la FCRR et le CRSH ; Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité

Des données statistiques plus récentes sur l'immigration et les femmes immigrantes laissent voir des différences significatives entre les femmes et les hommes de cette catégorie en termes d'exclusion et de pauvreté, de revenus, et de secteurs d'emploi. D'autres études exposent aussi le problème de la déqualification professionnelle des femmes immigrantes par rapport aux hommes immigrants :

Les femmes immigrées scolarisées découvrent souvent, après leur arrivée, que la reconnaissance de leurs diplômes et de leur expérience n'est pas automatique. Une enquête * mesurant l'occupation des personnes immigrées canadiennes, six mois après leur entrée au pays, permet de rendre compte des réorientations de carrière auxquelles les femmes immigrées scolarisées doivent consentir. Ainsi, si 8 % des immigrantes travaillaient en gestion dans leur pays d'origine, elles ne sont plus que 2 % à le faire au Canada. Le quart œuvraient dans les affaires, le monde de la finance et l'administration, une proportion qui baisse à 18 % dans le pays d'accueil. Par contre, à peine 4 % se trouvaient dans le domaine de la transformation et de la fabrication à l'étranger alors qu'ici, elles sont 18 % à gagner leur vie avec un emploi dans ce secteur ¹⁸.

Pareillement et en ce qui concerne le parcours en reconnaissance des acquis et des compétences, un récent rapport ¹⁹ sur la situation économique et professionnelle des Québécoises tenant compte de la sexo-différenciation de l'activité, de l'emploi, du chômage et du revenu de la population immigrante apporte la précision suivante.

À ce portrait se greffent certaines caractéristiques propres à la société québécoise et aux diverses réglementations en vigueur relativement au marché de l'emploi. Les mécanismes de sélection ainsi que les modalités de gestion de carrière rendent plus ardu l'accès des immigrantes hautement scolarisées à de bons emplois, et notamment à des postes de responsabilité ou d'encadrement. La reconnaissance des acquis scolaires et, en particulier, de l'expérience professionnelle demeure souvent laborieuse. Les politiques des ordres professionnels en matière d'exigences pour leurs futurs membres créent des barrières supplémentaires pour les personnes immigrantes ²⁰.

visible du Canada (ONFIFMVC) (2005), *Rapport de consultation communautaire*, avril 2005, 24 pages, version électronique, <http://www.noivmwc.org/noivmwcn/livelihoods/consultrepfr.doc> et <http://www.noivmwc.org/noivmwcn/livelihoods/rapportcalg05.doc>.

* Statistique Canada—Tina Chui (2003), *Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada: le processus, les progrès et les perspectives*, Ottawa, Statistique Canada, septembre 2003, p. 38, version électronique, <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-611-x/89-611-x2003001-fra.pdf>.

¹⁸ Op. cit. Gouvernement du Québec—Thérèse Mailloux (dir.), p. 60.

¹⁹ Op. cit. Comité Aviseur Femmes en Développement de la Main-d'œuvre, Jennifer Beeman (CIAFT) et al.

²⁰ Ibid., p. 53.

Chicha s'est elle aussi penchée dernièrement sur la question de l'insertion des immigrantes professionnelles dans les entreprises ²¹. Elle a examiné l'insertion des travailleuses immigrantes qualifiées en entreprise, a identifié les obstacles qu'elles rencontrent et a relevé des pratiques exemplaires d'intervention.

Dans un Rapport de consultation communautaire ²² émis en 2005, l'Organisation Nationale des Femmes Immigrantes et des Femmes appartenant à une Minorité Visible du Canada (ONFIFMVC), a, pour sa part, déjà remarqué que :

Durant les 15 dernières années, le Canada a établi des critères d'immigration très rigoureux. En conséquence, les femmes qui immigreront au Canada ont un niveau d'éducation élevé, souvent obtenu dans les pays de l'OCDE, et ont occupé des postes de cadres dans leurs pays d'origine. Cependant, une fois arrivées au Canada, elles découvrent que l'éducation, les diplômes et l'expérience acquise à l'extérieur du Canada ne sont pas reconnus. Leurs qualifications sont souvent complètement rejetées ou ignorées.

Pour les femmes qui ont une éducation avancée et des certificats professionnels obtenus d'autres pays, la procédure pour obtenir des équivalences canadiennes peut prendre plusieurs années et peut être très coûteuse. Les femmes n'ont simplement pas le temps ni les moyens financiers pour faire face à ces procédures laborieuses et épuisantes. En famille, des choix économiques difficiles doivent être faits et c'est souvent le mari qui essaie de se trouver un métier. Il y a une impression que plusieurs associations professionnelles au Canada mettent des barrières inutiles et que le processus de mise à niveau des professionnels étrangers avec les standards canadiens pourrait être fait plus rapidement et plus facilement. [...] Le manque d'expérience canadienne est une raison souvent donnée aux femmes auxquelles on refuse le poste pour lequel elles ont fait une demande. Même si les femmes ont des diplômes reconnus au Canada, ou cherchent dans différents domaines professionnels, on leur demande toujours une expérience canadienne et des références canadiennes. Bien que ce soit illégal pour un employeur d'exiger une expérience canadienne pour accorder un emploi, la majorité des femmes ne le savent pas et ne connaissent pas quel recours est disponible ²³.

²¹ Op. cit. Marie-Thérèse Chicha.

²² Op. cit. Organisation nationale des femmes immigrantes et des femmes appartenant à une minorité visible du Canada (ONFIFMVC).

²³ Ibid., p. 5-6.

Ces constats nous amènent à nous interroger sur les raisons pour lesquelles le gouvernement du Québec et les divers acteurs impliqués dans la reconnaissance des acquis et compétences et en développement de la main-d'œuvre ne tiennent pas compte des obstacles spécifiques aux femmes en reconnaissance de leurs diplômes hors Québec.

III. FÉMINISATION DE L'IMMIGRATION : PORTRAIT 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.

En 2001 au Canada, la population immigrante comptait pour 18 % de l'ensemble de la population. Pour la même année au Québec, les personnes immigrantes représentaient 10 % de sa population totale, et l'on dénombrait 358 675 femmes immigrantes. Notons que, pour l'année 2001 toujours, 37 498 personnes ont été admises au Québec, soit 19 278 femmes²⁴ et 18 220 hommes (Gouvernement du Québec, 2002).

Or, entre 2003 et 2007, le Québec a accueilli 217 043 immigrants, dont 108 603 femmes (en 2007, 22 638 immigrantes sont arrivées), tandis qu'au Canada, durant la même période, 1 207 745 personnes ont été admises, dont 623 223 femmes (en 2007, 122 749 femmes de plus sont entrées au Canada)²⁵. En 2002, 51 % de la population immigrante totale était féminine. Ce taux diffère selon le pays d'origine. Par ailleurs, près de la moitié des femmes immigrantes sont identifiées à une minorité visible. Mais les femmes des minorités visibles du Québec ne sont pas toutes des immigrantes.

La majorité des immigrantes remplissent les conditions requises pour jouir pleinement des droits sociaux, particulièrement ceux liés à l'accès au marché du travail. Officiellement, les femmes immigrantes jouissent de ces droits au même titre que les femmes nées au Canada et les hommes immigrants, mais la réalité en est toute autre. Celle-ci se trouve imprégnée de l'inégalité entre les sexes, tant dans les politiques gouvernementales que sur le marché du travail.

²⁴ Ces données montrent également l'évolution de l'immigration féminine au Canada : en 1982, les femmes représentaient 40,4 % de la population immigrante ; en 1983, elles la représentaient dans une proportion de 51,6 % ; entre 1995 et 1999, 71 201 femmes ont été admises au Canada (50,7 %), contre 69 165 (48 %) hommes (Statistique Canada, 2000)

²⁵ Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Direction de la recherche et de l'analyse prospective, données préliminaires pour l'année 2007.

Cette inégalité se conjugue à la discrimination basée sur les différents motifs mentionnés dans les chartes — canadienne et québécoise — des droits de la personne, et place les femmes immigrantes — spécialement celles issues des minorités visibles — dans une situation vulnérable quant à leur accès aux droits citoyens. De plus, concernant le Canada et des Etats-Unis, Boyd et Pikkov ont remarqué que :

[L]’environnement politique et les politiques récentes ont été influencés dans les deux pays par les principes de l’idéologie néolibérale, qui contribuent, par les changements apportés à la politique de l’immigration, aux marchés du travail et aux dispositions sociales, à rendre les femmes immigrées de plus en plus vulnérables aux inégalités structurelles ²⁶ .

3.1 Caractéristiques des femmes immigrantes

Elles proviennent de tous les continents. En 2002, les femmes venues des Amériques sont plus nombreuses que les hommes, c’est-à-dire dans une proportion de 55 %, quoiqu’elles furent moins nombreuses (46 %) que les hommes à provenir de l’Afrique. Par ailleurs, pour la période s’étalant de 2002 à 2006 ²⁷, plus du tiers des femmes immigrantes, soit 33 694 d’entre elles, sont arrivées au Québec de l’Asie, particulièrement d’Asie orientale (Chine, Corée du Sud, Taiwan). Pour le reste et sur l’ensemble, un quart de l’immigration féminine (25 851) est arrivé d’Afrique (la part en provenance d’Afrique du Nord étant beaucoup plus importante que celle de l’Afrique subsaharienne), suivi de l’Europe (23 737), alors que l’Amérique (20 764) ferme le bal comme continent de départ chez les femmes immigrantes du Québec.

Les cinq principaux pays de naissance des femmes immigrantes sont : la Chine (9,5 %), l’Algérie (7,5 %), la France (7,2 %), le Maroc (7,0 %), la Roumanie (6,5 %), la Colombie (4,6 %). Aussi, elles sont plus nombreuses dans la fourchette d’âge actif : 39 570 (38,0 %) des femmes admises entre 2002 et 2006 étaient âgées de 25

²⁶ Monica Boyd et Deanna Pikkov (2005). *Gendering Migration, Livelihood and Entitlements : Migrant Women in Canada and the United States*. Geneva : United Nations Research Institute for Social Development, p. vi, version électronique, [http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(search\)/9A49929849CEB521C125708A004C328B?OpenDocument&highlight=2,boyd&fromsearch=yes&query=Boyd](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(search)/9A49929849CEB521C125708A004C328B?OpenDocument&highlight=2,boyd&fromsearch=yes&query=Boyd).

²⁷ Les données qui suivent ont été compilées par ATF en 2007.

à 34 ans, 73 483 (73,3 %) étaient âgées de 15 à 44 ans, et seulement 9 250 (8.9 %) étaient âgées de 45 ou plus.

3.1.1 Statut d'admission

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 réfugiée²⁸.

Selon Vatz-Laaroussi²⁹, la catégorie de regroupement familial ou les portes humanitaires constituaient jadis les principales voies d'accès des femmes à l'immigration, mais l'on note, depuis une dizaine d'années, une nette augmentation du nombre de femmes qui accèdent au statut d'immigrante en tant que requérante principale, essentiellement dans la catégorie de l'immigration économique.

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. Il est donc clair que sur ce plan, les politiques d'immigration restent discriminatoires envers elles.

²⁸ Op. cit. Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Direction de la recherche et de l'analyse prospective.

²⁹ Michèle Vatz Laaroussi (2000), « Femmes immigrantes et mondialisation des enjeux structurels ou conjoncturels », p. 37-55, dans Roy, M.-A. et A. Druelle (dir.), *Lectures féministes de la mondialisation : contributions multidisciplinaires*. Montréal : Les cahiers de l'IREF, n° 5, 2000,

3.1.2 Les immigrantes ont généralement un niveau de scolarité plus élevé et maîtrisent le français

Les femmes immigrantes ont pour la plupart un niveau de scolarité plus élevé que les femmes nées au Canada, et pourtant, elles ont souvent d'énormes difficultés à trouver un emploi équivalent à leurs titres de compétences ³⁰.

« En 2001, la population formée d'immigrants et de résidents non permanents se démarque par la forte proportion de ceux-là possédant une formation postsecondaire, ce qui s'explique en partie par le fait que les critères de sélection visent des individus possédant des qualifications spécifiques et donc une scolarité élevée : 45 % des femmes et 50 % des hommes entrent dans cette catégorie, comparativement à 41 % et 38 % respectivement dans la population non migrante ³¹. »

Au Québec, 69,9 % des femmes admises ³² entre 2002 et 2006 ont 14 ans et plus de scolarité (cette proportion atteint 73,7 % chez les hommes) ; 33,9 % d'entre elles ont d'ailleurs 17 années ou plus de scolarité (41,2 % dans le cas des hommes). Environ 53 826 (51,7 %) des femmes immigrantes admises au Québec entre 2002-2006 connaissent le français, 29 157 (28,0 %) connaissent le français et l'anglais, et 32 230 (30,9 %) ni le français ni l'anglais ³³.

Même avec un très haut degré de scolarité, les femmes immigrantes souffrent d'un taux de chômage plus élevé que chez les femmes nées au Canada. Aussi se retrouvent-elles facilement dans la catégorie des travailleuses manuelles avec un revenu inférieur au seuil du faible revenu.

³⁰ Statistique Canada (2000), p. 200.

³¹ Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine—Louise Dallaire (2007), *D'égal à égal ? Un portrait statistique des femmes et des hommes, faits saillants*, version électronique, <http://www.scf.gouv.qc.ca/index.php?id=61>.

³² Ibid., pour les immigrantes âgées de 15 ans et plus qui comptent se joindre à la population active.

³³ Op. cit. Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Direction de la recherche et de l'analyse prospective.

3.1.3 Présence sur le marché du travail : plus souvent au chômage

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 discrimination.

Plusieurs travaux ont jeté la lumière sur ce qui caractérise la présence des femmes sur le marché du travail. Il appert que les emplois précaires à temps partiel et à horaire fragmenté, considérés comme atypiques, sont en réalité typiques chez les femmes immigrantes, autrement dit typiques de leur réalité. À cet égard, certains rapports (CAMO), montrent que les femmes sont essentiellement concentrées dans des secteurs aux revenus annuels très faibles. Pensons à l'hébergement et à la restauration, 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 Canada³⁴ 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.

À titre d'exemple, les femmes âgées de 25 à 54 ans sont plus souvent au chômage que les hommes immigrants, et elles enregistrent un taux d'emploi inférieur à ceux-ci ainsi qu'aux femmes nées au Canada. « Par ailleurs, le taux de chômage [13 %] des immigrantes très récentes [5 ans ou moins] était près de trois fois celui des femmes nées au Canada³⁵ ».

Même constat pour le taux d'emploi des immigrantes « récentes », significativement inférieur à celui des Canadiennes d'origine (64,8 % et 79,6 % respectivement). Quant à celui des immigrantes très récentes âgées de 55 ans et

³⁴ 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, Ministère de l'Industrie, septembre 2007, 28 pages, version électronique, <http://www.statcan.gc.ca/bsolc/olc-cel/olc-cel?catno=71-606-XIF2007001&lang=fra#formatdisp>.

³⁵ Ibid., p. 20.

plus, il s'élevait à 19,1 %, comparativement à 24,7 % pour les femmes du même groupe d'âge nées au pays.

Également, « la participation au marché du travail des immigrantes âgées de 25 à 44 ans (75 %) est moins élevée que celle des femmes nées au Canada (82,4 %). Les nouvelles immigrantes qui sont arrivées de 1996 à 2001 ont le taux d'activité le plus bas (63,9 %) ³⁶. » Au Québec, les femmes immigrantes arrivées entre 2002 et 2006 affichent un taux d'activité de 63,4 %, largement inférieur à celui de leurs collègues masculins (86,3 %).

Il ressort également de ces données que contrairement à la situation qui prévaut dans les provinces de l'Atlantique, c'est au Québec que les femmes immigrantes détentrices de diplômes postsecondaires connaissent le taux de chômage le plus élevé ³⁷.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette situation de l'emploi des femmes immigrantes : la non-reconnaissance des diplômes et compétences acquis hors Québec, la barrière linguistique, les difficultés reliées à la conciliation travail-famille et les catégories d'immigration.

3.1.4 Revenu

Les données de Statistique Canada en date de 2001 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 %, sans compter que dans l'ensemble 6,8 % de ces femmes n'avaient aucun revenu (Ulysse). Environ 62 % des femmes immigrantes de Montréal ont un revenu d'emploi comme principale source de revenus, alors que chez leurs homologues masculins cette proportion atteint 70 %. Aussi, environ 23 % des femmes immigrantes dépendent de transferts gouvernementaux (soit deux fois plus que chez les hommes immigrants).

³⁶ Statistique Canada—L'observateur économique canadien (2006), Ottawa, Statistique Canada, Ministère de l'Industrie, juin 2006, page 3.9, version électronique, <http://www.statcan.gc.ca/cgi-bin/af-fdr.cgi?l=fra&loc=http://www.statcan.gc.ca/pub/11-010-x/11-010-x2006006-fra.pdf&t=L%27Observateur%20%E9conomique%20canadien>.

³⁷ Emploi-Québec (2007), *Tendances et enjeux du marché du travail au Québec dans les régions*, Direction générale adjointe de la planification, de la performance et de l'information sur le marché du travail, septembre 2007.

En 2001 toujours, les femmes immigrantes gagnaient un salaire plus bas que la moyenne. Alors même qu'elles ne sont pas membres d'une minorité visible, les femmes immigrantes gagnent 2 750 \$ de moins que les femmes nées au Canada, alors que celles qui appartiennent à une minorité visible gagnent 4 200 \$ de moins que les femmes nées au Canada, et 2 445 \$ moins que leurs consœurs précédentes ³⁸ .

3.1.5 Secteurs d'emploi et qualification professionnelle

Au Canada, les femmes occupent la plupart des postes à temps partiel (dont le plus grand nombre se retrouvent dans les services). Au Québec, l'emploi à temps partiel des cols blancs féminins a le plus augmenté :

S'il existe des femmes immigrées, notamment de pays en développement, parmi les travailleurs hautement qualifiés, elles sont surtout visibles, et en nombre disproportionné, aux échelons les plus bas des services, du commerce de détail et des industries manufacturières. Le même schéma est patent pour ce qui est du chômage, du sous-emploi, des conditions de travail et des gains. Un système où les droits sociaux sont réduits et dans lequel l'accent est mis sur l'origine privée des soins offre de nombreux emplois précaires tout en alourdissant la charge des femmes dans leur famille ³⁹ .

Les femmes immigrantes qui réussissent à se trouver du travail s'insèrent très souvent dans des emplois pour lesquels elles sont surqualifiées et sous-payées parce qu'elles sont plus enclines à travailler rapidement, contrairement à leurs conjoints, qui insistent souvent pour travailler dans leur principal domaine d'expertise.

Aussi, les données de Statistique Canada pour l'année 2003 ⁴⁰ nous indiquent qu'en arrivant au Québec, les femmes immigrantes s'insèrent dans des secteurs d'emploi « déqualifiant », c'est-à-dire en deçà de leurs compétences principales. À titre d'exemple, c'est ainsi qu'une fois arrivées, 17,9 % de ces femmes occupent un emploi dans le secteur de la transformation et de la fabrication, alors que dans leur

³⁸ Nos données proviennent du MICC ; Statistique Canada (2001), *Recensement de la population 2001*.

³⁹ Op. cit. Boyd et Pikkov, p. vi.

⁴⁰ Cf. Statistique Canada—Tina Chui, p. 38.

pays d'origine elles s'y retrouvaient seulement dans une proportion de 4,4 % ; un rapport de 4,5 : 1.

Le même phénomène a été remarqué dans le secteur de la vente et des services, lequel n'attirait que 12,1 % de ces femmes avant leur émigration. Or, au Québec, il emploie 37,3 % de la main-d'œuvre immigrante féminine. Le même constat a été fait par rapport aux femmes qui présentent des compétences dans le domaine des sciences naturelles et appliquées ; tandis qu'avant d'immigrer, 16,8 % d'entre elles occupaient des postes dans ce secteur, elles n'y travaillent, une fois arrivées au Québec, que dans une proportion de 6,8 %.

À cet effet, certaines recherches empiriques ont montré que les femmes ont souvent tendance à accepter de se recycler ou, à défaut, d'occuper des emplois qui ne leur correspondent pas, qui même les déqualifient quant à leur formation initiale. Par exemple, elles sont très nombreuses avec un niveau bac + 4 ou bac + 5 (baccalauréat au Québec) à travailler comme éducatrices dans des garderies. Et certes, l'on peut aussi trouver des hommes de même niveau académique qui pourtant en viennent à exercer le métier de chauffeur de taxi ou celui de vendeur. Sauf que la tendance serait plus prégnante chez les femmes. Par ailleurs, cela explique-t-il la différence de salaire ? Voilà une question qui mérite d'être posée.

Il y a, bien sûr, des femmes immigrantes qui réussissent à s'insérer en emploi. Cependant, quelques interrogations demeurent en suspens, notamment par rapport à leur région de provenance, à la qualité de l'emploi qu'elles ont obtenu (en correspondance ou non avec leurs compétences), au fameux écart salarial. Car l'absence ou le peu de données en la matière nous empêche de voir le vrai portrait de la situation des femmes immigrantes en emploi.

Il apparaît donc évident que la ventilation des données statistiques doit prendre en considération d'autres variables, s'ajoutant à celle du sexe, à savoir, les degrés d'appartenance à une nation, à une ethnie, à une minorité visible et ethnique, etc.

IV. DE L'INTÉGRATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES IMMIGRANTES : ENJEUX ET RÉFLEXIONS THÉORIQUES

4.1 Conditions d'accès à l'emploi

Assurément, l'emploi constitue le principal mécanisme d'intégration sociale permettant aux immigrantes d'accéder à la citoyenneté et, par là, de développer un sentiment d'appartenance à la société d'accueil. Il est également l'une des sphères de la vie où les femmes issues de minorités ethnoculturelles peuvent faire les frais de processus d'exclusion.

En effet, la diversité ethnoculturelle a modifié le visage du marché du travail, mais voilà une réalité que la société québécoise cherche encore à appréhender correctement, faute de disposer des bons outils à cette fin. Cette diversité, si peu ou pas prise en considération dans l'élaboration et le déploiement des politiques d'intégration, se verrait ainsi livrée aux préjugés et à la discrimination. Et malheureusement pour les femmes immigrantes, ces processus d'exclusion ont le beau jeu sur elles du fait que l'on mésestime la discrimination intersectionnelle qu'elles subissent en grand nombre.

D'ailleurs, soulignons que les conclusions de certains travaux montrent comment l'insertion de la main-d'œuvre féminine immigrante est symptomatique d'une polarisation en deux catégories de l'activité économique. La première catégorie se rapporte au secteur faible, lequel se caractérise par de difficiles conditions de travail (insécurité, salaire médiocre, etc.). La seconde catégorie exige plus de qualifications, mais offre, en contrepartie, des conditions de travail plus avantageuses (enseignement, santé, etc.)⁴¹.

Cependant, une forte proportion de femmes immigrantes se concentre dans des emplois manuels et peu ou mal rémunérés⁴². Et quoiqu'on puisse penser que l'immigration récente expose également des hommes et des femmes à des

⁴¹ Micheline Labelle (1997), « Segmentation du marché du travail, discrimination et redressement des inégalités. Évaluations et perceptions de leaders d'associations à caractère ethnique et racisé de la région de Montréal », *Canadian Ethnic Studies*, vol. 29, n° 1, p. 22-54 ; voir aussi Gouvernement du Québec (1993) ; Lamotte (1995) ; Belhassen (2003).

⁴² Statistique Canada (2000) ; CAMO (2006).

obstacles semblables lorsqu'il s'agit de dénicher un emploi, les femmes immigrantes éprouvent continuellement plus de difficultés à s'en trouver un que les hommes.

Bien que de nombreux travaux aient traité des difficultés que les immigrants rencontrent pour accéder à l'emploi, les données que l'on commence à recueillir sur la représentation des femmes dans les divers secteurs d'emploi nous amènent à penser qu'elles rencontrent plus de difficultés reliées au fait qu'elles soient femmes, immigrantes, et issues des minorités visibles ⁴³.

Les recherches qui ont abordé la question de l'emploi — notamment en ce qui a trait aux salaires — chez les femmes immigrantes affirment que non seulement celles-ci sont traditionnellement victimes de discrimination par rapport aux hommes, mais qu'elles souffrent davantage du phénomène en question ⁴⁴.

Lorsqu'elles arrivent au Québec, les femmes immigrantes vont sur le marché du travail pour subvenir à leurs besoins familiaux et aussi poursuivre leur vie active déjà amorcée dans leur pays d'origine. Cependant, elles se heurtent, à l'instar de tous les Immigrants, à des résistances du point de vue de leur intégration professionnelle. Ces obstacles concernent principalement l'accès au marché du travail et d'autres se posent spécifiquement aux femmes une fois en emploi.

Les principaux obstacles pour accéder également à un emploi à la hauteur des compétences des femmes sont :

- La non-reconnaissance des diplômes.
- La non-reconnaissance de l'expérience de travail antérieure.
- L'exigence d'une expérience canadienne ou québécoise que, de toute façon, les femmes n'ont pas en arrivant.

⁴³ Amel Belhassen-Maalaoui et Yasmina Chouakri (2004). « De l'intégration des familles arabes » ; dans *Recherches sur la Famille*. Conseil de développement de la recherche sur la famille du Québec, printemps 2004, vol. 5, n° 2.

⁴⁴ Micheline Labelle (1990), « Le rôle économique de l'immigration féminine dans la région de Montréal », dans G. Abou Sada, B. Courault et Z. Zérroulou (dir.), *L'immigration au tournant*. Paris : CIEMI, L'Harmattan, p. 263-278 ; Aleyda Lamotte (1991). « Femmes immigrées et reproduction sociale ». *Recherches sociographiques*, Vol. 32, n° 3, p.367-384 ; Teresa Bassaletti et Christine Sobolewski (1993). *Ce qu'exige l'équité en emploi à l'égard des femmes immigrantes et de celles qui appartiennent à une minorité visible au Canada*. Sherbrooke : Centre pour femmes immigrantes.

- L'exigence de la connaissance de l'anglais (plusieurs immigrantes choisissent de s'établir au Québec en raison de la langue française, mais se retrouvent bloquées à cause de leurs lacunes en anglais).
- L'exigence de références des anciens employeurs
- L'adhésion, pour certaines professions, à la corporation professionnelle qui encadre l'exercice
- La précarité des statuts d'admission sous lesquelles sont admises nombre de femmes immigrantes crée une situation inégale dès le départ, surtout pour les réfugiées, les aides familiales et les travailleuses temporaires.

Certaines études, de Portes et al. notamment, ont aussi mentionné l'existence de facteurs qui influencent l'insertion en emploi des personnes immigrantes tels le contexte politique, l'attitude de la société d'accueil, la discrimination, l'état de la structuration communautaire. C'est sur ce dernier facteur que nous nous attarderons, puisque les autres constituent la trame de fond sur laquelle s'appuie le présent travail.

La structuration communautaire renvoie à comprendre la manière dont une minorité est organisée pour défendre les intérêts de ses membres dans la société d'accueil ainsi que le rôle des réseaux d'immigrants (« immigrants networks »). En effet, d'après Waldinger⁴⁵, les réseaux constituent un ensemble de relations interpersonnelles qui lient les immigrants entre eux, ainsi qu'avec les non-immigrants, que ce soit dans le pays d'origine ou dans le pays d'accueil. Le réseau constitue une forme de capital social procurant des structures sociales qui facilitent à leur tour la recherche du travail, l'acquisition des qualifications et d'autres ressources essentielles à la mobilité socio-économique.

À cet égard, nous dit Labelle⁴⁶, certains groupes ethniques sont mieux structurés que d'autres. L'organisation de la communauté d'origine peut aussi influencer l'orientation professionnelle des nouvelles arrivantes et des nouveaux arrivants, et ce, par les informations que les anciens membres leur fournissent sur le

⁴⁵ Roger D. Waldinger (1997). « Social capital or social closure ? Immigrant networks in the labor market » (texte non publié). Los Angeles : UCLA, Department of Sociology and Lewis Center for Regional Policy Studies.

⁴⁶ Micheline Labelle (1997), « Segmentation du marché du travail, discrimination et redressement des inégalités. Évaluations et perceptions de leaders d'associations à caractère ethnique et racisé de la région de Montréal », *Canadian Ethnic Studies*, vol. 29, n° 1, p. 22-54.

fonctionnement du marché du travail et sur les différents modes d'incorporation professionnelle.

Ces informations s'inspirent souvent de l'expérience vécue. Ainsi, plus les expériences sont positives et correspondent aux attentes des membres, plus elles servent d'incitatif à de nouveaux arrivants. Tandis qu'un contexte d'intégration défavorable causerait un effet de découragement, qui se répercuterait même sur l'avenir des enfants dans le pays d'accueil. Tel est actuellement le cas de la communauté maghrébine, dont les récentes données de Statistique Canada ⁴⁷ font état d'un taux de chômage d'environ 28 %, un des plus élevés, toutes communautés ethniques confondues. Et bien que ces données laissent à entendre que 70 % des membres de cette communauté travaillent, une proportion considérable de ceux-là est composée d'individus déqualifiés, eut égard à leur niveau d'éducation élevé et leur maîtrise de la langue française.

Cette exclusion socio-économique vécue par ce groupe de population nous pousse à nous interroger sur les raisons derrière et à ses impacts sur les nouvelles et les nouveaux arrivants, sachant que cette communauté compte une proportion très élevée de diplômées et diplômés postsecondaires, qu'on a autorisés à s'installer au Canada sur la base de leurs compétences professionnelles en particulier. Car cette recherche-action aborde la question de l'impact de la reconnaissance du capital humain sur l'accès des femmes immigrantes à l'emploi et met l'emphasis sur celle de l'autonomie économique et interpelle, par là, tout ce qui peut lui porter atteinte ou en modifier la donne.

Au risque de nous répéter, rappelons que les travaux qui se sont intéressés aux femmes immigrantes diplômées à l'étranger sont, à notre avis, trop peu nombreux, pour ne pas dire extrêmement rares. Idem pour les sources de documents officiels d'où les femmes sont en quelque sorte absentes, tant on ne prend pas encore en considération l'approche sexo-spécifique qui, seule, serait capable pour l'instant de nous fournir un tableau clair de la situation des femmes immigrantes. D'où l'importance pour la présente contribution de poser les jalons pour de futurs travaux

⁴⁷ Voir date de l'article, fin février 2008

plus poussés sur la question, afin d'inspirer des politiques tant attendues, qui nous concernent.

Il nous faut souligner que la question de la reconnaissance des acquis et compétences n'est pas réservée uniquement aux personnes diplômées d'ailleurs. Elle concerne également celles qui détiennent des diplômes obtenus dans des universités québécoises et qui changent d'emploi ou de secteur d'emploi.

Dans ce cas-ci, les personnes rencontrent des difficultés à faire reconnaître par un nouvel employeur les compétences qu'elles ont acquises dans l'emploi précédent. Entre autres difficultés, cela aurait entraîné la surqualification et le déclassement professionnel de bon nombre de travailleuses et de travailleurs, universitaires et diplômés, qui se retrouvent ainsi dans des emplois en dessous de leurs compétences et de leur niveau d'instruction ⁴⁸.

Les données de Statistique Canada montrent qu'en 2001, 16,4 % des détenteurs d'un grade universitaire ont été considérés comme travailleurs surqualifiés ⁴⁹, et que certaines de ces femmes gagnaient un salaire moindre que celui des hommes immigrants (Ulysse et al., 2006), cependant que dans le rapport d'Emploi-Québec (2005), il était alors question de la sous-représentation des femmes immigrantes diplômées sur le marché du travail. Même quand elles y sont, elles s'y retrouvent dans des conditions de travail précaires et elles gagnent un revenu inférieur à celui de leurs homologues masculins.

Dans le cas des personnes immigrantes, ramener à une différence de qualité d'éducation reçue dans le pays d'origine les difficultés liées à leur intégration économique est réducteur et fausse le débat. Car plusieurs facteurs explicatifs peuvent intervenir, dont celui des procédures pour la reconnaissance des acquis et compétences à l'étranger. Le parcours de reconnaissance ne se pose pas uniquement en des termes académiques et professionnels, mais d'un point de vue social également.

⁴⁸ Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) (2007). *Perspectives des migrations internationales*. Paris : SOPEMI.

⁴⁹ Chris Li, G. Gervais et A. Duval (2006). Analyse en bref, La dynamique de la surqualification : les universitaires sous-utilisés au Canada, Statistique Canada, Division de la statistique du revenu, p.8

Ce parcours complexe, démarche indispensable à toutes ces diplômées venues d'ailleurs pour un accès au marché du travail, tend à être escamoté, tant par les décideurs que par les acteurs que concerne l'intégration professionnelle des personnes immigrantes. À cet effet, les données de Statistique Canada (2006)⁵⁰ nous confirment que, en 2001, 52,9 % des personnes immigrantes résidant au Canada depuis 10 ans, plus ou moins, et détenant un grade universitaire se retrouvaient dans un emploi pour lequel elles étaient surqualifiées.

Cette situation est en grande partie liée aux difficultés qu'elles éprouvent à faire reconnaître leurs diplômes et compétences obtenus à l'étranger. Par ailleurs, nombreux sont les nouveaux immigrants susceptibles de s'insérer dans un emploi sous-qualifié et d'y rester à temps plein ; environ 72 % de ces nouveaux immigrants détenant un grade universitaire risquaient de remplir en permanence un emploi bien en deçà de leurs qualifications, contrairement aux Canadiens de naissance pour qui c'est le cas dans une proportion de 36 % seulement.

Les nouveaux immigrants étaient deux fois plus susceptibles que leurs homologues nés au Canada d'occuper des emplois exigeant peu d'études. L'étude souligne des facteurs comme les obstacles institutionnels et linguistiques, la difficulté à faire reconnaître les diplômes obtenus à l'étranger ainsi qu'un grand nombre de facteurs imprévus comme la discrimination à laquelle certains immigrants sont confrontés⁵¹.

Dans la même lignée de recherches, Boyd et Pikkov ont mis en lumière les différents obstacles qui entravent l'accès des femmes immigrantes à l'emploi, particulièrement celui qui consiste à ne pas reconnaître leurs acquis et compétences :

Au Canada, la non-reconnaissance de diplômes et qualifications acquis à l'étranger est un problème grave, qui contribue à la déqualification et au sous-emploi chez les femmes immigrées. [Au Canada et aux États-Unis], une volonté politique affaiblie a réduit l'application et la portée des mesures d'action positive et des lois relatives à l'équité dans l'emploi, adoptées pour combattre et

⁵⁰ Ibid.

⁵¹ Chris Li, Ginette Gervais et Aurélie Duval (2006), *La dynamique de la surqualification : les universitaires sous-utilisés au Canada*, Ottawa, Statistique Canada, Ministre de l'Industrie, p. 9, version électronique, <http://www.statcan.gc.ca/bsolc/olc-cel/olc-cel?catno=11-621-MIF2006039&lang=fra#formatdisp>.

compenser la discrimination fondée sur la race et le sexe sur le marché du travail⁵².

4.2. Adéquation entre les mesures en parcours de reconnaissance des acquis et compétences et la réalité des femmes immigrantes

Initialement, la transition professionnelle — période comprise entre le moment de l'arrivée de l'individu [sur le marché du travail] et celui où il accède à un emploi — s'amorce avec la recherche d'un emploi, sous un ensemble de mécanismes associés faisant office d'interface entre l'école et le travail (les centres d'emploi, les mesures d'employabilité, etc.)⁵³. Dans le cas des immigrantes diplômées, la transition professionnelle se caractérise par un recours aux institutions vers lequel converge tout un ensemble de dispositifs destinés à *négoier* la valeur — par rapport aux exigences québécoises en termes de formation et du marché du travail — de leurs acquis scolaires et expérientiels, voire même de leur capital humain.

De fait, la période de transition se trouve allongée pour nombre d'immigrants, mais particulièrement pour les femmes. Cette situation n'est pas sans rapport avec certaines difficultés d'ordre politique ou institutionnel, qui trop souvent contribuent à étouffer le potentiel de ces femmes diplômées et riches d'une expérience professionnelle acquise dans un autre pays.

Car toute rallonge de cette période de transition freine leur insertion dans certains segments du système productif, cela n'est pas sans influence sur leur identité socioprofessionnelle. Paradoxalement, les politiques publiques ou les derniers projets en vue s'adressant à l'égalité entre les femmes et les hommes ou à la lutte contre le racisme et la discrimination peinent à tenir compte des besoins propres aux femmes des minorités visibles, ni à ceux des femmes immigrantes.

⁵² Op. cit. Boyd et Pikkov, p. vi.

⁵³ Amel Belhassen-Maalaoui (2008). *Au Canada entre rêve et tourmente. Insertion professionnelle des immigrants*. Paris : L'Harmattan, 241 p.

De surcroît, nous avons constaté que le projet de loi 14 qu'a déposé le gouvernement le 10 mai 2006, bien qu'issu des recommandations d'une équipe de travail dûment constituée, ne touche qu'aux aspects des diverses formes de permis délivrables par les ordres professionnels.

Certes, ce projet de loi élargit les possibilités d'exercer, de façon variable selon le type de permis délivré et selon le cas de la personne diplômée hors Québec. Mais en aucun cas n'aborde-t-il tous les types de mesures concernant l'accès à l'information, l'accompagnement, l'aide financière, la formation, etc. De telles mesures ont pourtant été recommandées par l'équipe de travail pour répondre aux besoins des individus en parcours de reconnaissance de leurs acquis et compétences.

De surcroît, les femmes immigrantes passent quasiment inaperçues dans la politique gouvernementale « [p]our que l'égalité de droit devienne une égalité de fait ⁵⁴ ». Car les mesures s'adressent à toutes les femmes québécoises, supposant du même coup qu'elles constituent un groupe de population homogène, alors que d'entrée de jeu, les femmes immigrantes se retrouvent avec plusieurs handicaps dont, entre autres facteurs, leur statut d'immigrante n'est pas le moindre.

Le Ministère a toutefois ciblé, dans le chapitre intitulé « Pour le respect et l'intégrité des femmes et leur sécurité », des interventions particulières à l'endroit des femmes autochtones. Or, ce type de mesures et d'actions pourrait également intéresser les femmes immigrantes en parcours de reconnaissance des acquis, d'autant plus que l'on se réfère aux objectifs liés à la notion d'égalité économique. Bref, on aurait pu, en abordant cette dernière, circonscrire quelques actions à l'intention des femmes immigrantes en parcours de reconnaissance des diplômes et compétences acquis hors Québec.

⁵⁴ Gouvernement du Québec—Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine (2007)(a), *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait. Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, Québec, Gouvernement du Québec, Direction générale des politiques, 91 pages, version électronique, <http://www.scf.gouv.qc.ca/index.php?id=26>.

Tous s'accordent pour dire que les femmes sont au cœur de tels projets, mais n'ont pas compris que si les femmes immigrantes sont systématiquement exclues et victimes de discrimination, c'est aussi pour d'autres motifs tels l'appartenance ethnique et/ou religieuse, l'orientation sexuelle, un handicap physique, la couleur de la peau, etc. Car, dans le cas des femmes immigrantes, ces motifs de discrimination se conjuguent carrément avec le fait d'être femme.

C'est ainsi que le genre et le fait migratoire combinés génèrent des difficultés spécifiques aux femmes immigrantes. Elles sont souvent plus vulnérables à cause de leur statut migratoire et de leur dépendance, chez certaines, à un requérant principal. Or, ces faits-là n'ont plus à être démontrés ; ils ont été amplement rapportés.

Dans toutes les sphères d'activité, les femmes doivent surmonter des obstacles différents de ceux rencontrés par les hommes. Pour certaines femmes, dont les immigrantes, ces obstacles sont liés à diverses formes de discrimination, fondées sur le sexe, la race ou la classe sociale. Officiellement, les femmes jouissent de ces droits au même titre que les hommes, mais l'inégalité entre les sexes persiste, tant dans la politique gouvernementale que sur les marchés du travail⁵⁵.

Les études faites sur les femmes immigrantes ont démontré la nécessité de suivre une grille d'analyse différenciée selon les sexes (ADS). Il s'agit d'une approche dont la légitimité est revendiquée de longue date par le mouvement féministe, et commence seulement à paraître dans la production des données officielles, à mesure qu'elle s'impose dans la recherche.

Rappelons que l'ADS permet de mesurer, à chaque étape du processus de création de politiques, de programmes et de mesures gouvernementales, leurs effets différenciés, tels qu'ils affectent de façon distincte les femmes et les hommes.

Ce type d'analyse fait partie des nombreux outils qui peuvent aider lorsque vient le moment de proposer des mesures législatives ou des politiques ciblées. Invariablement, des mesures existent pour atténuer les inconvénients d'un projet donné, et ce, tant pour les hommes que pour les femmes. Aussi, bien qu'elle

⁵⁵ Source : <http://www.erudit.org/revue/rf/2002/v15/n2/006511ar.html>; consulté le 24 janvier 2008

représente un grand pas de franchi vers une réduction supplémentaire des inégalités entre les sexes, l'ADS demeure quand même insuffisante pour cerner et comprendre les conditions de vie de la femme immigrante sans qu'on l'articule avec l'approche intersectionnelle.

L'approche intersectionnelle tient compte des multiples discriminations faites à l'endroit d'un groupe de population. L'on peut ainsi rendre compte des inégalités et des difficultés qu'affrontent les femmes de groupes minoritaires, et en particulier les femmes immigrantes, chaque fois qu'elles veulent faire valoir un de leurs droits bafoués, dont celui de travailler.

L'expérience des impacts de la discrimination systémique peut être vécue différemment s'il y a intersection avec d'autres motifs, entre autres le sexe, un handicap et le lieu d'origine. Par exemple, dans un milieu de travail où la formation de réseaux informels — qui, à leur tour, mènent à des promotions — repose surtout sur certaines activités sportives propres à une culture et à un sexe, une femme racialisée ayant un handicap affronte un triple désavantage. Un nouveau venu africain pourra se heurter à des barrières analogues au plan du réseautage et donc de l'avancement au sein de cette même organisation. Par conséquent, pour s'attaquer à la discrimination systémique, il faut être sensible aux effets cumulatifs et interactifs de la discrimination pour motifs multiples⁵⁶.

Nous abordons la question des conditions de la non-reconnaissance des acquis et compétences des femmes immigrantes, nous l'avons dit plus haut, sous l'angle de l'approche intersectionnelle, afin de faire ressortir les multiples discriminations faites aux femmes immigrantes en tant que groupes ethnoculturels et racisés.

Dans toutes les sphères d'activité, les femmes doivent surmonter des obstacles différents de ceux rencontrés par les hommes. Pour certaines femmes, dont les immigrantes, ces obstacles sont liés à diverses formes de discrimination, fondées sur le sexe, la race ou la classe sociale. Officiellement, les femmes jouissent de ces droits au même titre que les hommes, mais l'inégalité entre les sexes persiste, tant dans la politique gouvernementale que sur les marchés du travail⁵⁷.

⁵⁶ Commission ontarienne des droits de la personne (2005), *Politique et directives sur le racisme et la discrimination sociale*, p. 33, version électronique, www.ohrc.on.ca/fr/resources/policies/RacismPolicyFRENCH/pdf.

⁵⁷ Op. cit. Boyd et Kippov, p. vi.

En effet, en contexte d'immigration, il a été démontré, que les femmes immigrantes doivent affronter plusieurs défis pour s'intégrer socioprofessionnellement. Les conclusions de certaines recherches, en particulier de Lamotte sur l'immigration, montrent que les transformations, survenues en contexte d'immigration au niveau des réseaux socioprofessionnels, ainsi qu'une perte du réseau familial élargi et une nucléarisation de la famille immigrante, peuvent affecter la division des tâches entre conjoints ⁵⁸ .

De ce fait, la nouvelle structure familiale immigrante doit assurer seule les différentes tâches familiales, telles que les pratiques éducatives qui, jadis, étaient assurées par le réseau des liens de parenté ⁵⁹ .

Dès lors, la famille immigrante doit considérer plusieurs éléments (la non-reconnaissance des acquis, le non-emploi, le retour à l'école) pour redistribuer les tâches familiales. Plus précisément, en contexte d'immigration, la division des tâches entre conjoints doit souvent être renégociée afin d'assurer l'ascension familiale. Comme l'explique Vatz Laaroussi, « les rôles sexués ne sont pas fixés culturellement, ni de manière permanente : ils sont contextualisés, fluctuent dans la famille et sont surtout attribués par compétences ⁶⁰ ».

Dès leur arrivée, les femmes immigrantes diplômées se consacrent essentiellement à l'installation et la gestion de l'adaptation de la famille à son nouveau milieu de vie, ce qui au départ leur laisse peu de temps pour s'engager dans des démarches de reconnaissance des acquis et des compétences ou encore pour chercher un emploi qui correspond vraiment à leurs aspirations professionnelles.

Lorsqu'elles réussissent à alléger leurs responsabilités familiales pour enfin amorcer des démarches en RAC, elles se rendent bien vite compte que là aussi le chemin est parsemé d'embûches et que les avenues proposées ne correspondent pas à celles qu'on leur avait fait miroiter alors qu'elles étaient encore dans leur pays.

⁵⁸ Cf. Lamotte (1991).

⁵⁹ Ibid., p. 373.

⁶⁰ Michèle Vatz Laaroussi (2004). « Des familles citoyennes ? Le cas des familles immigrantes au Québec ». *Nouvelles Pratiques Sociales*, vol. 16, n° 1, Hiver 2004, p. 158.

Pour celles qui décident de se lancer dans les procédures RAC, elles devraient composer avec les exigences de ce parcours qui peut durer des années pendant lesquelles elles n'ont d'autres choix que de vivre dans la précarité.

Les conditions de vie de ces femmes immigrantes ne sont donc pas prises en considération par les programmes, ce qui ne permet pas à ces derniers d'assurer une prise en compte équitable des hommes et des femmes immigrantes. En effet, les mesures d'intégration et d'employabilité en vigueur s'adressent aux personnes immigrantes, et présentent des recommandations à tous les Immigrants, comme si ceux-ci constituaient un groupe homogène. Ces mesures doivent absolument tenir compte des besoins spécifiques de ces femmes qui ont été ignorés jusqu'à présent.

V. RAPPEL DES OBJECTIFS ET ENJEUX DE LA RECHERCHE-ACTION

De prime abord, nous rappelons que cette recherche-action vise particulièrement à identifier les difficultés spécifiques que les femmes rencontrent lors de leur parcours en reconnaissance de leurs diplômes et compétences étrangers et l'impact que cela a sur leur intégration économique et par là leur atteinte de l'autonomie.

Le processus d'insertion des personnes immigrantes peut donc être interprété en termes de socialisation professionnelle qui accompagne toutes les étapes de leur insertion. La période de transition peut s'en trouver allongée pour la plupart des immigrantes et des immigrants du fait des difficultés d'ordre institutionnel (statut d'admission, reconnaissance des diplômes et des acquis professionnels, fermeture des corporations professionnelles, etc.), de la division du travail et de la sélection pratiquée dans les entreprises (exigence de l'expérience de travail canadienne).

Ces obstacles freinent leur insertion dans certains segments du système productif et ne sont pas sans influence sur leur identité. Ces difficultés amorcent, chez ces personnes, une renégociation identitaire qui peut les conduire, bon gré mal gré, à réorienter leur choix professionnels initiaux sur la base desquels certaines ont été admises au Canada et à remettre en question leurs projets migratoires, etc.

En nous inspirant de la littérature présentée et afin de mettre de la lumière sur la réalité vécue par les femmes immigrantes lors de leurs parcours en reconnaissance des diplômes et compétence, nous avons relevé les trois dimensions suivantes explicatives de la transition, période qui caractérise l'attente de la reconnaissance des diplômes et compétences et qui affecte également leur insertion professionnelle.

- La dimension culturelle concerne les représentations sociales considérées comme les attitudes, les opinions et les perceptions que les conseillers et conseillères d'orientation se font des femmes immigrantes et de la valeur de leurs acquis. Plus précisément, ces attitudes, opinions et perceptions teintées de

sexisme et de racisme influencent l'accueil et l'orientation professionnelle des femmes et par là leur insertion sur le marché du travail.

- La dimension institutionnelle a trait aux mesures en place et les outils utilisés pour faire l'évaluation des diplômes et leur arrimage avec la réalité des femmes immigrantes diplômées à l'étranger. Tel que démontré dans les chapitres précédents, il existe une inadéquation entre ces mesures et outils et les besoins de ces femmes, du fait, particulièrement, d'une absence de prise en considération des spécificités de ce groupe de population, et ce, par la non-évaluation des différences entre les sexes dans l'incidence des politiques, des programmes, des mesures législatives et des recherches — proposés ou en cours — sur les femmes immigrantes en particulier.
- La dimension démographique est en rapport avec le capital biographique des femmes immigrantes, à savoir le diplôme, le statut d'admission, le pays d'origine.

L'articulation entre les facteurs structurels, culturels et biographiques offre des marges de manœuvre à l'intérieur desquelles les immigrantes déploient différents types de « stratégies ». Autrement dit, l'articulation des caractéristiques de l'immigration féminine, des représentations sociales (valeur du diplôme, la scientificité du pays d'origine), et le fait que les conseillers et conseillères en orientation professionnelle soient peu outillés pour faire face à la demande de ces femmes nous permettent de comprendre la réalité socioprofessionnelle vécue par ces femmes immigrantes.

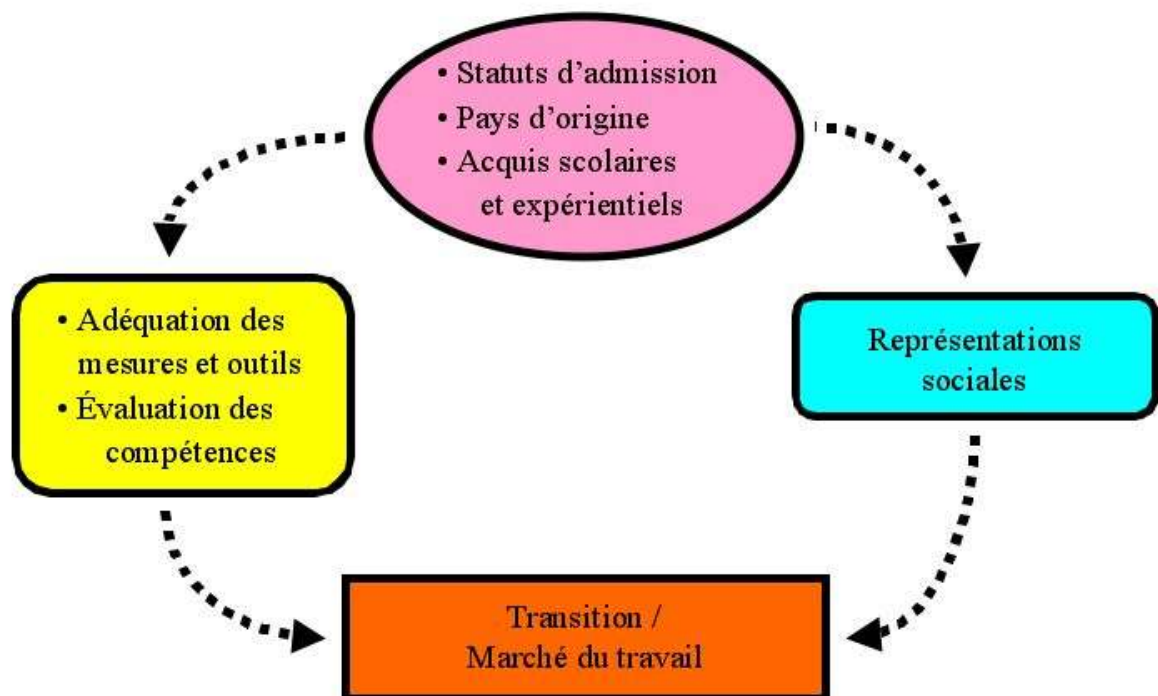
Nous pensons ainsi que la RAC entraînerait différentes difficultés qui affectent non seulement leur parcours professionnel, mais aussi leur vie familiale et sociale sachant qu'elles se retrouvent dans un contexte sociétal différent de celui du pays d'origine. Elles ont ainsi plusieurs défis à relever sans qu'elles soient outillées pour le faire.

Ces défis ont trait à leur insertion professionnelle et la conciliation de leurs responsabilités professionnelles et familiales. Les chapitres suivants, réservés à l'analyse du discours des femmes à qui nous avons donné la parole dans le cadre

de cette recherche-action, fourniront des données éclairantes sur l'impact du parcours RAC en ce qui concerne le genre féminin, et ce, en regard de leur capital culturel et parcours biographique

Le schéma suivant présente la manière dont s'articulent les différentes dimensions relevées pour expliquer les enjeux liés à l'accès des femmes immigrantes diplômées à l'étranger à la reconnaissance de leurs diplômes et compétences.

Cadre théorique



VI. CADRE MÉTHODOLOGIQUE

Dans le cadre de cette recherche, nous avons procédé à une cueillette de données qui nous permet de développer nos connaissances et notre compréhension de la question qui nous intéresse et dont nous voulons traiter.

6.1 Construction technique de la recherche

Nous avons mis sur pied 5 groupes de discussions et avons ainsi réalisé des entretiens avec quelques femmes immigrantes. Nous avons aussi fait participer à notre recherche-action des femmes en région, en leur transmettant par courriel la grille d'entrevue qu'elles nous ont ensuite retournée une fois dûment complétée.

L'analyse des données recueillies nous a permis :

- de retracer le projet migratoire et le parcours de chacune des participantes ;
- d'identifier les obstacles rencontrés lors du processus de reconnaissance des acquis et compétences, les difficultés relatives à leur accès à l'emploi et leur besoins en RAC ;
- de comprendre leurs conditions de vie en l'absence d'une reconnaissance de leurs compétences, ainsi que de connaître la place occupée par le travail dans leur vie.

De par sa nature, notre objet de recherche nous a conduit à adopter une approche qualitative fondée sur les groupes de discussion, et à procéder par enquête auprès des femmes en région⁶¹. En ce qui concerne le choix de l'échantillon, nous avons opté pour un échantillon de type non probabiliste, c'est-à-dire que nous ne ferons pas appel à une base de données, puisqu'il n'en existe aucune qui soit à la fois complète et sans omission. Aussi, les personnes interviewées ne forment pas un échantillon suffisamment nombreux pour que l'on puisse inférer nos résultats de recherche à l'ensemble de la population visée, soit

⁶¹ Pour plus de détails sur notre méthode d'enquête, l'on peut se référer à Alex Mucchielli (1991). *Les méthodes qualitatives*. Paris : Presses Universitaires de France, Collection « Que sais-je ? », 128 pages.

les femmes immigrantes en parcours de reconnaissance des acquis et compétences hors Québec.

Toutefois, les informations que nous avons recueillies nous ont permis d'identifier tout un ensemble de difficultés qui attendent les femmes immigrantes dès lors qu'elles s'engagent dans le parcours de reconnaissance des diplômes et compétences, et de comprendre ce que signifie leur parcours migratoire et professionnel, afin d'anticiper leurs besoins en termes de reconnaissance et d'accès équitable à l'emploi. Vues sous cet angle, ces informations traduisent des expériences vécues par bon nombre d'immigrantes et nous renseignent sur une réalité qui nous interpelle et nous pousse à l'action.

6.2 Collecte des données

La cueillette des données a été réalisée par l'entremise de diverses techniques de recherche qui sont : les groupes de discussion, les réponses collectées par questionnaire écrit et la synthèse de débats réalisés dans le cadre du comité-action RAC. S'ajoute à cela l'analyse documentaire et des statistiques officielles considérées comme outil de base pour l'analyse différenciée selon le sexe.

6.3 Instruments de cueillette des données

- Les groupes de discussion (*focus groups*)

Les groupes de discussion, au nombre de 6, ont permis aux femmes de s'exprimer librement sur des sujets préparés d'avance par notre chercheure. Les femmes immigrantes visées sont des usagères d'ATF impliquées dans un parcours en reconnaissance des acquis et des compétences, ainsi que des usagères de certains organismes communautaires à caractère ethnoculturel.

Les groupes de discussion se sont déroulés à Montréal entre 2006 et 2007. Trois de ces rencontres ont eu lieu aux bureaux d'ATF, et les trois autres se sont tenues aux locaux de trois autres organismes communautaires à Montréal. Tous nos entretiens avec les femmes immigrantes ont été réalisés dans un climat de confiance et elles ont toutes manifesté un vif intérêt pour le sujet ; elles se sont

montrées très concernées et nous ont exprimé leur souhait d'être tenues informées des résultats de la recherche.

Comme méthode de cueillette d'information, les groupes de discussions leur ont permis d'exprimer sans crainte leurs opinions et leurs idées concernant les processus migratoire et postmigratoire, concernant aussi les difficultés à faire reconnaître leurs acquis et compétences et, par là, à accéder à l'emploi, significatif de l'insertion professionnelle. Les répondantes nous ont aussi fait part de leur angoisse existentielle et nous ont exprimé leur grande déception face au décalage entre la réalité de leur condition d'immigrantes et l'idéal enchanteur qu'elles s'en faisaient avant de s'établir au Québec.

Le guide d'entrevue, qui constituait un canevas pour relancer et orienter les questions, a été divisé en plusieurs sections contenant chacune des questions articulées autour de 3 thèmes : les trajectoires migratoires et socioprofessionnelles des femmes interrogées dans le pays d'origine ainsi qu'au Québec ; les difficultés rencontrées lors du processus de reconnaissance des diplômes et des compétences obtenus à l'étranger ; l'impact de la non-reconnaissance de ces acquis scolaires et expérimentiels et les besoins des répondantes en la matière.

Parmi les questions posées, certaines avaient pour nous, une importance particulière dans l'analyse du discours des femmes relativement à la question de la reconnaissance des acquis et des compétences hors Québec. La durée moyenne des groupes de discussion a été d'environ trois heures et demie. Les discussions se sont déroulées en français, ont été enregistrées, puis intégralement transcrites.

- Le questionnaire

Voulant nous pencher aussi sur les conditions professionnelles des femmes immigrantes en région, et dans le but de contourner les difficultés que nous avons trouvées pour les rencontrer, des questionnaires ont été élaborés et envoyés à certains groupes de femmes à Québec et en Estrie. Ces questionnaires ont été complétés par des femmes immigrantes usagères de ces groupes et nous ont été

transmis par télécopieur. Le recrutement de ces répondantes était conforme aux critères à la base du choix des répondantes de Montréal.

- Le comité-action RAC

Plusieurs femmes immigrantes diplômées à l'étranger qui ont été interrogées dans le cadre de cette recherche-action se sont montrées vivement intéressées à suivre le cours du projet et à apporter leur contribution afin de mieux cerner les difficultés de tous genres qui les empêchent d'accéder à un emploi à la hauteur de leur compétence.

C'est ainsi d'un commun accord avec certaines femmes ayant participé aux *focus groups* que nous avons mis sur pied un comité-action RAC qui s'est penché sur l'analyse de certaines mesures relatives aux procédures de la reconnaissance des diplômes et compétences acquis à l'étranger ⁶². Ces rencontres ont permis de recueillir un grand nombre d'informations et la synthèse des comptes rendus des réunions a enrichi les données préalablement recueillies.

Ainsi, nous avons utilisé une technique de recherche novatrice dans la cueillette des informations qui consiste en la mise en place d'un comité-action RAC pour analyser plus en profondeur les mesures en cours.

Toutes les informations recueillies par ces diverses techniques de recherche indiquent le désir des femmes immigrantes de se faire reconnaître leurs compétences et de se faire évaluer d'une façon équitable, sans préjugés, sur la valeur de leurs acquis et sans embûches discriminatoires. On note également la volonté et la disponibilité des femmes à s'insérer dans un emploi décent en rapport avec leurs domaines de compétences.

- L'analyse documentaire et statistique

L'examen des données statistiques se limitera à dégager des informations sur les caractéristiques de l'immigration féminine au Canada et au Québec en lien avec les politiques d'immigration en vigueur, avec la période d'immigration et avec la

⁶² Ce comité s'est réuni 6 fois, à raison d'une fois par mois aux locaux d'ATF. Ces rencontres duraient, en moyenne, 3 heures et demi.

répartition selon le sexe, l'âge, le niveau de scolarité, le domaine de compétence, la région de provenance, etc.

6.4 La population cible

Notre échantillon a été constitué à partir de la base de données de femmes immigrantes usagères d'*Action travail des femmes* et aussi par diffusion exclusive auprès du milieu communautaire. Les femmes retenues font toutes parties des usagères de certains groupes communautaires œuvrant auprès des femmes de groupes ethniques et partenaires d'ATF.

Nous avons interrogé 50 femmes immigrantes diplômées à l'étranger. Nous pensons que ce nombre nous permettrait d'avoir des informations diversifiées sur l'objet de cette étude. La sélection des femmes interrogées a été faite en fonction de leurs niveaux d'instruction, leurs diplômes et qualifications acquis hors Québec, de la durée de leur installation, de leur engagement dans un processus de RAC ou d'avoir déjà passé au travers de tout ce processus.

Toutefois, on notera une prédominance des femmes issues de minorités visibles et/ou ethniques. Or, elles ont toutes en commun la maîtrise du français, la possession des diplômes universitaires et l'accumulation de longues années d'expérience professionnelles dans leur pays d'origine.

Tableau A : Les femmes immigrantes interviewées selon leur région d'origine

Région d'origine	Nombre de répondantes
Afrique du Nord	11
Afrique subsaharienne	15
Amérique Latine	13
Antilles (Haïti)	1
Asie occidentale (Afghanistan)	1
Moyen-Orient (Liban, Syrie)	3
Iles Comores	3
Sous-total (minorités visibles)	47
Europe orientale	3
Total	50

6.5 Limites de la recherche

Toute recherche présente des limites, et la nôtre ne fait pas exception à cette règle. La première limite en est ici une de sous-représentation, chez nos répondantes, des femmes originaires de l'Europe occidentale. Non par omission de notre part, mais parce que ce groupe de femmes a moins d'obstacles à aplanir lors de son parcours en RAC, il n'a pas été interpellé par l'objet de notre recherche et ne s'est pas vraiment manifesté. Ce constat corrobore d'ailleurs les conclusions de la recherche de Akbari⁶³, selon qui les immigrantes et les immigrants issus de minorités visibles et qui ont de plus acquis leurs diplômes dans un pays en développement sont plus touchés par cette question.

La seconde limite est que nous aurions voulu, dans le cadre de cette recherche, faire participer plus de femmes immigrantes installées en région pour comprendre davantage la manière dont elles vivent le processus de la reconnaissance des acquis et des compétences et approfondir notre connaissance des difficultés qu'elles rencontrent et qui se conjuguent à d'autres phénomènes reliés à l'immigration, tel l'isolement. Cependant, nous avons eu de la difficulté à les rejoindre du fait de l'éloignement et du refus des organismes en région qui auraient pu nous mettre en contact avec les femmes immigrantes usagères de leur organisme.

La troisième limite que présente notre recherche est d'avoir posé un regard uniquement sur les femmes immigrantes en difficultés, et non aussi sur celles qui ont réussi leur intégration au marché du travail.

En somme, les femmes interrogées nous ont livré leurs différentes perceptions des enjeux relatifs à la question de la reconnaissance des diplômes et des compétences acquis hors Québec. Les rencontres étaient fructueuses et nos informatrices ont été généreuses dans leur témoignage.

⁶³ Akbari, A. H. (1999) « Immigrant "Quality" in Canada: More Direct Evidence of Human Capital Content, 1956-1994 », *International Migration Review*, vol. 33, no 1.

Elles ont évoqué leur décision d'émigrer et la perception qu'elles avaient (avant de quitter leur pays) de la société d'accueil, ont pu identifier les obstacles dans leur parcours en reconnaissance de leurs acquis et compétences et ont alors proposé des mesures qu'elles jugeaient « *acceptables en terme de coût financier, d'endettement, de conciliation avec les contraintes familiales et de dignité des femmes immigrantes* ».

Elles ont également fourni de riches comptes rendus des expériences vécues ou partagées et ont suggéré des pistes d'action pour améliorer leurs conditions de vie et lutter contre les représentations négatives qui pourraient aussi peser sur le parcours professionnel de leurs jeunes filles nées ailleurs ou ici même au Québec.

Cet échange nous a permis de collecter une masse considérable d'informations pertinentes qui, s'ajoutant à une moisson de données documentaires et statistiques, ont concouru à la réalisation de la présente recherche.

6.6 Traitement et analyse des données

Le traitement des données s'est fait selon les étapes suivantes :

- la transcription intégrale des entrevues enregistrées ;
- l'utilisation d'une grille d'analyse qui nous a permis d'analyser les entrevues sur une base thématique ;
- la mise en ordre des matériaux recueillis en les classant selon des critères pertinents afin d'expliquer toutes les variables cachées et rechercher l'implicite et le non-dit.

Après avoir intégralement transcrit les entrevues, nous les avons soumises à une analyse de contenu. Cette analyse s'est faite en deux étapes :

1. la première étape consiste à découper les informations recueillies lors des groupes de discussion et dans les questionnaires en thèmes et sous-thèmes et coder les noyaux de sens. Cette étape nous a permis d'établir une grille d'analyse qui s'inspirait des grands thèmes ayant servi à l'élaboration des deux guides d'entrevues.

2. La seconde a permis d'analyser les parcours des répondantes, repérer les situations communes et dégager les divergences entre celles qui ont des professions régies par un ordre et celles qui détiennent des diplômes dans des domaines non protégés.

Ces différentes étapes nous ont permis d'établir une synthèse, analyser et initier un travail d'interprétation.

6.7 Interprétation des résultats

Cette partie présente les résultats de la recherche-action en regard de l'impact des dimensions culturelle, sociodémographique et institutionnelle sur la réalité de l'accès à l'emploi des femmes immigrantes diplômées hors Canada. Elle se compose de 3 chapitres : le premier exposera les trajectoires migratoires et professionnelles diversifiées et singulières ; le second sera consacré aux difficultés rencontrées lors du processus de reconnaissance des acquis et compétences hors Canada ; le troisième mettra l'accent sur l'impact de ces difficultés en parcours RAC et d'intégration professionnelle.

6.8 Conclusion de la première partie

Nous avons établi, dans la première partie, le contexte d'ensemble de cette recherche-action. Cela a nécessité la présentation d'un survol des différents acteurs chargés de la reconnaissance des acquis et compétences étrangers et les procédures en vigueur que toutes les personnes immigrantes doivent suivre afin de faire évaluer leur *capital culturel*.

Ensuite, nous nous sommes penchées sur la place réservée aux femmes immigrantes dans les mesures et programmes d'intégration à l'emploi. Cet intérêt est suscité par une féminisation de l'immigration, tel que démontré dans les chiffres en dégagant les caractéristiques de l'immigration féminine au Québec et à Montréal.

L'examen de la situation économique des femmes arrivées dans les dernières vagues d'immigration au Québec et particulièrement à Montréal, révèle que les

femmes diplômées connaissent une déqualification remarquable, qu'elles connaissent aussi une pauvreté due à leur précarité professionnelle, laquelle serait en rapport avec les difficultés rencontrées lors de leur parcours.

Ces difficultés seraient dues, entre autres, à l'absence de la prise en compte des besoins spécifiques de ces femmes, ou plutôt l'absence d'approche sexo-spécifique dans les mesures se rapportant à notre sujet. Ce qui ne permet pas l'arrimage entre les mesures en parcours de reconnaissance des acquis et la réalité professionnelle des femmes. Autrement dit, les mesures en place ne répondent pas aux besoins de ces femmes immigrantes (sera précisé en deuxième partie).

Tous ces éléments présentés dans cette première partie ont permis de cerner clairement les dimensions susceptibles de nous aider à comprendre les causes des difficultés rencontrées par les femmes en parcours RAC et leur impact sur la période de transition entre ce parcours et l'accès à un premier emploi qualifiant.

Nous avons pu voir que sous couvert de la protection des droits des citoyens (...) et sous prétexte de l'ajustement des compétences obtenues à l'étranger au système productif, le système éducatif et professionnel impose aux personnes immigrantes diplômées hors Canada des exigences entraînant des impacts négatifs. S'il est légitime de vouloir protéger les citoyens, il n'en demeure pas moins que, étant donné la rigidité avec laquelle cela s'applique, le problème en terme d'application de principes tout à fait louables rend le marché du travail impénétrable aux personnes immigrantes.

DEUXIÈME PARTIE

L'objet de cette seconde partie consiste à livrer nos observations empiriques à la lumière des données théoriques recensées en rapport avec notre problématique. Trois chapitres la composent. Le prochain chapitre présentera les trajectoires migratoires et socioprofessionnelles, tant au pays d'origine qu'au Québec, des femmes interviewées. Suivra le chapitre VIII qui fera état des difficultés rencontrées lors du processus de reconnaissance des acquis et des compétences. Le chapitre IX présentera les obstacles systémiques en matière de reconnaissance des acquis scolaires et professionnels d'avant l'immigration, et leurs impacts sur les femmes immigrantes interrogées. Ce rapport s'achèvera avec une conclusion générale et une suite de recommandations destinées à jeter les bases en matière d'équité quant au parcours en reconnaissance des acquis et compétences, bases qui permettront aux femmes immigrantes d'atteindre l'autonomie économique.

VII. DES TRAJECTOIRES MIGRATOIRES ET PROFESSIONNELLES DIVERSIFIÉES ET SINGULIÈRES

Les femmes interrogées, nous l'avons dit, bien qu'elles partagent le fait d'être immigrantes, présentent un profil sociodémographique hétérogène.

7.1 Profil sociodémographique des participantes

Afin de mieux comprendre la question de l'impact de la non-reconnaissance des acquis et des compétences professionnelles sur les femmes immigrantes, nous avons donné la parole à 50 femmes immigrantes dont 45 ont participé à cinq *groupes de discussions* et 5 autres vivant en région (Saint-Jérôme, Québec) ont été interrogées individuellement.

Chacune nous a livré en détail les péripéties de son parcours migratoire, depuis la décision d'émigrer jusqu'à leur situation actuelle. Tantôt teint d'amertume, de désenchantement et tantôt laissant entrevoir une lueur d'espoir, le discours des participantes a permis de cerner davantage les obstacles qui les empêchent, à compétence égale ou parfois supérieure, d'exercer leur droit de travail au même titre que les hommes immigrants et les femmes nées au Canada.

Nos informatrices, telles que présentées dans le tableau 1 présenté en annexe, proviennent de 22 pays répartis sur cinq continents : 15 femmes de l'Afrique subsaharienne (Burundi, Cameroun, Congo, Côte d'Ivoire, Rwanda, Sénégal, Tchad), 3 des îles Comores, 11 du Maghreb (Algérie, Maroc), 3 du Moyen-Orient (Liban, Syrie), 14 de l'Amérique latine (Argentine, Colombie, El Salvador, Guatemala, Mexique, Pérou, Venezuela, Haïti), 3 de l'Europe de l'Est (République tchèque, Roumanie), et une de l'Asie du Sud, en l'occurrence l'Afghanistan.

Elles vivent au Québec depuis de nombreuses années. La grande majorité d'entre elles s'est installée ici depuis moins de 10 ans, mais certaines le sont depuis plus longtemps (moins de 15 ans toutefois) ⁶⁴. Elles sont arrivées au Québec sous différents statuts d'admission ; environ les deux tiers (2/3) d'entre elles ont été admis comme immigrantes reçues (dont beaucoup sont parrainées par leur conjoint), le quart de l'échantillon est entré sous le statut de réfugié, un plus petit nombre (5) en tant qu'étudiantes, une femme arriva ici comme investisseuse, et une autre était alors sans statut. Actuellement, les trois quarts (3/4) d'entre elles ont le statut d'immigrantes reçues, et 9 autres sont devenues citoyennes canadiennes, mais 3 sont encore considérées comme réfugiées, et notre répondante sans statut attend toujours.

Elles sont toutes venues directement au Québec et ont choisi de s'y installer pour la langue française. La grande majorité est francophone et maîtrisait déjà cette langue avant d'arriver au Québec, tandis qu'une infime partie l'a apprise ici.

L'avenir des enfants prend une place importante dans le projet migratoire de la majorité de nos répondantes. Émigrer, pour d'autres, évoque la quête de la paix, la tranquillité d'esprit et des conditions de vie meilleures que dans leur pays d'origine. Elles se projettent dans le futur et entretiennent l'espoir de réaliser ce que leur présent ne leur permettait pas.

La grande majorité des informatrices se situe dans la fourchette d'âge actif « 26 à 60 ans » et les trois quarts ont des enfants à charge. Le tableau (2) montre, comme les données récentes sur les femmes immigrantes le laissaient déjà entrevoir, une grande pauvreté des participantes.

En effet, des 50 femmes interrogées, le quart gagne entre 3000 \$ et 17 000 \$ par année, et la majorité bénéficie d'une subvention salariale temporaire, se terminant dans les mois ou même les semaines qui suivent. Trois répondantes sont

⁶⁴ Initialement, nous avons pensé interroger des femmes qui sont ici depuis moins de 10 ans. Cependant, lors du recrutement des femmes, nous avons rencontré certaines qui bien qu'elles soient établies ici depuis plus de 10 ans et qui partagent les mêmes conditions de vie que celles ciblées par notre recherche. Pour cela, nous avons décidé d'en donner la parole à certaines pour enrichir nos données.

encore aux études et bénéficient d'un prêt étudiant. L'une d'entre elles est actuellement endettée à hauteur de 40 000 \$ (elle est mère de 3 enfants et son mari est également aux études).

Seulement trois femmes ont déclaré gagner des revenus se situant autour de 27 000 \$. Quels que soient leurs revenus, il s'agit d'emplois précaires et qui les maintiennent dans la pauvreté (dans les trois cas, ces revenus sont générés par un contrat non renouvelable). Plus que la moitié des répondantes (25) vivent de la sécurité du revenu, tandis que les autres dépendent financièrement de leur conjoint. Cette situation de dépendance place les femmes immigrantes dans une situation de grande vulnérabilité et de pauvreté.

7.2. Parcours scolaires et professionnels hors Québec

7.2.1. Secteurs de « diplomation » des femmes immigrantes

Il ressort de l'analyse des informations recueillies que les répondantes ont des parcours scolaires et professionnels diversifiés et riches. C'est ainsi que deux sur trois (2/3) participantes détiennent des diplômes en sciences humaines et sociales issus plus précisément de l'enseignement (français, histoire, anglais langue seconde), en communication, en sociologie, en droit, en sciences de l'éducation. Le reste de notre échantillon détient un diplôme en sciences, en technologie, ou en sciences de la santé (ingénierie, médecine, soins infirmiers, pharmacie).

Pour ce qui concerne les diplômes régis par un ordre professionnel, des répondantes déclarent en détenir un et une infime partie possède des compétences professionnelles dans des métiers dits non traditionnels (génie civil et agronomie). La plupart des répondantes nous ont fait part des conditions d'accès à l'école de leur pays d'origine qui ne sont pas faciles pour les filles. Pourtant, elles ont réussi à braver tous les obstacles afin d'obtenir leurs diplômes.

7.2.2 Expériences professionnelles acquises hors Québec

La majorité des participantes étaient issues de secteurs professionnels « féminisés » (enseignement, droit, sciences sociales), et détiennent une expérience dans leur domaine de spécialisation, qui varie entre 2 et 30 années. Très nombreuses sont celles qui comptent entre 5 à 10 ans d'expérience professionnelle dans leur pays d'origine. Pour la plupart, elles avaient une carrière professionnelle déjà largement entamée.

7.3 Parcours professionnels au Québec

7.3.1 Diplômes obtenus au Québec

Moins du quart (11) de nos informatrices ont obtenu d'autres diplômes universitaires de deuxième et de troisième cycle, et une proportion négligeable de l'échantillon a obtenu un diplôme de niveau collégial. Soulignons qu'une bonne partie, soit 33 répondantes ou les deux tiers (2/3) de notre échantillon, n'a pas voulu retourner aux études (nous verrons plus loin les raisons de ce choix).

7.3.2 Expériences de travail au Québec

Depuis leur arrivée, plus de la moitié des répondantes n'a pas réussi à s'insérer dans un emploi, ne serait-ce que pour avoir de l'expérience canadienne. Parmi celles qui ont travaillé, la majorité ne l'a pas fait dans son domaine. Certaines ont été embauchées dans le milieu communautaire pendant quelques mois, et ce, dans le cadre de subventions gouvernementales.

Les tâches qui leur avaient été confiées, aux dires de certaines répondantes, ne touchaient ni de près ni de loin à leur compétence. D'autres étaient supposément embauchées dans leur domaine, mais s'étaient retrouvées à faire des tâches totalement différentes. Tel est le cas de cette répondante.

Arrivée au Québec en 2006, notre informatrice détient un doctorat en droit obtenu en France et a travaillé comme enseignante universitaire pendant quinze ans dans son pays d'origine. Après avoir obtenu l'équivalence de son diplôme, forte de

ses acquis, elle voulait accéder à un emploi dans son domaine de compétence, mais elle s'est heurtée à des obstacles tels que l'exigence de lettres de référence et l'expérience de travail canadienne.

L'une des principales difficultés que j'ai rencontrées à l'Université est que personne ne te connaît. D'où viens-tu ? Qu'as-tu fait ? C'est-à-dire qu'il y a un problème de confiance pour se voir confier telle ou telle mission, tel ou tel poste, telle ou telle charge de cours. Ce qui fait qu'il m'a fallu passer par des relations, à travers une agence qui, justement, recherche certaines professions et compétences. Il faut un réseautage. Pour les immigrants, voilà le moyen — un moyen efficace pour la recherche d'un emploi stable et permanent. Le réseautage, c'est très important, et l'on se rend compte que certains immigrants qui sont chez Bombardier ou ailleurs sont passés par des connaissances. Ce qui fait que, finalement, l'on est plus en confiance et l'employeur aussi, évidemment, est plus en confiance par rapport aux compétences que l'on possède. C'est ce que j'ai constaté comme différence. [Agnès]⁶⁵

7.4. Parcours en reconnaissance des diplômes et compétences obtenus à l'étranger

Environ la moitié des répondantes a réussi à obtenir une analyse comparative de leurs diplômes qui ne donne pas *une équivalence du diplôme*, moins du tiers a refusé d'entamer les procédures pour la RAC, d'autres sont en cours de parcours RAC, et d'autres encore n'ont pas carrément amorcé le parcours RAC.

7.5 Situation actuelle en emploi

Le dénominateur commun de nos répondantes est la précarité économique. Les deux tiers (2/3) de celles-là sont sans emploi et déclarent en chercher un activement pour, selon elles, subvenir aux besoins de leur famille, qu'elle soit ici ou qu'elle soit restée dans le pays d'origine en attente des procédures d'immigration.

Même celles qui ont opté pour un retour aux études et qui ont réussi à obtenir d'autres diplômes québécois se retrouvent soit sans emploi, soit embauchées pour de courts contrats dans le milieu communautaire.

L'une des raisons évoquées par ces répondantes serait l'impuissance à convaincre l'employeur potentiel de leur capacité à réaliser l'emploi, du fait qu'elles

⁶⁵ Pour des raisons de confidentialité, dans le but de préserver leur anonymat, toutes les répondantes se sont vu attribuer un prénom fictif.

ne peuvent documenter leurs compétences en lui fournissant les informations nécessaires pour répondre à ses attentes, notamment des lettres de références et de recommandations d'employeurs précédents. Or, elles ne détiennent pas ces documents, ni n'arrivent à les avoir tant qu'on ne leur donne pas la chance de décrocher un premier emploi. Elles se rendent ainsi compte que leur capital humain est insuffisant pour accéder à l'emploi.

Aucune d'entre elles n'a réussi à se faire embaucher dans le secteur dominant de l'économie, qui soit également générateur d'un emploi stable assorti du minimum d'avantages sociaux aujourd'hui nécessaires. Enfin, seulement deux (2) femmes ont décidé de créer leur propre emploi pour contrecarrer les obstacles à leur insertion socioprofessionnelle.

VIII. DIFFICULTÉS RENCONTRÉES LORS DU PROCESSUS DE RECONNAISSANCE DES DIPLÔMES ET COMPÉTENCES OBTENUS HORS QUÉBEC

Certes, une fois arrivées, les personnes immigrantes sont toutes confrontées à des difficultés dès lors qu'elles entendent se prévaloir de la reconnaissance de leurs acquis et compétences hors Canada. Cependant, dans le cas des femmes immigrantes, ces difficultés vont s'ajouter à d'autres, propres à leurs conditions de femme et d'immigrante, qui se sont amplifiées du fait de l'absence de mesures différenciées selon le sexe.

Car les femmes immigrantes doivent encore affronter les effets d'une culture patriarcale qui caractérise toujours la division sexuelle du travail, et est empreinte de préjugés supplémentaires envers les femmes venues d'ailleurs, soi-disant porteuses de cultures jugées « non modernes » ; elles, qui doivent quand même s'adapter tout en s'efforçant de faciliter l'adaptation de leur famille à de nouvelles conditions de vie dans un nouveau contexte social.

En ce sens, la majorité des répondantes déclare avoir déjà rencontré des entraves lors des démarches administratives pour faire reconnaître leurs acquis et compétences, et ce, dès leur accueil par les agents d'orientation professionnelle, notamment chez Emploi-Québec et Immigration-Québec. Le refus que leur opposent ces derniers à reconnaître la validité des pièces fournies (traductions, photocopies, etc.) ajoute à la tourmente causée par la multiplicité des institutions chargées de reconnaître les diplômes.

Ensuite, d'autres problèmes se posent chez celles qui sont passées au travers des procédures administratives traitant, entre autres, de l'accès à une formation d'appoint, de sa durée et de son déroulement. Le manque d'information — quand ce n'est pas la désinformation — et la complexité des démarches, l'aspect impersonnel de la chose, constituent pour elles la trame de fond sur laquelle se greffent d'autres difficultés, dont elles nous ont fait mention. Prenons d'abord connaissance du discours de nos informatrices quant à *l'information* fournie au sujet des procédures en reconnaissance des diplômes.

8.1 Manque d'information tangible et accompagnement inadéquat

Que ce soit avant de quitter le pays d'origine ou bien dès l'arrivée au Québec, les femmes interrogées soulignent le manque d'information ; d'une part, concernant les procédures en reconnaissance des diplômes et des compétences, et d'autre part, sur le contexte particulier de l'emploi au Québec.

Avant de quitter le pays d'origine

La majorité des femmes interrogées disent ne pas avoir reçu d'informations appropriées et complètes sur les démarches requises pour accéder au marché du travail. Par contre, les représentants canadiens, aux dires des interviewées, abondaient en informations relatives aux conditions d'installation ; sur la recherche d'un logement, sur le paysage québécois, etc.

Oui, pour donner des informations sur la vie au Canada : par exemple, pour louer une maison et sur tout ce qu'on va trouver au début de notre arrivée. En quittant le pays, on était encouragé par les informations sur les feuillets de l'ambassade du Canada « Bâtissons ensemble le Canada », et quand je suis arrivée, j'étais choquée... [Nadia]

Dans notre pays, l'ambassade du Canada nous a organisé trois jours de formation sur le « comment vivre au Canada ». Alors, on nous a dit : « la plus importante chose pour trouver un travail, c'est le bénévolat ». Mais une fois ici, j'ai essayé de m'impliquer en déposant mon C.V et j'ai toujours dit que je suis prête pour faire du bénévolat. Malgré cela, on ne m'a jamais acceptée. [Sarah]

Celles qui ont des compétences dans des domaines non régis par un ordre, n'avaient pas songé qu'elles devraient suivre les démarches de reconnaissances de leurs acquis.

Je ne pouvais pas savoir que certaines professions ne m'étaient pas ouvertes, du fait qu'elles sont régies par un ordre professionnel. Enfin, c'était comme une surprise pour moi de savoir qu'il y avait un parcours très long à suivre pour la reconnaissance. Déjà, pour mes notes, en arrivant, je suis passée en audience parce qu'ils doutaient de mes papiers, et j'ai dû justifier que je les avais vraiment faites, ces études-là. Déjà là, ça m'a frustrée. [Sonia]

Certaines de nos répondantes disent toutefois qu'avant leur arrivée au Québec, elles n'étaient pas informées des démarches pour la reconnaissance des acquis et compétence. Les représentants officiels du Québec ont alors mis l'accent sur le fait

que la maîtrise du français constitue un atout important dans toutes les démarches une fois au Québec.

Dans le pays d'origine, j'avais appris que le Canada est un bon pays, qu'on y accueille tout le monde et qu'on peut même, si on termine ses études, y exercer ce qu'on veut comme métier. C'est le seul pays au monde où on peut voir reconnaître nos diplômes. [Nora]

Parlant de l'information dans le pays d'origine ; que ce soit sur Internet ou autres, les réponses sont timides, avares. À l'ambassade, c'est la même chose : « Tu ne vas pas avoir de problèmes. » Donc, on n'a pas eu d'informations et on ne nous a pas été informé de tout ce qu'on aura à vivre. [Lilia]

Vu que le Québec est francophone, il n'y a pas de problèmes. Mais les agents ne savent pas vraiment et ne sont pas trop au courant au niveau des ordres professionnels, et même concernant les autres domaines... [Lamia]

D'autres répondantes déclarent avoir réussi à obtenir des informations sur le marché du travail par l'entremise de collègues québécois en exercice dans leur pays d'origine. Mais ces informations se sont révélées incomplètes et non représentatives de la réalité une fois au Québec.

Mes informations, je les ai obtenues par des gens de première ligne, puisque c'étaient des infirmières et des médecins qui travaillent ici au Québec, mais qui sont venues travailler aux îles Comores avec moi. Même les infirmières qui étaient là dans mon pays n'étaient pas n'importe qui puisqu'elles sont maintenant à la tête de la faculté des sciences infirmières, notamment à Québec. Elles étaient venues dans mon pays pour la restructuration du programme au niveau de l'École Nationale de Santé. Donc, elles avaient toutes les informations, mais ces informations étaient entrecoupées et n'étaient pas vraiment bonnes. Je ne savais pas qu'il fallait avoir à tout prix les relevés de notes pour pouvoir déposer son dossier, pour passer le concours. Je pensais qu'il fallait avoir seulement son diplôme et son expérience de travail. Et au moment où j'ai voulu ravoier ces notes-là, ce n'était plus possible, et même jusqu'à date, ce n'est pas toutes les notes qu'on peut obtenir des pays africains, notamment de la Côte d'Ivoire. Ça m'a donc vraiment bloqué pendant longtemps. Maintenant, ils ont un programme d'intégration, mais qui ne me convient pas du tout. [Aminata]

D'autres répondantes déclarent avoir réussi à accéder à partir de leur pays aux informations sur le site Internet du gouvernement du Québec. En arrivant ici, elles se sont rendu compte que la réalité est toute autre. Les informations *virtuelles* cachent les difficultés reliées au processus RAC et le processus utilisé pour l'évaluation des dossiers.

C'est certain que sur les sites Internet, on trouve un peu d'information, mais c'est très avare et très typique, ce qu'ils nous fournissent. Ils ne disent pas tout. Il n'y a pas toutes ces informations à savoir que vos diplômes vont être dévalués. Ils disent plutôt que ceux qui sont diplômés sont les bienvenus et qu'ils seront reconnus. [Eugénie]

L'insuffisance de l'information sur la réalité propre au marché du travail québécois a entraîné d'autres difficultés, et ce, même pour les femmes immigrantes francophones. En effet, des répondantes nous ont déclaré que si elles avaient été informées d'avance qu'une maîtrise fonctionnelle de l'anglais augmenterait leur chance de se faire embaucher, c'est avant de quitter leur pays d'origine qu'elles auraient appris cette langue.

Le problème que nous les immigrantes avons quand nous arrivons est qu'on croit que le Québec est francophone. En fait, le Québec n'est pas francophone, le Québec est de plus en plus anglophone. Parce que si tu ne parles pas l'anglais, c'est grave pour l'emploi. C'est donc ce que je suis en train de faire en ce moment, c'est-à-dire perfectionner mon anglais ! [Alia]

Il existe des programmes d'apprentissage de la langue anglaise, mais, aux dires de notre échantillon, l'horaire n'est pas accessible, particulièrement pour les mères de famille, et les coûts sont élevés... quand on peine à accéder à l'emploi. Pour cela, ces femmes souhaiteraient pouvoir bénéficier de stages d'immersion en anglais, durant lesquels recevraient-elles des allocations de la même manière que celles et ceux qui suivent des cours de français en reçoivent.

Au Québec : un parcours de combattante !

Nos informatrices parlent d'une seule voix lorsqu'elles évoquent le manque d'information sur les procédures de reconnaissance des acquis et des compétences. Bien que des responsables de programmes aient déclaré avoir rendu l'information accessible sur Internet, nos répondantes la disent trop superficielle ou impersonnelle. Elles déplorent qu'on ne les renseigne pas convenablement sur la réalité. Aussi, certaines femmes nous ont dit entretenir des doutes sur l'attitude des ordres à leur égard, dont elles trouvent les pratiques incompréhensibles et constitutives de freins à leurs démarches administratives. Les propos qui suivent proviennent d'une répondante qui était pharmacienne dans son pays d'origine.

Trois jours après notre arrivée, les agents d'immigration nous ont aussi invités et nous ont dit que le travail, ce n'est pas très facile et qu'il fallait « commencer à chercher avant de quitter votre pays ». Mais au pays d'origine, ils ne nous ont pas dit que c'est difficile et que ça prendra des années ; cinq, dix années, mais toujours en vain. [Alice]

Aussi, en termes d'accompagnement et d'encadrement lors de la démarche en reconnaissance des diplômes et des compétences, l'insuffisance est grave, nous ont déclaré nos répondantes. Les agents concernés les renvoient aux informations virtuelles même si, nous répètent-elles, ces dernières sont incomplètes et parfois même ambiguës. Tant le gouvernement que le milieu communautaire souffre d'un manque d'information et de mesures d'accompagnement.

Concernant le contrôle des connaissances, les « Mesures de préparation des candidats à la formation d'appoint ou aux examens⁶⁶ » occultent de beaucoup la réalité des choses sur le terrain. Également, nos répondantes ont souligné l'absence d'information sur les métiers non traditionnels, avec tout ce que cela entraîne de conséquences. À titre d'exemple ; les ingénieures agronomes, quand bien même qu'elles finiraient par obtenir un permis d'exercice de leur profession, se retrouvent dans un segment du marché du travail où les femmes sont en général victimes de discrimination.

Cette discrimination est amplifiée lorsqu'on est femme, immigrante — sans réseautage, etc. — et de couleur. Autrement dit, l'enchevêtrement de la discrimination pour toutes sortes de motifs place les femmes immigrantes en situation de vulnérabilité et les expose plus à l'exclusion. Par cela seul, certaines de ces femmes ne veulent même plus poursuivre le processus de reconnaissance puisque, d'après elles, il ne mène pas très loin.

L'accompagnement pour la préparation aux examens des ordres est remis en question. Car il n'y a pas là d'accompagnement réel, selon ce qu'en dit cette infirmière qui devait se préparer pour l'examen, « puisqu'on nous réunit dans une

⁶⁶ Gouvernement du Québec—Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (2008)(a), « Projets visant à faciliter l'accès aux professions et métiers réglementés mis en œuvre par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et ses partenaires », septembre 2008, p. 9, version électronique, <http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/AccesProfessionsMetiers-Projets.pdf>

salle et [que] chacune travaille seule. Plus précisément, l'organisme chargé de cet accompagnement ne fait que nous offrir un local, comme si on en manquait un ». Certaines répondantes en ont rajouté, soutenant que les questions posées en exemple dans les manuels sont « mal formulées, surtout lorsqu'il s'agit de questions ouvertes dont les réponses varient » selon le jugement, qui diffère d'un territoire à l'autre.

En somme, il ressort de ces témoignages que la plupart des mesures courantes — du MICC, du MEQ ou des nombreux ordres de profession — sont généralement méconnues des femmes immigrantes. Peu d'entre elles déclarent d'ailleurs bien connaître les mesures applicables par l'ordre professionnel concernant leur profession, et encore moins leur articulation entre celui-là et le gouvernement. Bref, qui sait réellement comment se passent les choses entre le Barreau du Québec, par exemple, et le Ministère de l'Éducation ?

Nos données de recherche mettent donc en évidence le manque d'informations concrètes en termes de reconnaissance des diplômes ou acquis et compétences que l'on met à la disposition des femmes immigrantes, tant dans les moments qui précèdent leur émigration effective, qu'une fois arrivées en « terre d'accueil ». Qui plus est, l'une des mesures recommandées lors de l'évaluation comparative des diplômes vise la recherche à l'université ou au Cégep de la formation dite manquante.

8.2 Des représentations sociales qui influent aussi sur l'orientation professionnelle des femmes immigrantes

Un autre problème, soulevé par les femmes interrogées, a trait aux traitements que les agent-e-s d'emploi, les intervenant-e-s ou les conseillères/conseillers en orientation leur réservent. Ceux-là font généralement peu ou pas de différence entre une clientèle scolarisée et une autre qui ne l'est pas dans la prestation des services.

Ces femmes sont pour la plupart très scolarisées, et pourtant, les informations qu'on leur transmet, comme les programmes de formation qui leur sont proposés, semblent bien plus assorties à une clientèle moins scolarisée. D'après nos répondantes, les agent-e-s d'emploi ou les conseillers/conseillères en orientation ne sont pas outillés pour les encadrer et les orienter dans leur quête d'informations concernant leur domaine de formation et de compétences.

Je suis partie voir l'agente d'Emploi-Québec qui m'a demandé : « c'est quoi ta formation ? » J'ai lui ai répondu : « épidémiologiste ». Et elle : « hein ? C'est quoi ça ? » Voilà pour l'agente d'Emploi-Québec ! D'ailleurs, épidémiologie, j'ai regardé, n'existe même pas dans leur liste d'emplois ! J'ai l'impression que les gens ici ne comprennent pas cette notion de généraliste. Parce que nous venons de pays où on reçoit des formations générales, et c'est en travaillant qu'on se spécialise. Tandis qu'ici, tous les gens sont spécialisés dans une affaire très précise, et c'est dans ça qu'ils travaillent. Quand on rencontre quelqu'un pour une entrevue, cette personne n'est pas capable de comprendre notre parcours. On nous dit : « vous, mais... vous n'êtes spécialisée en rien, alors vous ne savez rien ». [Aminata]

Or, c'est la norme croissante pour ces femmes d'être de plus en plus instruites et diplômées, alors qu'on persiste à ne rien leur offrir qui correspond à leurs besoins ou qui respecte leur degré d'instruction. L'extrait suivant décrit le déroulement et le contenu d'une séance d'information à laquelle Immigration Québec l'a invitée à participer après son arrivée.

Je vais vous dire ; ça c'est très mal passé. Parce que je leur ai dit, « vous prenez les immigrants pour des barbares. La plupart des immigrants et immigrantes qui arrivent ici ont un niveau d'éducation assez bon. Ce sont des personnes qui ont voyagé. Vous ne croyez pas que ceux qui viennent des pays du Sud sont des gens qui n'ont jamais vu de voitures, jamais vu de train, jamais vu de ci, jamais vu de ça ? Qu'on me dise qu'ici au Québec il faut arriver à l'heure à une réunion ; c'est comme si nous sortions de la brousse ! Vous demandez à qui d'arriver à l'heure ? » Ça c'est très mal passé, on ne s'est plus jamais reparlé. Et pour l'affaire des C.V. ; justement, on nous dit comment faire le C.V. Mais parfois, ça ne cadre pas avec la réalité, ni avec la conception que j'ai de mon cheminement personnel. [Antoinette]

Pareillement, en ce qui concerne les services offerts aux femmes immigrantes dans les autres provinces canadiennes, il a été rapporté qu'ils ne sont pas adaptés à leurs besoins en raison de l'absence de la prise en compte de leur spécificité. Les résultats de certains travaux corroborent ainsi les données de notre recherche :

La plupart des agences d'emploi et des programmes d'emploi offerts aux nouveaux arrivants sont, selon une participante, « inutiles ». Trop d'entre eux offrent seulement des ateliers (par ex. sur l'écriture d'un CV, l'entrevue d'embauche, etc.) et offrent les mêmes services à tout le monde, sans tenir compte de quoi la personne a vraiment besoin. Il y a un besoin de mettre en place des outils variés à la disposition des femmes, parce que les immigrantes ont des besoins différents⁶⁷.

La majorité des répondantes déplorent l'attitude « infantilisante » à leur égard des conseillers d'orientation professionnelle qui font souvent fi des diplômes universitaires et du bagage expérientiel des femmes dans les emplois qu'ils proposent à ces dernières. Ces emplois ne permettent pas à ces femmes immigrantes très scolarisées de mettre à profit leurs connaissances et leurs habilités dans un emploi qui leur permettrait d'atteindre pleinement leur autonomie financière et, de fait, d'être des citoyennes à part entière. Les extraits suivants montrent à quel point les femmes immigrantes se sentent offusquées par l'attitude de certains conseillers et conseillères.

Quand j'étais sur l'Aide sociale, on allait voir un conseiller d'orientation. Mais j'étais moi-même conseillère dans mon pays, je conseillais les gens. Ils nous prenaient pour des enfants. Mais, j'ai presque trente ans, je ne peux pas me réorienter quatre fois dans ma vie. Je suis venue avec une profession que j'aime. À dix-huit ans, je me suis orientée, puis, à vingt ans, j'ai changé de domaine dans mon pays. Je ne veux pas changer de nouveau. On nous prend comme des personnes qui ne savent rien, mais, malgré cela, on a des diplômes, on s'est déjà orienté, nous savons déjà beaucoup de choses. J'ai une profession, j'ai de l'expérience, et je ne veux pas réétudier quatre ans pour être psychologue parce que je suis déjà psychologue. [Jessica]

Une autre répondante en rajoute.

Les conseillers d'Emploi-Québec, l'idée qu'ils nous mettent en tête, c'est d'oublier qui on était avant et de devenir quelqu'un d'autre. Quand ils voient notre C.V., ils nous disent : « écoute, avec ça ; tu sais, il y a l'anglais, il y a ceci... » Et ils commencent à nous proposer toute une liste ; ils ont des listes d'emplois déjà établies, des emplois qui acceptent un secondaire 5 et moins. Et là, ils sont prêts à nous offrir la formation tout de suite. Et on voit que vraiment, le conseiller en emploi lui-même ne te conseille jamais. On dirait qu'ils ont été préparés pour ça. [Bernadette]

⁶⁷ Organisation Nationale des Femmes Immigrantes et des Femmes appartenant à une Minorité Visible du Canada (2005), *Rapport de consultations communautaires, Femmes Immigrantes et Femmes appartenant à une Minorité Visible comme parties intégrantes de la société canadienne : Le projet sur les Moyens d'existence*, avril 2005, p.13.

La question des représentations empreintes de préjugés qu'ont les agents d'accueil et les conseillers en orientation apparaît comme un frein supplémentaire lors des procédures d'évaluation puisque l'expérience professionnelle est encore « dans l'angle mort » des décideurs. Il est notoire que ces représentations influent tant sur le parcours de ces femmes pour la reconnaissance de leurs diplômes que sur leur orientation professionnelle.

Nombre de femmes noires, latino-américaines, et arabes se sont senties discriminées sur la base de préjugés de la part des agents d'accueil à leur endroit. Par exemple, des préjugés à l'effet que les femmes africaines ne peuvent pas être infirmières, car elles seraient « lentes », ou que les immigrantes en général n'ont besoin de rien de plus qu'un secondaire 5 pour travailler, même si elles détiennent déjà un ou des diplômes universitaires, etc.

Ce faisant, on les décourage de s'engager dans le processus de reconnaissance des acquis. Certaines répondantes déplorent d'ailleurs l'attitude de certains agents qui font fi de leurs diplômes universitaires et leur proposent des postes comme ceux de femme de ménage ou de gardienne d'enfants, etc. Elles considèrent ces emplois comme déqualifiants en regard de leurs compétences.

Nos entrevues nous ont permis de constater que la représentation que se fait l'agent du pays d'origine de la candidate immigrante influe sur sa décision dans l'examen du dossier, et qu'il peut du même coup l'orienter dans une direction qui ne correspond ni à ses compétences ni à son choix de carrière. Des répondantes appartenant à des minorités ethnoculturelles et racisées nous l'ont d'ailleurs confirmé dans ce qui suit.

Moi, il y a quelqu'un qui m'a dit : « oui ; c'est vrai que tu t'exprimes, mais on ne sait pas où tu as "ramassé" ». Il y a même quelqu'un qui m'a demandé : « est-ce que tu peux écrire ? » C'est comme d'office ; même quand tu parviens à t'exprimer, ils doutent d'où tu as appris à parler. Ils prennent toutes les femmes immigrantes pour des arriérées. [Edith]

D'après mon expérience, et par rapport à ce que je vois autour de moi ; la femme, quand elle est immigrante, elle a au moins les trois mots. C'est-à-dire que si elle est une femme, c'est un problème. Si elle est immigrante, le problème s'ajoute. Et si, entre guillemets, les mots qu'ils ont créés... minorité visible. Visible, c'est la totale ! Qu'elle vienne du Maghreb ou qu'elle soit Noire de l'Afrique... Tu rajoutes après ça le quatrième, le hidjab, et voilà ! [Béatrice]

C'est ainsi que les femmes noires provenant de l'Afrique subsaharienne sont, peu importe leur diplôme, vues comme prédestinées au travail domestique, ou au travail sous-rémunéré. « On est dénigré d'office, on nous voit comme des gens à définir [...]. C'est comme si on est sous-estimées à l'avance, et [qu']on est prédestiné à des sous-emplois, ou à des emplois sales... » Les extraits suivants illustrent clairement cette situation :

Moi aussi je pense que dans la mentalité d'ici, on croit que les gens qui viennent d'Afrique sont des gens qui ont été longtemps esclaves. Quand j'ai rencontré mon premier agent, je lui ai montré mon C.V., parce que j'attendais un poste des Nations Unies. C'était vraiment un bon C.V. Mais il m'a dit : « avec tout ça, tu ne vas nulle part. Déchire ça ; je vais t'aider à faire un C.V. » Il m'a fait un C.V. jusqu'au secondaire 5. Et après, j'ai dit : « alors, comment avoir de l'expérience ici ? » Il m'a dit : « je vais te trouver un cours, très vite, qui va te le permettre ». Vous savez quel cours il m'a proposé ? Avec mon expérience d'intervenante sociale, il m'a déniché un cours d'entretien ménager ! Il m'a dit : « on a beaucoup de familles et des personnes qui ont besoin de femmes de ménage ». J'ai refusé. Il m'a dit : « si tu refuses, tu n'auras rien ! » J'ai donc suivi le cours, et j'ai un diplôme d'entretien ménager. Et je me suis dit : « t'as pas fait ça ! » Imaginez ; c'est la dégradation. [Pauline]

Arrivée de Côte d'Ivoire depuis environ 4 ans et détentrice d'un diplôme d'ingénieure agronome, ainsi que d'une maîtrise en administration des affaires qu'elle a obtenue d'une université montréalaise, une répondante nous déclare avoir éprouvé des difficultés dès son premier contact avec l'agent d'emploi qu'elle a rencontré dans le but de l'orienter vers une formation préparatoire à l'examen de l'Ordre des agronomes du Québec (OAQ). Selon elle, l'agent ne montrait aucun intérêt pour son dossier et n'était pas attentif à ses besoins. Il a d'ailleurs insisté pour qu'elle accepte un poste de secrétaire, emploi en demande, lui a-t-il dit.

Il prend mon dossier, le regarde et dit : « oublie tes études d'agronomie. Tu as fait de l'administration ici. Tu vas chercher du boulot en secrétariat. » J'ai dit « mais en secrétariat, je ne sais rien faire. Secrétariat ; je fais quoi ? J'ai fait un M.B.A. Un M.B.A. ce n'est pas être secrétaire ! J'ai étudié en gestion et développement, ce n'est pas être secrétaire ! » Mais l'agent m'a dit « c'est ça ou rien ». Il m'envoie

donc examiner des offres d'emploi et me dit : « cherche du boulot, tu as trop fait d'études, arrête ». Je lui ai dit : « mais je suis agronome et aussi économiste ; tout ce que j'ai fait en administration, c'est ce que j'ai fait en spécialisation ». Et j'ai dû aller voir sa superviseuse pour lui expliquer que je suis agronome et que j'ai un M.B.A., que j'ai aussi une autre maîtrise. Et je dois aller faire du secrétariat parce que l'agent en a décidé ainsi ? Donc, à ce niveau-ci, c'est un frein. [Géraldine]

Voici ce qu'ont déclaré d'autres répondantes.

Par rapport aux C.L.E., je ne sais pas trop à quoi ils servent. Parce qu'on a des conseillers, vraiment... Et puis, il faut passer par là. Il le faut, mais c'est un cauchemar pour bien des immigrantes. Parce qu'ils sont vraiment terribles, les conseillers. Je ne sais pas si c'est le stress ou quoi... C'est vraiment un cri que je lance. Parce que moi, quand je suis allé voir une conseillère en emploi, je lui ai dit : « je suis à la recherche d'un emploi ». Eh bien ! La seule chose qu'elle m'a dite, c'est de chercher ! Donc, je n'ai pas trop compris et elle n'a même pas voulu voir mon C.V., ni ma lettre. Rien. Rien ! [Nadra]

Ça ne fonctionne pas. Parce que, moi aussi, je suis dans le social. Je l'ai regardé [la conseillère] et je me suis dit « qu'est-ce qu'elle fait ici ? » Parce que je n'ai pas trop compris. Donc, il y a une vérification à faire au niveau du Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, avec le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, mais il y a aussi quelque chose qui doit être fait au niveau structurel de l'accueil et tout... Ce n'est pas aussi parfait qu'on le pense, et il y a beaucoup de problèmes. [Jeanette]

Par ailleurs, certaines répondantes nous ont souligné le caractère inadapté des programmes de formations que certains organismes communautaires offrent aux femmes immigrantes nouvellement arrivées ; non seulement leur contenu est très élémentaire, mais il ne correspond ni à leur niveau d'instruction ni à leur besoin alors qu'elles cherchent à accéder à l'emploi. C'est ainsi que l'une d'elles nous a cité en exemple le contenu d'une formation à laquelle on l'a obligée à assister. La formation en question porte sur l'estime personnelle.

La formatrice nous a, pendant des heures, rabâché une histoire appelée *Djamila et l'estime de soi*. Une histoire d'infirmière immigrante, assez drôle, mais qui n'a aucun rapport avec la réalité et qui n'aide personne à avancer dans la recherche d'emploi ; elle nous expliquait les techniques permettant à l'immigrante de garder son emploi. C'est comme des tours de magie. Bref, cette histoire tirée par les cheveux est celle de contes pour enfants et constitue un autre exemple qui démontre l'inadéquation des informations et des formations mises en place pour accompagner et soutenir les personnes immigrantes diplômées d'ailleurs. On nous prend pour des imbéciles. [Aminata]

Pour cela, certaines répondantes suggèrent que les décideurs revoient les formations offertes par les organismes communautaires et les adaptent pour tenir compte des femmes très instruites et fortes d'une longue et riche expérience professionnelle, mais aussi de vie. Elles sont conscientes que les responsables devront également tenir compte des nouvelles vagues migratoires, en ce qu'elles présenteront de spécifique. Mais ils doivent admettre que déjà le profil des nouvelles arrivantes a foncièrement changé.

Que retenons-nous ?

Il ressort de notre analyse que les situations de discrimination relatées par les répondantes se manifestent très souvent dès le début du processus de RAC, et qu'elles se poursuivent presque invariablement une fois leur entrée [re]faite sur le marché du travail. Cette discrimination serait due aux préjugés négatifs reliés au caractère scientifique de leurs acquis, à la nationalité de leurs diplômes et à la valeur qu'on leur reconnaît quant à leurs aptitudes et leurs compétences en tant que femmes, et en tant immigrantes.

Les femmes issues des minorités visibles racisées se retrouvent ainsi au carrefour de la discrimination, là où tous les motifs se croisent. Les préjugés y sont légion, et contribuent à stigmatiser l'Autre. Pour ces femmes, cela met en péril leurs chances de réussir leur intégration et de réaliser leur projet migratoire.

8.3. La multitude d'institutions chargées d'évaluer les diplômes obtenus hors Québec

Un autre point soulevé par nos répondantes nous renvoie à l'éclatement des institutions chargées d'évaluer les diplômes obtenus hors Québec. L'on s'accorde pour dire que la multiplication des démarches représente une perte de temps, puisque ni les universités ni les employeurs ne sont tenus de respecter l'analyse comparative délivrée par les autorités concernées.

Moi, je constate tout simplement qu'il y a une multitude d'institutions qui nous fournissent des informations, qui font les équivalences ou qui font des reconnaissances de diplômes. Finalement, on se pose la question à savoir ; est-ce que cela est efficace ? Est-ce que ça n'a pas plutôt tendance à disperser les

immigrants de leur démarche de recherche d'emploi, de reconnaissance ? Exactement ; qui fait quoi et vers qui doit-on aller de manière efficace ? Parce que, quand on vous donne la comparaison au Ministère, pour certains c'est l'équivalence. Et quand vous vous retrouvez devant la responsable de l'Ordre, ils appliquent une autre méthode, une autre façon. Ce qui fait que vous êtes complètement chambrée dans la tête ; il y a tellement d'information, tellement de structure. Qu'est-ce qui est efficace là-dedans ? [Anna]

Bien que les pouvoirs publics aient fait des efforts notables pour faciliter le bon déroulement des démarches en RAC chez certains ordres professionnels, il reste que des immigrants exerçant une profession non régie par un ordre continuent à subir des pressions du MICC, des universités et des employeurs. Afin d'y remédier, la mise en place d'un guichet unique pour la RAC jouerait à l'avantage des personnes immigrantes, et ce, strictement pour pallier la dichotomie existante.

8.3.1 Les documents demandés pour les dossiers de reconnaissance

Les participantes trouvent que les documents exigés par les divers ordres, telle la lettre explicative de l'employeur du pays d'origine dans laquelle il faut détailler ce en quoi consistent les tâches quotidiennes de la requérante, ne font qu'éterniser les procédures de reconnaissance, et il arrive parfois que cela contribue à en éliminer certaines. Par exemple, dans le cas d'une de nos répondantes, technicienne en laboratoire, son ancien directeur est tenu de fournir des informations sur le nombre de prises de sang effectuées, d'échantillons d'hématologie manipulés, etc.

Or, en quittant le pays, nombre d'immigrants ne recherchaient pas l'approbation de leur employeur, qui d'ailleurs considère souvent leur départ comme une perte pour son organisation et même pour le pays dans son ensemble. Comme il s'agit d'une question délicate, il peut être très difficile pour les immigrants de s'assurer le soutien de leurs employeurs précédents pour l'octroi de lettres de recommandation acceptables selon les exigences du pays d'accueil.

Moi, je voudrais parler des équivalences et des traductions qu'on fait dans notre pays. Là-bas, nos équivalences, nos diplômes et les traductions de l'Algérie sont acceptés pour l'étude de notre dossier d'immigration. Rendu ici, on nous refuse les traductions, on nous refuse le diplôme ; on nous refuse tout ce qu'on a ramené d'Algérie, même les photos. Pourtant, ce sont ces photos qui ont été

enregistrées, qui ont été mises sur le passeport. C'est incroyable ! Ici, on voulait nous faire payer pour une traductrice agréée. Pourtant, le traducteur algérien, au pays d'origine, est aussi certifié. Et là, j'ai fait refaire la traduction, et c'est payant ; ça demande aussi de l'argent. Il faut trouver une solution à ça. Puisque l'Ordre est là, et que les équivalences sont là, on ne peut pas fuir la vérité. Mais, au moins, qu'ils aident les immigrants à franchir ces étapes. Parce que là, on vient pendant trois mois, on est livré à nous-mêmes. On dépense l'argent qu'on a ramené. On est vraiment confronté à des problèmes financiers énormes.
[Rachida]

Dans la majorité des pays d'origine, le diplôme final est cumulatif, au sens où il éclipse tous les diplômes précédemment obtenus. Alors qu'au Québec, les diplômes sont éclatés : après celui du secondaire V, celui du collégial se divise en plusieurs types, et il y a le baccalauréat, etc.

Lorsqu'une immigrante demande une évaluation comparative de ses études effectuées hors Québec, le MICC lui fournit un équivalent de son dernier diplôme. Ce qui lui pose quand même problème sur le marché du travail, car pour certains postes à combler, les employeurs veulent qu'on leur fournisse un diplôme de secondaire V comme preuve. Or, voilà bien un diplôme que la majorité des immigrantes n'ont pas.

L'évaluation du niveau de scolarité reconnue par l'université n'est pas acceptée en dehors des institutions québécoises d'enseignement. C'est ce que nous apprend l'expérience vécue par cette répondante. Retournée aux études dans une université québécoise afin de se doter d'un diplôme québécois après avoir été admise au niveau de la maîtrise, notre informatrice a, entre-temps, postulé pour un emploi chez Revenu Canada.

J'ai passé l'examen écrit avec succès. Le jour de l'oral, l'employée de Revenu Canada m'appelle et me dit : « Madame, il faut que demain vous vous présentiez pour l'oral, mais avec votre équivalent de secondaire 5 ». J'ai dit : « mais Madame, comment vais-je avoir l'équivalent de secondaire 5 ? J'ai étudié en maîtrise à l'UQÀM. Cela veut dire que, s'ils m'acceptent à l'UQÀM, j'ai déjà un niveau de secondaire 5. » Mais elle a insisté en me disant : « je vous donne le numéro de téléphone du Ministère de l'Éducation ; passez par là, passez par l'Immigration pour obtenir l'équivalence avant ! » J'ai fait tout ce tralala ; j'appelle à l'Immigration et le fonctionnaire me dit : « mais, Madame, ils sont fous ! »
[Linda]

Cette situation illustre clairement les effets de l'absence de critères précis et objectifs d'évaluation des diplômes qui servent réellement les intérêts des personnes immigrantes en leur permettant d'avancer dans leur parcours en reconnaissance des diplômes et des compétences.

Ils me demandaient de contacter mon pays. Donc, je me suis fait envoyer mes papiers de mon pays d'origine avec quelqu'un qui s'en venait ici. Parce qu'eux voulaient qu'il y ait le cachet, absolument, du Congo sur l'enveloppe. Eh bien ! Il y a quelqu'un qui voyageait, et l'Université lui a remis mes papiers. Mais il s'en venait aux États-Unis, et il a posté le tout à partir des États-Unis. Ils m'ont dit : « mais non ; nous, on demande le cachet du Congo. Comment nous ramenez-vous ça des États-Unis ? » J'ai rétorqué : « mais, ça ne fonctionne pas comme chez nous ! Ma famille a dit que c'était une chance qu'il y ait quelqu'un qui partait et que l'Université se charge du dossier, de l'expédition et tout ». Et ils m'ont rappelé pour me dire que le secondaire 5 me suffisait. [Émilie]

Peut-être que le seul problème qu'il puisse y avoir niveau de la reconnaissance des acquis est par rapport aux personnes qui viennent de pays où, souvent, l'on n'arrive pas à vérifier la véracité des documents qu'ils fournissent. Il y a des pays comme, par exemple, l'Afghanistan, ainsi que certains pays où, quand on rapporte un diplôme original, il est toujours estampillé d'un numéro, et c'est à partir de là qu'ils peuvent vérifier la véracité du dit document. [Maria]

L'on comprend donc qu'il soit nécessaire d'adapter les évaluations comparatives à la situation qui prévaut dans le pays d'origine. Autrement dit, il faudrait offrir des évaluations de diplôme distinctes et adaptées pour chaque niveau de scolarité, voire pour chaque diplôme obtenu.

Dans un autre ordre d'idées, certaines immigrantes vont parfois passer au travers de conditions très difficiles afin de faire accepter leur demande d'équivalence à un ordre. Le témoignage de cette répondante est probant ; forte de son diplôme et de ses années d'expérience professionnelle dans son pays d'origine, elle a entamé ses démarches de reconnaissance en s'adressant à l'Ordre des pharmaciens.

On m'a dit, « si ça t'intéresse de passer l'examen de l'Ordre, tu vas t'inscrire ». Je me suis inscrite, j'ai envoyé mon dossier, et — c'était en avril, je crois que c'était la première année — quelques jours avant l'examen, l'Ordre m'envoie une lettre dans laquelle l'on s'excuse parce qu'on ne m'accepte pas, en m'expliquant qu'il y a un grand nombre de personnes qui veulent passer l'examen et que mon dossier n'est pas compétitif. Alors, je suis allée sur place et ils m'ont dit que c'est parce que je ne travaillais pas au moment où j'ai déposé la demande. Ils ont dit « pour que ton dossier soit compétitif, il faut que tu travailles dans une pharmacie ». Et l'autre difficulté, c'est qu'ils acceptent seulement six personnes ; quatre de l'Université de Montréal, et deux de l'Université Laval. Comme il y en a des

centaines qui déposent leur demande chaque année, et comme ils n'en prennent que six, c'est très dur et très long pour y arriver. La deuxième année, c'est la même chose encore ; j'ai refait et déposé mon dossier ; on a payé la somme encore. Et encore rien, je n'ai rien eu. Alors, je ne repaie plus maintenant et ne remettrai pas mon dossier à l'Ordre. [Zohra]

Dans tous les cas, il ne s'agit que de l'évaluation du diplôme et de la formation acquise avant l'immigration. Les acquis expérimentiels ne font pas partie de ce processus puisqu'ils sont d'emblée désapprouvés et non reconnus, ni des institutions concernées ni des employeurs.

8.3.2 Dévaluation : surprise et désarroi !

En voulant faire reconnaître leurs diplômes, l'enthousiasme des femmes immigrantes non seulement se heurte à différentes embûches administratives et politiques, mais aussi au fait que leur bagage académique n'est pas toujours transférable et que leur expérience professionnelle développée durant plusieurs années est subitement dévalorisée et dépréciée par rapport à l'expérience de travail canadienne sur le marché du travail. La déception est donc monnaie courante face à la dévaluation issue du processus de RAC. À cet égard, l'option retenue par l'Ordre des infirmières auxiliaires dans l'exigence d'un certain nombre d'heures de formation pour présenter une demande de reconnaissance des acquis en est un exemple significatif. Il s'agit dans ce cas de figure d'une vraie dévaluation des acquis et des compétences. Nos répondantes, quel que soit leur champ de compétences, l'expriment clairement. Qu'elles soient médecins, ingénieures, infirmières ou enseignantes, toutes partagent la même surprise et le même désarroi.

Détenant un diplôme de sage-femme et forte d'une expérience professionnelle de 15 années dans son pays d'origine, cette répondante raconte la manière dont son diplôme a été évalué.

Dès notre arrivée, on nous conseille d'aller faire des équivalences. C'est ce qui s'est passé pour moi. Donc, j'ai été voir pour les équivalences ; on m'avait demandé de voir avec l'Ordre des sages-femmes. Finalement, je n'ai rien eu. C'était impossible d'accéder à l'Ordre des sages-femmes. J'avais amené mon dossier et on m'a dit qu'il ne faut pas essayer, qu'il n'y a pas de travail ; « essayez avec l'Ordre des infirmières ». Donc, j'ai pris mon dossier et j'ai été voir l'Ordre des infirmières. En premier, ils ont accepté le dossier, et après ils m'ont refusé. Pourtant, j'ai complété tout le dossier et j'ai payé. J'ai été voir sur place et ils

m'ont encore dit : « non! Essayez de voir avec l'Ordre des infirmières auxiliaires. Parce que sinon, vous allez vraiment souffrir, vous allez refaire plus d'une année de formation ». Donc, j'ai récupéré mon dossier et je l'ai remis à l'Ordre des infirmières auxiliaires. En fait, j'ai attendu pendant deux mois, et on m'a envoyé une lettre pour me dire que je devrai faire trois cents heures de formation en plus. [Hédia]

Certaines sont obligées, pour assurer la survie des membres de leur famille, d'accepter de faire des concessions de carrière irréversibles. Tel est le cas des réfugiées, qui n'ont pas choisi de leur propre chef d'immigrer, mais qui sont forcées et poussées à le faire par les conflits et la guerre dans leur pays d'origine. Elles se retrouvent à vivre simultanément le deuil du départ et le deuil de leur carrière antérieure.

C'est sûr que, quand on arrive comme réfugiée, on ne s'occupe pas de tous ces renseignements-là, hein ? Mais bon, on s'attend à ce que notre niveau et nos diplômes soient quand même reconnus. On est quand même surpris après quand on se retrouve dévaluée. On est comme « à rabais » ; on recommence carrément à zéro. Moi, j'ai un parcours migratoire un peu rocambolesque, donc c'est sûr qu'on ne s'attend pas à être intégrée comme cadre supérieur. Mais on s'attend au moins à avoir le minimum, à avoir un C.V. complet et à ne pas être dévaluée, quand même. [Aline]

Dans la même veine, une autre répondante arrivée ici comme réfugiée, raconte son indignation par rapport aux mesures d'évaluation qui obligent les personnes à accepter d'être dévaluées avant même de quitter leur pays. Ces pratiques ont été déplorées particulièrement lorsqu'elles s'adressent à des demandeurs de statut de réfugié se trouvant dans un camp hors de leur pays.

Il y a une autre inquiétude de ce côté. Parce que, quand j'ai eu le statut de Réfugiée, j'ai dû demander la réunification de ma famille. Ils ont évalué le dossier de mon mari et on lui a écrit une lettre, là où il se trouvait. Ils lui ont dit : « nous avons su que vous êtes médecin depuis une trentaine d'années, mais veuillez nous signer ce formulaire gouvernemental qui témoigne que, arrivé au Canada, vous n'allez pas exercer le métier de médecin ». Mais il a refusé et, par la suite, ils n'ont pas accepté sa demande de résidence. Mais par après, il a été obligé de signer... [Béatrice]

Arrivée au Québec depuis 9 ans, la répondante suivante détient déjà un doctorat de médecine, un certificat d'études spéciales en néphrologie ainsi qu'un doctorat en sciences médicales. Médecin spécialiste en néphrologie, elle a exercé pendant 9 ans dans son pays d'origine et 10 ans en Arabie Saoudite. Après avoir

réussi à braver certaines difficultés lors de son parcours de reconnaissance de son diplôme, elle se retrouve au point de départ.

J'ai obtenu une reconnaissance d'équivalence de mon diplôme de spécialiste, reconnaissance soumise à l'acceptation en résidence qui dépend des universités. Or, ces universités ont refusé, pour la seconde année consécutive, de m'intégrer dans un programme universitaire de résidence en médecine. Situation aberrante que je partage avec de nombreuses femmes qui ont fini par exercer d'autres professions en laissant leur talent au placard. [Samia]

Quant à cette répondante, pharmacienne de formation ayant une quinzaine année d'expérience professionnelle dans son domaine, la décision de l'évaluation de l'Ordre l'a surprise.

Quand j'ai la première fois déposé mon dossier pour l'évaluation, on [l'Ordre des pharmaciens] m'a dit qu'il faut reprendre 3 années et demie d'études. Pour l'équivalence en pharmacie, il faut donc refaire trois ans ; à peu près soixante-dix-huit crédits. Ça n'a aucun sens ! [Alice]

Le même scénario s'est produit pour l'informatrice suivante.

Ce que je trouve aberrant est que, en tant que biologiste, j'ai fait des analyses de sang. J'imagine que le sang des Algériens est le même que celui des Québécois. Donc, les analyses que je faisais en Algérie, je pourrais les faire ici. Pourquoi est-ce qu'ils ne me laissent pas la chance de commencer d'abord en attendant que je fasse mes cours ? Parce que les cours qu'on donne — j'ai vu sur Internet — sont les mêmes. Moi, je ne pourrai jamais avoir le même travail, mais peut-être qu'on pourra un jour, justement, pour les générations à venir — parce qu'ils sont en train de faire venir beaucoup de monde. Il faut préparer le terrain, si on est là pour les aider, les futures immigrantes. Je suis obligée de déposer mon dossier à mon Ordre, comme ils me l'ont dit au téléphone : « on va faire une comparaison entre des modules que vous avez faits en Algérie, puis on va voir c'est quoi les cours qui vous manquent. On va vous créditer de ces cours et vous allez chercher le reste au C.É.G.E.P. ou à l'Université ». Et ce n'est pas payé par Emploi-Québec ! C'est entendu. Et moi qui ai trois enfants à charge et un mari qui ne travaille pas, lui aussi ; il a le même problème ! Lui qui a été professeur à l'Université, on ne lui avait rien reconnu aussi. Croyez-vous que c'est facile ça ? [Nadine]

À peine terminées ses études, bravant moult difficultés comme les dangers de la guerre dans son pays d'origine, cette répondante s'est décidée à aller sur le marché du travail dès son arrivée au Québec. Pour ce faire, elle avait besoin de faire reconnaître ses acquis d'avant l'immigration. Après avoir attendu vainement pendant plusieurs mois pour une réponse à sa requête, elle a entamé d'autres

démarches auprès de l'institution pour s'informer sur sa situation. C'est ainsi qu'a commencé son calvaire bureaucratique. Voici son histoire :

À un moment donné, j'appelais et on me disait : « non ; il faut chercher votre dossier dans les archives ». « Mais, Monsieur, comment pouvez-vous le mettre dans les archives alors que je n'ai encore pas eu de réponse ? Vous ne pouvez pas les envoyer dans des archives comme ça ? » J'ai appelé aux archives ; je les achalais. Alors, je suis, une fois, tombée sur une femme qui était de bon cœur parce qu'elle m'a donné un numéro de plainte. Elle m'a dit : « tu peux te plaindre, parce que ça fait quand même trois ans que tu es là ; pourquoi ça prend du temps ? » Et j'ai appelé. Et j'y suis allée. Ils ont commencé à me poser des questions par rapport aux notes que j'avais. Parce que, heureusement pour moi, j'avais toutes mes notes. La semaine qui a suivi, je pense, il y a un agent qui a appelé pour me dire : « Madame, en fait, pourquoi voulez-vous vos diplômes, cette équivalence ? » J'ai dit : « c'est pour d'abord étudier, et puis ensuite travailler ; je ne veux pas croupir dans une manufacture... » « Oh ! Mais tu sais que tu n'as besoin que d'un secondaire 5 ? » Je lui ai répondu : « mais, Monsieur, j'ai fait mes études pour la vie, pas pour un secondaire 5 ! Mes équivalences, c'est pour la vie. Je ne reprendrai jamais et j'ai passé, avec les troubles qu'il y a dans mon pays ; j'ai pris 10 ans pour terminer l'Université, et vous voulez me rabattre au secondaire 5 ? Ça n'a pas de sens ! » [Simone]

Une autre informatrice en a d'ailleurs rajouté.

Ça, c'est un vrai problème, ce qu'elle vient de souligner, là. Parce que moi, ma licence en enseignement, en méthodologie d'enseignement du centre universitaire de sciences de la santé de mon pays d'origine, ils l'ont reconnu en tant que diplôme collégial ! Donc, je suis tombée des nues, car — et encore là — j'ai pu obtenir mes relevés de notes ; ils ont quand même toutes mes notes et même le programme. Ils ont vu tout ce qu'on faisait, et ils m'ont donné, par la suite, une équivalence du collégial. Là, je suis vraiment tombée en bas de ma chaise ! [Suzanne]

En somme, il appert que la dévaluation est la norme en termes d'évaluation des diplômes de nos répondantes, de quelque domaine de compétence que ce soit. Même que dans certains cas, en plus de la dévaluation, la reconnaissance partielle de cursus scolaire de la personne constitue une source d'échec. C'est ainsi qu'à titre d'exemple, le fait d'exiger aux infirmières venues d'ailleurs de ne reprendre que quelques cours est une décision qui, initialement, facilite les démarches pour l'obtention de l'équivalence des acquis. Cependant, l'examen final porte sur tous les cours, incluant ceux qui ont été reconnus et que les femmes avaient suivis depuis plusieurs années, ce qui causera l'échec de certaines parce qu'elles n'arrivent plus à se souvenir de certains détails qui, avec le temps, leur ont échappé ou ont été oubliés.

8.3.3 Formation d'appoint ou « rediplomation » ?

Difficultés d'accès à ces formations

Il nous importe de rappeler que la plupart de nos femmes immigrantes interrogées ont été sélectionnées sur la base de leurs diplômes et compétences professionnelles. La formation manquante qui leur avait été prescrite lors de l'évaluation de leurs diplômes est supposée compléter la formation exigée pour la reconnaissance de leurs acquis scolaires, jugés insuffisants, et non pas voir à leur « rediplomation ».

Or, la prescription — soit par un ordre ou par l'institution chargée de l'évaluation — de la formation d'appoint ne répond ni aux besoins ni aux attentes de nos informatrices. À plusieurs égards, cette formation leur a causé moult problèmes du point de vue de leur admission dans une institution d'enseignement, des conditions de déroulement et de contenu, du déficit d'accompagnement, de la durée, des coûts, etc. Ce qui a amené plusieurs de nos répondantes à adopter une attitude désinvolte et parfois même critique.

L'accès à la formation dite d'appoint

Accepter de faire les formations théoriques ou pratiques dites manquantes est une chose, mais de se faire admettre dans un programme en est une autre. Certaines femmes interrogées nous disent avoir essuyé un refus lorsqu'elles ont présenté leur demande pour suivre une formation ou un stage prescrit. Voici ce que rapporte cette pharmacienne, qui a accepté que l'on dévalue ces compétences pour qu'elle puisse compléter son parcours et enfin pouvoir s'inscrire à l'Ordre.

L'Ordre, en tout cas dans mon cas et dans le cas de plusieurs personnes, demande un stage. Pour avoir accès au stage, il faut être à l'Université. Parce que pour accéder à ces stages en milieu hospitalier, il faut être protégé par les assurances de l'Université. Alors, c'était difficile à démêler. Pour comprendre ; où est-ce qu'on pouvait aller demander un stage, et qui accepterait bien d'avoir un stagiaire d'un milieu autre ? Parce que toutes les places sont prises, et qu'on nous dit : « bon, faites un stage pour vous mettre à niveau ». Mais il n'y a pas de place pour faire de stage. Et j'ai appelé l'Ordre pour demander de l'aide ; ils disent : « mais Madame, c'est à vous de trouver votre stage ». Alors — parce que j'avais de la volonté de le faire —, j'ai appelé, appelé, insisté, insisté... jusqu'à

trouver mon stage. Quand j'ai trouvé ma place, il fallut la faire valider par l'Ordre et ça a pris six mois. Mais bon. En même temps, il faut travailler à côté pour vivre. C'est un peu ridicule, parce qu'ils demandent des choses en même temps qu'ils ne facilitent pas l'accès. [Aminata]

Du point de vue du contenu

En ce qui concerne la formation d'appoint à l'attention des infirmières formées à l'étranger, le point soulevé concerne son contenu. Certaines répondantes trouvent que le contenu, notamment celui développé et offert pendant 8 mois par le CAMO-PI, ne vise pas la mise à niveau de leurs compétences, mais la réorientation de leur carrière, comme si l'on voulait faire d'elles des spécialistes en gériatrie ou en santé mentale. Sans égard au taux de réussite — aussi élevé soit-il — des examens théoriques, ne pourrait-on pas proposer ce genre de choses aux infirmières que cela intéresse d'abord ? Et n'y a-t-il pas là une reconnaissance implicite de leur compétence puisque ces cours ne portent aucunement sur des éléments de base, reliés à toute formation de départ ?

Car c'est lors du second programme — qui dure 17 semaines et qui comprend un stage pratique — que ces infirmières se retrouvent en échec et que plusieurs abandonnent la formation à cause du manque d'encadrement et des préjugés véhiculés à l'encontre des femmes africaines en particulier. Les critères d'évaluations sont subjectifs et dépendent du bon vouloir des responsables du stage qui sont habités par des préjugés négatifs.

À cet effet, nos répondantes suggèrent que le CAMO-PI ainsi que les autres acteurs chargés de fournir ces formations devraient présenter des données ventilées sur le taux de réussite, non seulement selon le sexe, mais aussi selon le pays d'origine des femmes immigrantes. Car le pays de provenance, dans ce cas-ci, semble jouer un rôle important dans l'accueil que les superviseuses réservent aux femmes immigrantes en stage.

Si certaines femmes parviennent à passer au travers des difficultés rencontrées lors la formation théorique et réussissent les examens, il n'en est pas de même pour lors de la partie pratique évaluée dans le cadre du stage. Ce sont les femmes

immigrantes issues des minorités ethnoculturelles et racisées qui disent rencontrer le plus de difficultés lors des stages sur le terrain.

Plusieurs femmes africaines et maghrébines racontent leurs expériences personnelles éprouvantes ainsi que celles d'autres femmes qu'elles ont rencontrées lors du stage. Ces difficultés empreignent le parcours en reconnaissance des acquis et des compétences de ces femmes. Les extraits suivants illustrent les difficultés que nos informatrices continuent à affronter depuis le début de leurs parcours en RAC. Le cas suivant concerne celles qui veulent accéder à un emploi d'infirmière.

Le stage est encadré par Emploi-Québec. Et Emploi-Québec demande d'aller faire cette équivalence, et quand tu as fait cette équivalence, ils reconnaissent ton diplôme-équivalence du collégial. Et puis ils disent ; « bon ; tu vas faire cette intégration ». Il y a la partie théorique ; là, tout le monde passe parce qu'il n'y a rien dedans. Donc, quand tu regardes la formation théorique, tu dis ; « mais qu'est-ce que je suis venue faire ici ? »

Ensuite vient le stage ; ça dure neuf mois, mais il faut vraiment l'avoir, le stage. Parce que les cours théoriques qu'ils donnent, ce n'est rien, parce que c'est tout ce qu'on a vu. Avec dix-huit ans d'expérience professionnelle — africaine, bien sûr — la théorie, nous, les Africaines, la connaissons. Parce que nous avons fait des études. Et je sais que la plupart des profs d'ici venaient enseigner chez nous, au pays d'origine. J'en connais quelques-uns qui m'ont enseigné chez moi. Donc, la formation en Afrique, c'est une bonne formation, solide ! Quand il s'agit de la théorie, on passe comme de l'eau qui coule. Mais, □ les formateurs et superviseurs nous attendent vers la fin de la formation, pendant le stage. Car au stage commencent les pratiques discriminatoires au travail. Parce que c'est selon le visage. Oui ; c'est vraiment la tête de la personne. Parce que la personne qui va t'avoir, elle va te montrer que, chez toi, tu n'as pas travaillé. C'est ici ! [Aminata]

La discrimination serait à l'origine des difficultés rencontrées par ce groupe de femmes sur le lieu de leur stage. Elles l'ont dit souvent et en ont clairement identifié les signes dans leurs propres mots, comme cette femme qui en avait long à dire.

Je termine mon cours, la théorie ; je m'en vais en stage. Ce qui s'est passé, on dirait un film ! Alors que dans les soins infirmiers, il faut que tu prennes le temps d'écouter ta patiente, de réagir avec une décision vraiment raisonnée, parce qu'on ne peut pas jouer avec la santé des gens ; moi, on me disait : « non, tu n'es pas rapide ; non, prends un congé, va te reposer, tu n'es pas concentrée ». Et puis, il y avait une dame du Congo ; les autres étaient des Haïtiennes, des Québécoises et des Roumaines. Elles faisaient des erreurs, mais la prof, vraiment, passait par-dessus. Mais ça ne passe pas quand il s'agissait de moi, quand il s'agissait de cette congolaise, et d'autres Africaines. Une Africaine est revenue me voir et m'a dit ; « Madame, avez-vous remarqué que c'est vous et

moi qui sommes visées ? » Elle m'a dit : « en tout cas, je pense que le prof qui nous encadre cherche à nous éliminer ; essayons de concevoir une stratégie ». J'ai dit : « quelle stratégie ? » « Il faut qu'on sorte de cette formation. Au lieu d'essuyer un échec, il faut en sortir. » J'ai dit : « non, il ne faut pas sortir ! » Mais à la fin, elle est sortie, et elle n'a pas essuyé un échec. Mais moi, qui ai attendu, j'ai essuyé un échec ! Et quand tu échoues en médecine, tu n'as pas le droit de continuer en chirurgie. Donc, il me reste les deux stages que je dois reprendre. Mais maintenant, je me dis ; « quand même, il faut me donner un répit ». Mais, par où vais-je passer pour avoir ce diplôme, finalement ? Parce que l'accueil est comme ça ; il y a des pratiques discriminatoires ; des pratiques discriminatoires, et de façon secrète.

Mais il y a une autre dame du Maghreb qui était dans mon bout, qui était du Maroc. Elle était dépressive. Une autre a, elle aussi, été complètement déprimée. Elle ne va pas s'en sortir. Moi, je pense que c'est nous autres, Africaines et Maghrébines, qui vivons ça. [Bernadette]

Néanmoins, il ressort des informations recueillies que la communauté d'origine joue un rôle très important dans l'accès et la persévérance en emploi. Le cas des Haïtiennes constitue un bel exemple, aux dires des répondantes. Issues d'une immigration plus ancienne que les Africaines subsahariennes ou les Maghrébines, les femmes haïtiennes sont concentrées dans certains secteurs tel celui de la santé, où leur présence constitue un support très efficace et un apport stimulant pour leurs compatriotes arrivées plus tardivement. Voilà qui expliquerait peut-être la réussite des femmes immigrantes originaire de Haïti dans leur stage.

On assiste ainsi à des difficultés au sein même des groupes de femmes immigrantes, liées à l'existence d'une compétition interethnique dans l'atteinte d'objectifs de réussite et d'insertion en emploi. Le capital social apparaît donc comme la pierre angulaire du processus de formation et d'accès à l'emploi, d'où l'importance du réseau social comme vecteur d'intégration professionnelle.

En effet, le réseautage est un puissant allié dans l'intégration à l'emploi, au sens où y circulent une foule d'informations pertinentes aux nouvelles arrivantes, qui leur permettent de contourner ou même d'éviter des obstacles qu'elles sont appelées à rencontrer lors de leur procès d'intégration scolaire et professionnelle.

Les témoignages suivants nous révèlent d'ailleurs une des problématiques transversales à notre objet, en rapport avec les types de recours qu'ont les femmes immigrantes en formation d'appoint pour défendre leurs droits.

Moi, j'ai connu une amie qui a écrit une lettre pour se plaindre des pratiques discriminatoires de la prof. Dans sa décision, le directeur a dit : « écoute ; nous, nous sommes là pour défendre nos professeurs, pas les élèves. Ma professeure a raison ». [Sana]

Quant à cette répondante, elle a essuyé deux échecs lors de son stage.

Moi, la deuxième fois, j'ai dit : « je vais me reprendre quand même ». Quand j'ai quitté après mon échec, la superviseuse fut remplacée par une amie à elle ; elle a commencé ses micmacs, et c'est son amie qui m'a vraiment mis les bâtons dans les roues pendant le stage. Là, je suis allée voir Madame la supérieure et je lui ai dit ; « à partir d'aujourd'hui, je ne suis plus infirmière, et je ne veux plus être infirmière ! » Elle m'a dit d'écrire une lettre ; j'ai dit : « écrivez ; je vais signer ! » Je le lui ai demandé parce que je n'avais pas envie de participer à ce bras de fer, d'aller plus loin... [Aminata]

Le déroulement de la formation :

Comme suite aux recommandations de l'équipe de travail sur la RAC, le MICC a pris des actions et des mesures récentes telles qu'une « mesure d'accompagnement [...] [pour] soutenir les personnes formées en médecine dans les démarches d'insertion professionnelle, [soit par l'accès à la profession de médecine ou par une aide visant la réorientation] vers une profession connexe dans le domaine de la santé ⁶⁸ . » Or, telle que vécue par certaines répondantes, la réalité met en jeu des lacunes importantes au sein de cette mesure relativement à l'organisation de ces formations.

Aussi, cette répondante nous aide à voir à quel point la simple dévaluation des acquis et compétences peut être humiliante, et avoir des répercussions sur un groupe donné d'individus.

Hier, je suis partie pour une rencontre, parce que j'ai été m'inscrire en soins infirmiers au niveau collégial et intensif. Il y avait cinq médecins qui voulaient s'inscrire dans le même programme que moi. Cinq médecins ! Il y a un gynécologue là-dedans ; il y a un Algérien, médecin généraliste. Pour tous, c'était compliqué, là. C'est triste de les voir à cet endroit ; ils sont déprimés à cause de la dévaluation de leur compétence qui leur était imposée, et du fait de se retrouver avec des jeunes avec lesquels ils ne partagent rien... [Neila]

⁶⁸ Op. cit. Gouvernement du Québec—Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (2008)(a), p. 5.

À cet égard, plusieurs femmes nous témoignent qu'en fin de formation, les jeunes se placent plus facilement, particulièrement dans le cas des stages. Aussi, les participantes souhaiteraient que les médecins ou les infirmières qu'on oblige à poursuivre une formation d'appoint ne soient pas mêlés avec de jeunes étudiants. Elles trouvent injuste de devoir côtoyer des jeunes qui n'ont pas été sur le marché du travail et elles se sentent méprisées par eux. Elles considèrent qu'elles n'ont ni le même âge, ni les mêmes besoins en formation, ni encore les mêmes objectifs.

Coûts

Quel que soit leur domaine de compétence, toutes les répondantes disent éprouver des difficultés à payer les frais reliés à l'évaluation de leur dossier. Les coûts constituent une difficulté supplémentaire qu'elles rencontrent lors de leur parcours en reconnaissance des acquis. Les prix exigés sont exorbitants pour ces femmes, sachant qu'elles ne travaillent pas encore et qu'elles vivent d'une allocation de la sécurité de revenu. Par exemple, pour les femmes diplômées en droit, le Barreau du Québec « exige 1 000 \$ pour l'étude du dossier », nous a dit une répondante.

Ainsi, à la question « quels types de difficultés avez-vous rencontrés lors de votre parcours de reconnaissance des acquis et des compétences professionnelles ? » Les femmes interrogées faisaient l'unanimité quant aux coûts exorbitants exigés, qui empêchent carrément certaines d'entre elles de présenter une demande d'admission à leur ordre professionnel. Cela est surtout vrai si l'on se fait demander le même montant, deux, trois ou quatre fois. Tel est le cas de plusieurs femmes qui ont manifesté leur découragement face aux frais afférents que commandent les demandes en reconnaissance des acquis et compétences. Nous avons demandé à cette répondante combien elle avait payé.

Sept cents dollars. Oui, la première fois c'était sept cents et quelque chose ; la deuxième année, c'était six cent... trente-cinq peut-être, que j'ai eu à payer. Alors, quand j'ai vu que ça ne fonctionne pas, j'ai commencé à me décourager.
[Souha]

Dans la même veine, une de nos répondantes, ingénieure en électronique, sans emploi et vivant d'une allocation de la sécurité du revenu, trouve les frais à déboursier abusifs, au point où elle refuse de s'engager dans les procédures nécessaires.

Je n'ai pas demandé, pour l'instant, d'admission à l'Ordre des ingénieurs, car j'ai trouvé les frais à payer abusifs ; 455 \$ pour un premier examen de dossier plus les frais des étapes suivantes, alors qu'il n'y a aucune garantie de placement en emploi par l'Ordre. [Clémence]

Dans le cas des couples qui doivent payer pour faire évaluer leurs diplômes, les échanges au sein du couple sur cette question deviennent, à un moment donné, teintés de tensions, entraînant souvent des difficultés relationnelles. Plus avant, les difficultés financières vont amener la conjointe et le conjoint à négocier et à tenter de se démontrer mutuellement la valeur et la pertinence de leur diplôme et de leur compétence en regard de leur connaissance des besoins du marché du travail. Ces négociations se soldent souvent par un échec pour la femme, car au bout du compte, c'est le mari qui, prioritairement, entamera les procédures de RAC.

Mais dans le couple, on va décider pour qui c'est le plus gagnant. En tout cas, quatre [couples], que je connais parmi des couples d'immigrants, ont décidé pour qui c'était plus facile ; qui avait le plus de chance sur le marché de l'emploi. Alors, ils ont commencé par celui qui avait le plus de chance ; c'est lui.

Mais on ne peut pas payer la somme. Parce que mon mari, par exemple, est obligé d'être membre de l'Ordre. Maintenant, il m'a dit ; « laisse-moi faire mon devoir », parce qu'il est en génie civil, et qu'en génie civil, il y a beaucoup d'offres. Il m'a dit ; « s'il te plaît... » Moi aussi, je considère qu'étant technicienne médicale, il y a beaucoup d'offres. Mais je ne passe pas en premier. Parce que j'ai un bébé de deux ans et j'ai d'autres enfants. En attendant, qui va... ? Et on ne peut pas payer pour deux. [Douha]

La question des coûts afférents à l'évaluation des diplômes oblige ainsi les femmes à reporter leurs projets de carrières et à se résigner à la division sexuelle du travail. Elles se retrouvent, bon gré mal gré, obligées de s'investir, pendant les premières années de leur arrivée, dans l'espace privé afin de se charger des responsabilités familiales, pendant que les époux ou conjoints entament leur démarche de reconnaissance des acquis sans aucune garantie supplémentaire d'accéder rapidement à un emploi.

Pour ces raisons, toutes les femmes interrogées ont déploré l'absence de soutien financier de la part du gouvernement, qui les place en marge de la société d'accueil. Elles proposent, pour s'en sortir, que l'on mette en place des mesures s'adressant aux personnes vulnérables, particulièrement dans le cas des couples, pour les aider à faire la demande d'évaluation comparative. De plus, le gouvernement devrait également fournir une aide financière aux personnes les plus vulnérables en processus de reconnaissance de leurs acquis. Il s'agit certes des femmes immigrantes qui, par voie de conséquence à leur statut d'admission, se retrouvent le plus souvent dépourvues de ressources financières, dépendantes de leur conjoint. À cet égard, nul doute qu'elles constituent un exemple type de groupe vulnérable.

J'insiste sur la compensation financière. Parce que, quand l'immigrante arrive ici, elle [et son mari] ont tout vendu. Et en plus, le couple a versé une grosse somme pour faire avancer ses dossiers d'immigration. Elle arrive ici et on lui impose encore de déboursier abusivement des frais pour faire les équivalences, des frais dont elle ne dispose pas. Il faut abolir ces frais, ou bien ; que le gouvernement les prenne en charge, au moins, s'il veut aider les femmes immigrantes. [Douha]

En somme, les défis que ces femmes doivent relever sont nombreux.

IX IMPACT DE LA NON-RECONNAISSANCE DES ACQUIS ET COMPÉTENCES CHEZ LES FEMMES IMMIGRANTES

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.

Cependant, elles se rendent compte, après coup, qu'elles se retrouvent prises au piège de ces avenues et que leurs marges de manœuvre sont très limitées. En effet, d'après les données de la recherche, certaines femmes se trouvent — besoins familiaux exigent — obligées d'accepter vite un travail précaire ; d'autres s'enrôlent dans le bénévolat en ayant en filigrane le discours sur l'expérience de travail canadienne ; d'autres encore décident de retourner aux études pour ensevelir leurs diplômes antérieurs en les remplaçant par d'autres diplômes québécois.

Enfin, un autre groupe de femmes refuse carrément le retour aux études pour des raisons expliquées plus loin. Quelles que soient les « stratégies » choisies, les femmes immigrantes éjectées des procédures de reconnaissance de leurs acquis — leurs témoignages le montrent — s'exposent à la précarité professionnelle, à l'impossible conciliation famille/travail, à l'accroissement de la dépendance envers le conjoint et l'exacerbation du sentiment de dévaluation et la perte de l'estime de soi.

9.1 Précarité professionnelle et pauvreté des femmes diplômées à l'étranger, mais diplômées aussi au Québec

Les données de la recherche pointent très clairement cette grande pauvreté des femmes immigrantes diplômées à l'étranger. Elles sont éloquentes en ce qui a trait à la précarité économique et la dépendance qui place les femmes immigrantes dans une situation de grande vulnérabilité.

Également, il est clair que les services mis en place pour assister les immigrantes diplômées hors Québec pour la poursuite de leur démarche en reconnaissance des acquis et des compétences ne permettent pas, nous l'avons dit, de répondre adéquatement aux attentes et aux besoins de ces femmes.

Désillusionnées face à un système qui leur promettait tout, mais qui en réalité les vulnérabilise et les expose à l'exclusion. Se sentant désarmées et impuissantes devant un avenir qu'il leur faut pourtant construire, elles déploient ainsi des « stratégies » d'insertion à l'intérieur des marges de manœuvre que leur offre le système, et ce, pour se protéger contre ou pour ralentir les processus d'exclusion. Ces stratégies d'insertion peuvent donc être considérées comme l'interface entre les difficultés structurelles à faire reconnaître leur capital humain et leurs besoins vitaux et d'affirmation identitaire.

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.

S'insérer à rabais

Les femmes immigrantes ou réfugiées sont souvent forcées de partir de zéro et d'accepter des emplois pour lesquels elles sont surqualifiées parce qu'on ne reconnaît pas leur diplômes et les expériences de travail.

Détenant une maîtrise en mathématique et en génie civil, ainsi qu'une expérience professionnelle d'une dizaine d'années dans un bureau d'ingénieurs dans son pays d'origine, notre répondante, n'ayant pas encore réussi à faire reconnaître ses acquis d'avant l'immigration, a décidé de s'impliquer activement et bénévolement dans son milieu de vie, à l'école de sa fille :

Au début de l'année scolaire, je suis allée à l'école de ma fille pour travailler au service du dîner. La responsable m'a demandé l'équivalence de mon diplôme de secondaire cinq. J'ai donné mon diplôme [maîtrise en mathématique], mais elle m'a dit non et a refusé mon diplôme. Elle voulait le certificat du secondaire cinq. Alors, je me suis fait envoyer, par mes parents, mon diplôme de secondaire cinq, que j'ai reçu depuis une semaine. [Leila]

Le témoignage suivant est celui d'une femme arrivée depuis 6 ans, diplômée en pharmacie et qui possède une quinzaine d'années d'expérience professionnelle dans son pays d'origine. Cette répondante nous raconte son périple dans une école primaire à proximité de sa résidence. N'ayant pas réussi à obtenir la reconnaissance de ses acquis professionnels, elle a proposé ses services au service de garde dans une école primaire pour assurer les études dirigées, 5 ou 6 heures par semaine. Elle fut autorisée à le faire durant la première année, mais l'année d'après, la direction de l'école lui a demandé de déposer une demande d'emploi, remplie en bonne et due forme, pour éventuellement être embauchée par le service de garde. Et en effet, on lui a demandé de présenter son diplôme de secondaire 5.

Alors, j'ai déposé mon diplôme de pharmacienne, parce qu'ils vont voir que j'ai fait le secondaire 5. Mais ils m'ont dit qu'ils ne veulent pas de ce diplôme ; ils veulent l'équivalent québécois du secondaire V, pour que tu puisses travailler au service du dîner, ou bien pour assurer la lecture dirigée. [Alice]

Déçue, choquée de la réalité qu'elle venait de vivre, elle a décidé de se chercher un emploi plus proche de son domaine de compétence afin de se familiariser avec ce nouveau milieu de travail.

J'ai déposé mon C.V. dans plusieurs pharmacies, mais je n'ai pas eu la chance de trouver un emploi parce qu'ils demandent une expérience canadienne. Une fois, j'ai eu de la chance d'être admise comme technicienne. Je n'ai fait que deux jours dans le laboratoire, et après, j'ai été placée comme caissière. Alors, je n'ai pas continué et j'ai quitté. [Alice]

Nous lui avons demandé si quelqu'un lui a dit pourquoi on l'a placée à la caisse.

Ils m'ont dit que je dois savoir aussi le travail de caissière parce que, dans le laboratoire, je suis appelée à régler des factures. Sauf qu'il [l'employeur] voulait me laisser caissière pour toujours. Comme si je ne pouvais que tenir la caisse et non pas préparer les médicaments. [Alice]

Le fait d'accepter n'importe quel emploi pour ne pas dépendre de l'aide de la sécurité du revenu, considérée comme un acte encore plus humiliant, prive certaines femmes du soutien à la recherche d'emploi, service habituellement offert par les centres locaux d'emploi (CLE). Or, d'après les agents, ce service ne s'adresse qu'aux personnes immigrantes qui reçoivent une allocation de la sécurité du revenu. De fait, les femmes immigrantes se trouvent malgré tout prises au piège et constituent ainsi une cible privilégiée pour connaître la pauvreté dans tous ses aspects.

D'autres femmes interrogées, nous l'avons déjà dit plus haut, ont trouvé un emploi dans le cadre d'une subvention salariale, mais où les conditions de travail ne sont pas des meilleures. Elles ont souligné le fait que malgré leur degré de compétence, elles sont mal payées tout en sachant qu'il ne s'agit que d'un emploi de très courte durée, supposé leur permettre d'acquérir ladite expérience professionnelle canadienne.

Originaire de la Jamaïque, mais directement venue de France où elle a été élevée, d'où elle détient un diplôme en travail social et d'où elle a acquis 15 bonnes années d'expérience professionnelle, cette répondante s'est rendu compte dès son arrivée au Québec que son bagage éducationnel et académique n'était pas facilement transférable. Elle a toutefois réussi à se faire embaucher par un organisme communautaire pour se familiariser avec le nouveau contexte d'accueil.

C'est pour ça que, à quelque part, je me dis que les organismes communautaires, c'est bien. Ça a son utilité, parce que dans les organismes communautaires, ils prennent pratiquement soixante-quinze pour cent du travail que devrait faire le gouvernement. Mais dans ces organismes communautaires là, excusez le terme, c'est vraiment la bataille de l'esclave. Moi, je suis désolée ; c'est de l'esclavage moderne qu'on fait dans ces organismes-là. Parce qu'il y a des organismes aujourd'hui qui passent des annonces pour des postes, qui demandent des

niveaux universitaires. Mais je suis désolée, ils sont incapables de payer ces gens-là. C'est vraiment de la *ramasse-misère* à quelque part. Quand vous entrez dans des organismes communautaires, qui allez-vous voir ? Des Latinos, des Noires, des Maghrébines... Les salaires ne volent jamais haut. Jamais ! [Myriam]

Reporter la réalisation de leur projet migratoire sur leurs enfants serait aussi une autre raison prétextant l'acceptation de leur précarité professionnelle. Mais, même lorsque les conditions familiales obligent ces femmes à s'intégrer dans un emploi sous-qualifiant, elles continuent de militer pour la défense de leurs droits et elles font preuve de solidarité envers leurs consœurs de plus en plus nombreuses à arriver au Québec, dans l'espoir qu'elles puissent un jour bénéficier de chances égales et connaître l'équité en emploi.

Faire du bénévolat...

Il n'est pas douteux que la majorité des femmes que nous avons interrogées nous aient démontré une grande détermination et qu'elles se disent prêtes à tout pour que l'on reconnaisse rapidement leurs compétences professionnelles à leur juste valeur. C'est ainsi que conseillées par leurs agents d'orientation, des femmes ont décidé de bénévolement s'impliquer dans le secteur communautaire pour se familiariser avec le milieu québécois. Certaines, il est vrai, participent à des activités très éloignées de leur champ d'intérêt, dans l'espoir toutefois que cela leur servira comme référence pour accéder, éventuellement, à un meilleur emploi.

Moi j'ai fait du bénévolat à la garderie de ma fille. J'ai toujours accompagné les éducatrices, couvert tous les livres dans la bibliothèque, et aussi pris les photos au début de l'année pour tous les étudiants. J'étais toute seule avec eux pendant les séances de photos. [Sana]

Forcées de faire bénévolat dans n'importe quel secteur du milieu communautaire, nos répondantes souhaiteraient que leur implication puisse être faite dans un environnement de travail, c'est-à-dire autre que communautaire, même si cela doit se faire sous forme de stage et « bénévolement ». Car un stage leur permettrait de réellement s'acclimater avec le monde québécois du travail, et leur fournirait une expérience utile, qui pourra adéquatement servir comme référence une fois débutée leur recherche d'un emploi dans leur domaine de compétence.

Le retour aux études : une perspective bigarrée !

Certaines interviewées dont les diplômes ont été dévalués, mais qui désirent tout de même travailler dans leur domaine de compétence, ont choisi de retourner aux études. Cette décision est mue par l'espoir d'accéder un jour à un emploi décent.

Pour certaines femmes, les études constituent une échappatoire à la confrontation, en vue des difficultés d'accès à leur ordre professionnel. Pour d'autres, les études représentent une stratégie pour faire valider leurs diplômes antérieurs obtenus hors Québec et ainsi améliorer leur formation, plutôt que de demeurer sans emploi ou de se retrouver dans un emploi précaire.

Près de 50 % de nos répondantes ont repris des études au Québec, mais cela représente pour elles un énorme fardeau en vue de leur endettement pour l'obtention d'une maîtrise ou d'un doctorat qui ne leur a toujours pas donné d'expérience canadienne et qui ne leur ouvre pas plus les portes du marché de l'emploi. Elles connaissent ainsi une « inclusion subordonnée ⁶⁹ » dans la mesure où elles s'intègrent sans jamais bénéficier des mêmes opportunités que celles offertes aux femmes de la majorité. C'est ce qui ressort aussi d'une étude précédente sur les chercheuses d'origines diverses ⁷⁰.

Quand même, de nombreuses femmes interrogées refusent de retourner aux études. Elles considèrent que leur choix de carrière a déjà été fait dans leur pays d'origine, qu'elles ont travaillé assez fort pour obtenir les diplômes qu'elles ont convoités et que finalement elles détiennent. En conséquence, elles rejettent catégoriquement toute idée d'un retour sur des bancs d'école ou d'université pour

⁶⁹ Jean Lafontant (2007). *L'intégration en emploi, à Winnipeg, des immigrants francophones racisés : une étude exploratoire. Rapport de recherche*. Montréal : Université du Québec à Montréal ; CRIEC, Les Cahiers de la Chaire, n° 32, p. 8, version électronique, <http://www.criec.uqam.ca/Page/Document/cahier/032.pdf>. Telle que forgée par Lafontant, la notion d'inclusion subordonnée renvoie à « l'intégration des nouveaux arrivants, toutefois à des statuts sociaux en moyenne inférieurs à ceux du groupe occupant déjà un territoire et détenant le contrôle de ses diverses ressources : économiques, politiques et symboliques. »

⁷⁰ Amel Belhassen-Maalaoui, Naïma Bendris et Célia Rojas-Viger (2004). *Conditions d'insertion dans le milieu de la recherche au Québec : trois études de cas sur les chercheuses d'origines diverses*. Montréal : Alliance de recherche IREF/Relais-femmes ; Université du Québec à Montréal, 147 p.

entamer à nouveau des études qui ne garantissent pas pour autant un accès égalitaire et équitable à l'emploi.

Quand je cherchais du travail, je suis allée, bien sûr, au Centre Local d'Emploi. J'ai rencontré une agente, et là, elle m'a dit « oui, il faut que vous alliez encore chercher des études ». Bon. Moi, j'ai vécu en France, j'ai étudié en France, j'ai travaillé en France. Je lui ai dit que « je n'irai pas étudier, parce que vous n'allez pas me dire ce que je vais aller faire à l'Université encore. Je lui ai dit que « je veux travailler parce que j'ai des compétences que je veux transférer ici. » Elle m'a dit « non ; vous ne connaissez pas le marché du travail ici, etc. » Je lui ai dit [que] « pour moi, le marché du travail est ouvert. » « Oui, mais vous n'avez jamais fait du conseil en emploi ici ». Je lui ai dit ; « soit, mais je n'entrerai pas aux études. » On souffre tellement à étudier en Europe et tout, et puis on s'arrache pour avoir des diplômes, et puis je reviens ici au Canada francophone où on me dit encore de retourner aux études ? [Pauline]

On peut saisir le malaise autrement chez cette répondante.

Je n'avais pas l'intention de revenir aux études, mais... Et surtout, si on a des enfants, et qu'on s'est habitué à être autonome, on avait notre paie, et là on se retrouve à la merci du B.S., à sa merci. C'est vraiment inacceptable. [Nadine]

Créer leur propre emploi...

Les femmes immigrantes sont munies d'une grande volonté pour contourner et éviter l'exclusion socio-économique découlant de la non-reconnaissance des acquis et compétences. C'est ainsi que certaines répondantes ont songé à créer leur propre emploi. Cependant, elles se rendent vite compte que ce mode d'insertion économique n'est pas exempt d'embûches.

En effet, elles doivent quand même suivre une formation en entrepreneuriat, et bien que celle-ci existe et soit offerte par Emploi-Québec, elle est insuffisante, nous disent-elles, pour permettre à quelqu'un sans culture entrepreneuriale de prendre ce risque.

Aussi doivent-elles affronter d'autres obstacles propres aux personnes immigrantes tels que l'accès limité sinon inexistant au crédit. En effet, la plupart des femmes immigrantes n'ont pas d'historique de crédit, ce qui d'entrée de jeu les discrédite — sans jeu de mots. Il y a aussi l'absence de réseautage — au moins pour rompre l'isolement — ou le manque de confiance, de soutien de la

communauté, quand ce n'est pas le manque de ressources pour concilier les obligations familiales et professionnelles.

Ces données viennent corroborer les conclusions tirées de certains travaux sur l'entrepreneuriat féminin ⁷¹. Celles-là confirment les difficultés d'accès au financement, le manque de suivi après démarrage d'un projet, expliquant, entre autres, l'échec du projet quelques mois après le démarrage.

Contre toute attente cependant, la pauvreté et la précarité professionnelle ne guettent pas uniquement les femmes immigrantes du fait que leurs diplômes ne sont pas reconnus ; certaines, détenant des diplômes québécois et canadiens, partagent cette même situation professionnelle. La recherche sur les conditions d'accès des chercheuses d'origines diverses dans le milieu de la recherche nous dit que ces dernières connaissent beaucoup d'insécurité en même temps qu'elles se sentent exclues du système. Leurs diplômes obtenus, leurs expériences professionnelles acquises dans le pays d'accueil n'ont pu leur garantir d'accès à un emploi dans leur domaine de compétence ni les prémunir contre une exclusion socioprofessionnelle ⁷². Elles vivent ainsi la même précarité que leurs consœurs peu scolarisées, exerçant dans le secteur industriel. Autrement dit, de quelque nationalité que soit assorti le diplôme, les femmes immigrantes ont tendance à connaître plus souvent la précarité professionnelle.

En somme, notre analyse a permis de constater que les difficultés rencontrées lors du parcours en reconnaissance des acquis et des compétences des femmes immigrantes sont un facteur aggravant la situation de pauvreté de ces femmes.

Jadis, la pauvreté était associée aux individus qui ne travaillaient pas. Or, elle constitue également le lot, de nos jours, de ceux qui travaillent, mais qui sont pauvres sur plusieurs plans ; financier (emploi déqualifiant, mal payé) ⁷³, social (non-intégration formelle ou informelle dans les institutions sociales), civique (absence de participation à la vie publique).

⁷¹ Voir Abondanza (2002) ; CEJIFI.

⁷² Cf. Amel Belhassen-Maalaoui, Naïma Bendris et Célia Rojas-Viger (2004).

⁷³ Les tableaux 2(a) et 2(b), reproduits en annexe à la fin du document, illustrent bien combien pèse cette variable.

Autrement dit, la pauvreté implique le nonaccès à la citoyenneté. Les statistiques montrent d'ailleurs que les femmes immigrantes connaissent un accès inégal à plusieurs services publics, tels que pour la santé, l'éducation, la justice, le logement, etc. Ces inégalités socioéconomiques les prédisposent à toutes les formes d'exclusion.

9.2 La conciliation famille et travail et/ou études

Un autre défi de taille que les femmes immigrantes doivent relever est la conciliation études-pauvreté-famille. Il est vrai que cette problématique concerne toutes les femmes actives sans exception, et on l'a abordée dans plusieurs travaux afin de trouver des solutions permettant aux femmes d'accéder à l'emploi et d'évoluer équitablement en milieu professionnel.

L'accès des femmes à des formations professionnelles, à des cours de langue et à des postes est aussi contraint, à cause des obligations familiales et de l'accès limité au transport, deux aspects auxquels nuit la séparation spatiale qui existe entre la maison et le lieu de travail ⁷⁴.

Dans le cas des femmes immigrantes, cette problématique prend plus d'ampleur. En effet, si certaines femmes, en contexte d'immigration, ont réussi à réaliser des gains conjoncturels particulièrement par leur accès à certains droits sociaux et politiques dont elles étaient privées dans leur société patriarcale, elles ont cependant à gérer les conséquences de pertes de nature structurelle, notamment les réseaux d'entraide ⁷⁵.

Par exemple, les femmes immigrantes ne peuvent plus recourir à leur réseau familial, auquel elles étaient habituées dans leur pays d'origine, et elles doivent réapprendre à fonctionner au sein d'une famille nucléaire ⁷⁶.

Il ressort des témoignages de certaines femmes qu'elles rencontrent des difficultés à concilier entre les responsabilités familiales, amplifiées du fait des transformations des rapports familiaux en contexte d'immigration, et les

⁷⁴ (Boyd, 1997 ; Preston et Man, 1999 ; Truelove, 2000)

⁷⁵ Voir Vatz Laaroussi.

⁷⁶ Op. cit. Lamotte (1991), p. 377.

responsabilités professionnelles, notamment celles exigées lors de leur parcours RAC et qu'elles ignoraient avant leur arrivée.

À cet égard, la majorité des participantes a soulevé la difficulté, en l'absence de support, de reprendre des études surtout lorsque l'on a des enfants, que l'on s'endette et que l'on doit suivre des cours, le soir par exemple, et ce, durant plusieurs années.

C'est ça, c'est ça ; c'est de nous faciliter la tâche, parce que, devoir recommencer les études et recommencer toutes ces intégrations-là, avec une famille ; on a des enfants à charge, et souvent, on a la famille aussi au pays. C'est difficile de combiner tout ça sans aide de personne. Donc, ce serait bien de mieux régir tout ça et de mieux nous encadrer, réduire toute cette durée d'intégration, et nous laisser une chance, au moins.

Peut-être pour les enfants, parce que c'est la femme qui est censée garder les enfants. C'est la femme qui doit se charger de l'éducation, etc. Et cela, c'est culturel... ici. [Francine]

L'alourdissement des responsabilités pousse certaines femmes immigrantes à renégocier la division des tâches avec leur conjoint, ce qui n'est pas sans influence sur leurs rapports de couple dans un contexte où les valeurs diffèrent de celles qui charpentaient leur vie de couple avant l'immigration, et qui se perpétuent en contexte d'accueil.

C'est à l'origine de la brisure de beaucoup de couples qui arrivent ici. Parce qu'en général, dans nos traditions, il me semble, l'homme est toujours considéré comme le pourvoyeur. C'est lui qui apporte tout en général, c'est le maître de famille. Et souvent, quand la femme arrive ici et que l'homme a du mal à s'insérer sur le marché du travail, que c'est la femme qui s'insère la première, il y a... comme si elle prend de l'autorité. Parce que, bon, c'est elle qui donne. Et puis, parfois, l'homme se sent tellement vexé, parce qu'il ne se voit plus valorisé, même par rapport au regard des enfants, et tout... Et parfois, ça fait tellement de frictions. [Francine]

Dans cette foulée, elles affrontent un obstacle structurel de taille : les listes d'attente pour accéder aux services de garde. Services qui sont d'autant plus cruciaux pour ces femmes qu'elles souffrent d'un manque d'aide et de moyens monétaires, ce qui les empêche de confier leurs enfants à des parents ou à des services privés. La conciliation des responsabilités familiales et professionnelles

constitue souvent, pour les femmes immigrantes, un obstacle majeur à leur intégration socioéconomique.

Moi, quand je suis venue ici, j'étais, à peu près pendant deux ans, très découragée, parce que j'ai, comme les autres répondantes, laissé mon travail, ma famille, et mes amis derrière. Après mon arrivée au Québec, j'étais occupée avec mes enfants à cause de l'absence d'aide de ma famille. Maintenant, ça fait quelques années que je ne sais plus quoi faire. Je me sens très découragée et comme dans l'espace. J'aimerais faire quelque chose. Et j'ai pensé à étudier, mais maintenant, je ne sais pas quoi faire. Et je ne sais toujours pas quoi faire. Faire reconnaître mes diplômes, c'est difficile à cause de mes responsabilités familiales, l'absence de garderie... [Sirine]

En s'investissant dans leur rôle de mère, certaines pallient une impossibilité de s'investir dans une recherche d'emploi.

Je pense que la francisation, pour moi, est un problème. Parce que, pour moi, c'est très important que j'accompagne mes enfants. J'ai appliqué pour la francisation, mais j'ai refusé de suivre la formation, parce que les cours commencent de neuf heures à quatre heures p.m. tous les jours. Et j'ai dit : « pourquoi je dois être là, à tous les jours ». J'ai écouté une de mes amies, de la Colombie, qui dit la même chose ; c'est difficile d'étudier tous les jours parce que, dans la culture colombienne, c'est important d'accompagner les enfants et de rester un peu à la maison. Et j'ai vu que l'horaire de ces cours pose un problème pour les femmes. Est-ce que c'est nécessaire de suivre ces cours de francisation à temps plein ? Parce qu'à temps partiel me serait plus intéressant pour pouvoir m'occuper de ma fille. [Farline]

On constate donc que les femmes immigrantes dès leur arrivée, doivent relever un défi important concernant la conciliation famille/études-travail. Non outillées pour ce faire dans un contexte sociétal différent du leur, les femmes immigrantes, bon gré mal gré, doivent néanmoins assumer leur rôle de mères en accumulant toutes les tâches qui étaient, jadis, au moins en partie, déléguées à leurs réseaux de proches. Ce qui entraînera un retard tant dans leur intégration sociale que dans la relance de leur carrière.

9.3. Un accroissement de la dépendance, un sentiment de dévalorisation et des impacts sur la santé

Notre analyse laisse à entendre qu'un niveau de scolarité élevé est associé pour nos répondantes à des difficultés d'intégration socioprofessionnelle, et ce, quelle que soit leur durée d'installation. Cela est dû, nous l'avons vu, au fait qu'elles

sont aux prises avec une multitude de difficultés lors de leur parcours en reconnaissance de leur formation et de leur expérience professionnelle.

Cette situation, amène donc certaines femmes immigrantes diplômées à connaître une chute de leur statut socioprofessionnel et donc une rupture de leur identité professionnelle dans la mesure où elles acceptent de s'insérer dans la précarité et se voient souvent confinées dans des conditions de travail en dessous de leurs compétences.

La non-reconnaissance des acquis et compétences des femmes immigrantes entraîne aussi un sentiment de dévalorisation, de rejet et de stress au point où certaines vivent réellement des problèmes de santé. Ces problèmes psychosociologiques vécus par les femmes immigrantes ne sont pas sans effet sur toute la famille et particulièrement les enfants.

Toutes les participantes ont souligné la grande dépendance financière, et donc décisionnelle dans laquelle elles se sont retrouvées par rapport à la situation dans laquelle elles étaient dans leur pays d'origine. La majorité des répondantes, nous l'avons dit, ne travaillent pas et dépendent donc de leur mari ou conjoint. En ce sens, l'extrait suivant est probant de leur détresse.

Parce que c'est décourageant, tu déprimes. Et puis, on est des mères de famille ; si moi je suis déprimée, et si je sais que, malgré mes efforts, je ne vais arriver à rien, comment vais-je encourager mes enfants ? Et c'est comme ça que, finalement, on va dire que les enfants des immigrants n'étudient pas, les enfants des immigrants lâchent. C'est parce que les enfants voient les efforts de leur mère, les efforts de leur père, qui n'ont abouti à rien ! Et eux-mêmes, les enfants, sont bloqués, aussi. Donc, en nous bloquant nous-mêmes, ils bloquent nos enfants, et ça sera de génération en génération. Et c'est grave, là. [Nadine]

Les deux témoignages suivants illustrent clairement les douleurs ressenties par les femmes ayant vécu des obstacles lors de leur parcours en reconnaissance de leurs acquis et compétence. Ces douleurs auraient eu un impact sur leur dynamique identitaire. Le premier témoignage nous montre comment et à quel point l'acharnement et la persévérance de la répondante se sont évanouis avec le temps, après qu'elle se fut acharnée pour obtenir ses équivalences et un accès à l'ordre

professionnel qui régleme son domaine de compétence, pour obtenir le droit d'exercer son métier originel d'infirmière.

Je me suis battue pendant dix ans et aujourd'hui, je déclare ne plus vouloir être infirmière. Je me suis battue pendant dix ans pour qu'ils reconnaissent mon diplôme. Après dix ans, un beau jour, l'agente d'emploi m'a appelé pour me dire ; « bon ! Venez, on va vous faire une assermentation, on va reconnaître vos diplômes. » Juste comme ça, au pif ! Après dix ans ! Et après ces dix ans, aussi, pour me dire d'aller faire une intégration ? Et dans l'intégration, je dois suivre des cours théoriques et tout, mais je n'ai plus d'énergie, etc. Là, maintenant, quand j'ai décidé de renoncer à mon métier, ils m'ont exigé d'écrire une lettre. J'ai écrit cette lettre. J'ai dit ; « mais au fond de moi, je reste infirmière. Mais pas chez vous ! » À cause de tout ce qui se passe-là, je ne veux plus être infirmière. Mais parce que, quand même, c'était ma façon à moi de m'empêcher d'aller voir une psychologue ou autre. C'est parce que ce n'est pas dans mes habitudes d'aller voir une psychologue, sinon... Mais, j'ai pu vraiment résister, parce que dix ans pour vraiment comme essayer cet échec, ça n'a aucun sens. [Aminata]

Dans la même veine, le second témoignage traduit la résignation de cette psychologue face à sa nouvelle situation, et sa volonté ferme de se départir de son identité professionnelle reliée à son statut d'avant l'immigration.

Moi, maintenant, j'ai laissé de côté mon métier, ôté de ma tête que je puisse être psychologue. Au lieu de retourner étudier, je vais peut-être travailler. Mais avant tout, je dois m'habituer à l'idée que je ne suis plus une professionnelle. [Jessica]

Les témoignages de ces deux répondantes laissent voir qu'elles ont intégré, bon gré mal gré, leur dévaluation et qu'elles essaient de la gérer.

Ce sentiment de dévalorisation s'accroît et s'amplifie avec l'attitude, souvent négative, décourageante et parfois humiliante des membres de la communauté d'origine. Certains de ceux-ci, selon les dires de nos répondantes, leur conseillent de retourner à la maison et de ne pas accepter de se dévaluer et d'exercer n'importe quel métier.

Une telle attitude serait réconfortante pour certains conjoints qui défendent encore la traditionnelle division sexuelle du travail. D'autres saisissent l'occasion au vol pour décourager la femme à poursuivre ses démarches et défendre son droit à un emploi décent et qui corresponde à ses compétences professionnelles.

Certains hommes vont plus loin en suggérant aux filles dès leur plus jeune âge de ne pas s'investir dans des études poussées et de ne pas compter là-dessus pour s'insérer dans un emploi stable puisque, raisonnent-ils, l'échec de leur mère constitue un bel exemple patent de ce qui les attend.

Ces attitudes avec lesquelles certaines femmes sont aux prises les amènent à développer un sentiment de culpabilité pour avoir refusé un emploi en dessous de leurs compétences, et à se sentir punies pour avoir essayé de se battre vainement contre la discrimination systémique.

Certaines femmes diplômées, qui par obligation familiale acceptent de s'insérer dans la précarité, le cachent parfois aux membres de leur communauté par gêne, mais aussi à leur famille dans leur pays d'origine parce qu'elles se sentent honteuses dans leur situation.

X. LES OUBLIÉES DES PROGRAMMES ET MESURES : DES POLITIQUES D'IMMIGRATION ET D'INTÉGRATION QUI N'INTÈGRENT PAS LES FEMMES IMMIGRANTES !

Les politiques d'immigration représentent un élément central du processus d'intégration parce qu'elles affectent les probabilités de succès de l'immigration et du cadre légal dans lequel cette dernière s'insère. Les différentes réponses gouvernementales à l'immigration varient entre l'exclusion, l'acceptation passive et l'encouragement des immigrants.

Pour les femmes, les procédures de reconnaissance des diplômes et compétences obtenus à l'étranger et les mesures non genrées d'employabilité s'ajoutent à la précarité des statuts d'admission sous lesquels elles sont admises au Canada, constituant autant de facteurs qui les exposent davantage aux exclusions et les maintiennent dans une situation de dépendance et de « minorisation ».

Sur ce plan, les politiques d'immigration continuent à privilégier le genre masculin et renforcent l'inégalité entre les hommes et les femmes. Nous verrons, en nous basant sur les témoignages de nos répondantes, comment certains éléments des politiques d'intégration, comme le manque d'information sur le marché de l'emploi avant de même de quitter le pays d'origine, l'inadéquation des procédures de RAC, ainsi que certaines mesures d'employabilités posent des difficultés aux femmes immigrantes diplômées dans leurs efforts pour intégrer le marché du travail et atteindre leur autonomie économique.

Les critères de sélection d'immigrantes et d'immigrants valorisent certes la détention de diplômes de haut grade et de compétences qui correspondent aux besoins du marché du travail canadien. Mais l'échec de cette disposition, constaté depuis des années, et la poursuite de la même politique d'immigration signifie que ces critères ne constituent pas une préoccupation essentielle de la politique d'immigration du gouvernement du Canada.

Sans compter que, du moment où l'on ne reconnaît pas grand-chose pour celles qui ont réussi à se faire sélectionner, l'utilité de ces critères dans la grille de sélection est discutable. Autrement dit, que l'on détienne deux ou trois diplômes, le résultat est le même.

Avoir au moins une possibilité d'accéder à un emploi sur appel, après deux ou trois ans, représente même une chance inouïe pour des femmes immigrantes qui se battent depuis de longues années pour en avoir l'occasion. Voilà bien ce que laisse entendre ce témoignage.

Moi, je trouve ça très intéressant, et il faut vraiment sauter sur l'occasion, parce que ça ne fait pas longtemps depuis que tu es là, 2 ou 3 ans ! Nous autres, qui sommes ici depuis dix ans ou plus de quinze ans, on a un point de départ, sauf que, ce sont les arguments, ce sont uniquement les arguments qui changent. Parce qu'une personne qui a obtenu des diplômes ici, qui s'est bardé de diplômes parce qu'on lui avait fait croire qu'avec les diplômes d'ici on est dans la culture ; tout ça, toutes les choses, ce sont les mêmes arguments qu'on nous avance, parce que c'est le diplôme maintenant qu'on érige comme un obstacle pour arriver à quoi que ce soit ici. Et ça, c'est très sophistiqué. [Cynthia]

Les femmes immigrantes qui réussissent à passer au travers des difficultés pour faire reconnaître leurs diplômes se rendent alors compte que l'équivalence de leur diplôme obtenue, et l'adhésion à l'Ordre ne constituent pas une clé magique leur ouvrant les portes du marché du travail. Elles devront affronter d'autres obstacles pour décrocher un emploi dans leur domaine de compétence.

Ces obstacles sont en lien avec l'absence d'expérience canadienne. Or, d'après la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec, le fait d'exiger de l'expérience canadienne à un demandeur d'emploi est un acte illégal, et pourtant les employeurs l'exigent, ce qui revient à commettre un acte de discrimination envers nombre de personnes immigrantes.

Cette exigence représente un frein de taille pour plusieurs femmes immigrantes. Et qui plus est, comme elles sont sous-informées de leurs droits, elles ne peuvent même pas songer à dénoncer l'employeur qui les berne, tel qu'illustré par les témoignages suivants.

Moi, j'ai fait l'équivalence, et j'ai ensuite déposé une demande aux commissions scolaires. Ils ont pris tous les documents ; pas de questions, pas de choses qui manquent. Ils m'ont dit ; « attends un e-mail ou attends un téléphone ». Et jusqu'à maintenant, j'ai attendu, là, depuis un an et demi. J'ai déposé ma demande à la rentrée.

Je me trouve toujours à la recherche d'un travail dans mon domaine. Et c'était difficile la première fois quand j'ai commencé à faire ma recherche. Je me suis rendu compte que, malgré que j'ai obtenu mes équivalences, c'est très difficile, et j'espère avoir de la chance et me trouver du travail dans mon domaine. [Jamila]

Les équivalences ! Malgré que j'aie les équivalences, quand tu passes des entrevues, ils te demandent toujours de l'expérience d'ici ; et en plus, les études ici. C'est ça, la différence. On reconnaît le diplôme mais, parallèlement, il faut avoir de l'expérience ici. Dans la pratique, on a les équivalences, mais il faut avoir fait des études ici. J'ai postulé pour un emploi et ma candidature fut retenue ; ils m'ont acceptée. J'ai donné tout ce que j'avais comme diplôme à la maison ; ça ne manque pas ! J'ai fait des copies, je les ai envoyées, j'ai envoyé des fax, et le lendemain je suis partie me présenter pour l'oral. J'ai passé l'oral. Et vu qu'on m'a fait suivre un long processus de sélection, le poste pour lequel j'avais postulé fut accordé à quelqu'un d'autre, comme si la sélection était terminée. Le poste pour lequel j'avais postulé n'était pas un poste sur appel. Maintenant, vu qu'il n'y avait pas de façon de m'éliminer du tout du processus, on me fait savoir que je serai sur appel. Ils m'appellent quand ils veulent, pour deux, quatre heures par semaine. [Ratiba]

Cette difficulté reliée à l'absence d'une expérience de travail canadienne aurait pu être évitée si pendant le parcours en RAC, les femmes avaient eu la chance d'accéder à un stage dans un milieu de travail en rapport avec leur domaine de compétence. Autrement dit, les femmes ne doivent pas être des « laissées pour compte » pendant la période qui sépare le dépôt de la demande d'évaluation de leurs diplômes et la réception de la réponse.

Il apparaît nécessaire qu'elles doivent aller en stage, car cela leur permettrait de s'acclimater avec le milieu du travail et décider par elles-mêmes si elles veulent poursuivre la recherche d'un emploi dans leur domaine ou changer de carrière. En bref, cette période de transition devrait être gérée de manière à les préparer pour l'entrée au marché du travail québécois.

Un obstacle majeur à l'accès de ces femmes à l'emploi est le manque de réseautage, l'absence de lettres de recommandation, etc. Il semblerait que les réseaux sociaux jouent un rôle très important dans l'accès à un emploi qui

corresponde aux qualifications de la personne⁷⁷. En l'absence de ceux-là, ni l'équivalence de leurs acquis et compétences ni l'obtention d'un permis de la part d'un ordre professionnel ne leur garantissent un emploi ni ne leur permettent de se prémunir contre le chômage.

À titre d'exemple, un métier comme celui d'agronome est reconnu comme non traditionnel. Pour obtenir des contrats de travail, un agronome doit être membre d'un club-conseil. Or, d'après une des répondantes, il est quasiment impossible pour une femme immigrante d'être admise dans un de ces clubs parce qu'ils sont supposément saturés. Aussi, même avec un permis les femmes immigrantes rencontrent des difficultés énormes à se faire embaucher dans ce secteur. On hésite à leur confier un projet parce qu'on les considère comme des étrangères, parce qu'on pense qu'elles ne maîtrisent pas le marché agricole, etc.

À cet égard, le témoignage suivant de cette répondante, qui a effectué une partie de ses études au Québec est éloquent. Elle nous fait part des difficultés qu'elle a rencontrées, particulièrement sans réseautage, et remet en question la nécessité de faire des démarches pour la reconnaissance des acquis. Elle nous révèle enfin son découragement et son désespoir quant à son avenir professionnel.

Moi, rester ici ? Non ! Déjà, les agronomes mêmes qui ont été reconnus n'ont pas de travail. La plupart travaillent dans des clubs-conseils. Là, c'est un peu moins stable. Parce que t'es immigrante, tu ne maîtrises pas le système, tu ne maîtrises pas le marché des agriculteurs. C'est pour ça que la plupart des gens préfèrent entrer dans les clubs-conseils, et à partir des clubs-conseils, ils apprennent à se faire connaître. Et les clubs-conseils, actuellement, sont saturés ; ils ne sont pas à même de les intégrer. J'ai postulé plusieurs fois. Même celles qui ont fait leurs études ici rencontrent les mêmes difficultés. [Géraldine]

Ce problème de réseautage, je dirais plutôt que c'est un problème de références. Car voilà ; ici au Québec, on parle beaucoup de références. Quand vous demandez un emploi quelque part — ou quelque chose — on vous demande « mais quelles sont vos lettres de références ? » Il faut connaître quelqu'un qui vous donnera des références. Mais comment fournir des références, quand on vient d'arriver ici et qu'on n'a pas encore travaillé. C'est la raison pour laquelle il y a des gens qui cherchent des stages, tout ce qui est implication communautaire c'est-à-dire du bénévolat, pour avoir ne serait-ce que des références. Et dans certains organismes comme celui où je travaille en tant que conseillère en emploi et placement, je fournis des références aussi. Mais ça aussi, malheureusement, c'est limité. Pourquoi ? Parce que si j'ai, par exemple en face de moi, un

⁷⁷ Cf. Amel Belhassen-Maalaoui (2008).

électrotechnicien, et que je dois faire des références pour lui, qu'est-ce que je saurais dire de ce monsieur ? Ou de cette femme ? C'est par rapport à la façon dont il s'est approprié sa recherche d'emploi, par rapport à ses outils, son dynamisme, etc. Je ne saurais pas être capable de dire que, en tant qu'électricien ou biologiste ou chimiste, il est capable de gérer un laboratoire, de faire ceci, et c'est ça le problème. C'est ça le problème. [Myriam]

On comprend ainsi que le manque d'information sur le marché de l'emploi et sur les employeurs, conjugué au fait de ne pas disposer d'un réseau social susceptible de les aider dans leurs démarches, constitue pour les femmes immigrantes des difficultés supplémentaires qui entravent leur accès à l'emploi. Car l'accès à l'emploi ne dépend pas uniquement du capital humain, mais de la capacité à mobiliser un capital social.

Or, les femmes l'ont dit, elles connaissent des difficultés à se connecter sur des réseaux sociaux au sein du groupe majoritaire, en raison des représentations que la société entretient à propos des femmes immigrantes. Pour toutes ces difficultés en parcours de reconnaissance des acquis et compétences, et devant tous ces obstacles pour accéder à l'emploi, même une fois l'équivalence obtenue, certaines immigrantes préconisent de quitter la province pour aller s'installer ailleurs.

C'est ainsi que certaines femmes nous ont fait part de leur projet — et/ou de celui d'une connaissance dans la même situation — de quitter la province.

Mais déjà, ici au Québec, on a un problème. Il y a beaucoup de cerveaux qui partent ; aussi bien des Québécois que des immigrants, parce qu'ils se rendent compte qu'ailleurs, c'est mieux payé. Ils vont aux États-Unis ; là ou en Ontario. Et les immigrants se rendent compte qu'à l'extérieur, même s'ils n'ont pas un travail à leur niveau, ils peuvent déjà trouver quelque chose à peu près dans leur domaine, qui leur donnera de l'expérience. Et au bout de quatre ou cinq ans, ils sont dans leur domaine et évoluent bien. Moi, je devais partir en septembre avec des amis qui, eux, sont partis en Ontario. Fin septembre, ils étaient déjà en train de travailler. Pourtant, c'était des gens avec un doctorat. Ici, au Québec, ils ont passé tout leur temps à remplir des petits contrats. Mais ils se sont dits : « ça suffit ! » Et ces gens sont partis en Ontario, où ils ont trouvé du boulot. On peut planifier et faire des projets et tout. Mais ici ? On ne peut pas faire de projets parce qu'on ne sait trop quoi. Et puis, les études, ça va nous servir à quoi ? Après, on est surqualifié. On nous demande au maximum un baccalauréat ou un D.E.C. ; on ne peut pas postuler avec tous nos diplômes.

Ça me fait déjà six ans au Québec. Six ans au Québec, et je n'ai pas un boulot stable... Je ne sais pas à quoi ça sert de rester. Je voulais rentrer chez moi, mais il y a des troubles et je n'ai pas pu rentrer. Donc, je suis là, mais je ne veux pas rester. Tous mes amis qui ont été au Nouveau-Brunswick ou qui sont allés directement en Ontario, ou ailleurs ; tout le monde travaille. [Béatrice]

D'autres refusent carrément de passer par leur ordre professionnel parce que le permis d'exercice ne permet pas d'accéder à un emploi. Elles s'interrogent aussi sur l'objectivité et la transparence des procédures d'évaluation comparativement à la situation qui préside en Ontario. Pour ces raisons, elles projettent aussi de quitter la province.

Moi, j'ai suivi une formation pour la mise à niveau des agronomes. Mais j'hésite encore à passer l'examen de l'Ordre, parce que je ne sais pas si ça vaut la peine. On demande de passer l'Ordre pour avoir un permis de travail, pour avoir quelque chose. Mais finalement, quand tu regardes, avec l'Ordre et tout, ce n'est pas aussi rentable quand tu regardes la grille des salaires et tout, pour tout le boulot que tu as dû faire. Bien, je me dis ; « ici on me demande l'Ordre. Dans les autres provinces, je n'ai pas besoin d'Ordre. J'ai besoin de mon niveau, de mon équivalence et de mon expérience. À quoi bon ? Moi, j'ai déjà planifié de quitter le Québec, parce que j'y suis restée trop longtemps. On ne veut pas reconnaître ce que j'ai, mes acquis. J'ai travaillé, j'ai déjà fait des projets. On n'est pas juste [bons pour] des contrats. Et quand tu regardes toutes les promotionnelles qui sont allées dans les autres provinces anglophones (Ontario, Manitoba, Alberta), tout le monde travaille. Ils ont déjà, eux, commencé à acheter leur maison et tout. Toi, tu es encore là à te chercher, alors je ne sais pas « qu'est-ce que tu cherches ? » Tu n'es... tu n'es pas capable de te planifier. [Géraldine]

En effet, ce déficit d'intégration économique des personnes immigrantes révèle, selon nous, l'incapacité du gouvernement québécois à retenir ses immigrantes et immigrants, sélectionnés pour leurs compétences dont le marché québécois du travail avait tant supposément besoin.

À cet égard, la question de la rétention des immigrantes et immigrants est une des préoccupations du gouvernement québécois depuis la publication de données statistiques selon lesquelles le Québec a perdu plus d'immigrants qu'il n'en a reçu durant la première moitié de l'exercice 2007.

Quels que soient leurs projets d'émigration, les femmes immigrantes refusent de jouer un rôle marginal sur le marché du travail pour cause de la complexité des procédures en reconnaissance des acquis et des compétences, et elles refusent

également d'accepter une intégration à rabais qui les décline par rapport à leurs acquis scolaires et à leur compétence professionnelle obtenus à l'étranger.

Par ailleurs, contrairement à ce que l'on pourrait croire, le bagage académique et les diplômes acquis dans des établissements québécois ne semblent pas constituer d'atout, ni de garantie d'insertion et de promotion pour ces immigrantes⁷⁸. Les mêmes difficultés expérimentées par les immigrantes œuvrant dans les secteurs de cols-bleus les guettent : précarité, vulnérabilité, exclusion, exploitation, dévalorisation, etc.

⁷⁸ Cf. Amel Belhassen-Maalaoui, Naïma Bendris et Célia Rojas-Viger (2004).

Conclusion : une inclusion subordonnée !

Les objectifs que nous nous sommes fixés dans le cadre de cette recherche-action étaient de cerner les obstacles rencontrés par les femmes immigrantes diplômées hors Québec lors du processus en reconnaissance des diplômes et des compétences, de comprendre comment leur situation en tant que femmes et en tant qu'immigrantes affecte leur orientation professionnelle, et de distinguer les différentes stratégies qu'elles déploient pour échapper aux processus d'exclusion. Les données que nous avons recueillies auprès des femmes immigrantes nous ont permis d'en connaître un peu plus sur cette nouvelle réalité de femmes.

À leur arrivée, les personnes immigrantes doivent faire face à des difficultés lors du processus de reconnaissance des acquis et des compétences à l'étranger. Cependant, dans le cas des femmes immigrantes, ces obstacles vont s'ajouter à d'autres, propres à leurs conditions de femmes et d'immigrantes. Qui plus est, ceux-là seront amplifiés du fait de l'absence de mesures particulières proprement destinées à ce groupe de femmes ⁷⁹.

Dans un premier temps, il ressort de notre analyse que les femmes immigrantes doivent affronter les effets d'une culture patriarcale, encore imprégnée par la division sexuelle du travail et par les préjugés à leur égard, en tant que femmes venues d'ailleurs et porteuses de cultures jugées « non modernes » et, enfin, doivent s'adapter et assurer l'intégration de leurs familles dans un nouveau contexte social.

Plus précisément, à leur arrivée les femmes immigrantes se consacrent essentiellement à l'installation et à la gestion de l'adaptation de leur famille à leur nouveau milieu de vie, leur laissant, au départ, peu de temps pour s'engager dans des démarches de reconnaissance des acquis et des compétences ou encore pour

⁷⁹ Op. cit. Lafontant, p. 8. Nous en profitons pour rappeler l'importance de la notion d'« inclusion subordonnée » de Lafontant ; « une catégorie générale faisant référence à des processus tels que les *enclaves professionnelles* protégés par des exigences de qualification corporatives, insuffisamment justifiées; la *démotion professionnelle* (dans le pays d'accueil, l'acquisition facilitée de diplômes dans un domaine équivalent, mais à un nouveau *[sic]* moindre que le diplôme obtenu dans le pays d'origine); les *promotions latéralisées* (phénomène du *glass ceiling*) (voir Navjot et Lamba, 2003). » Les italiques sont de l'auteur.

chercher un emploi qui correspond vraiment à leurs aspirations socio-professionnelles.

Par ailleurs, lorsqu'elles réussissent à alléger leurs responsabilités familiales pour enfin amorcer des démarches en RAC, elles se rendent compte rapidement que là aussi le chemin est parsemé d'embûches, et que les avenues proposées ne correspondent pas à celles que les agents d'immigration leur avaient fait miroiter alors qu'elles étaient encore dans leur pays.

À cet égard, un problème qui revient avec insistance dans les témoignages de femmes interrogées a trait aux traitements que leur réservent les intervenant-e-s ou agent-e-s d'emploi, ces derniers faisant généralement peu ou pas de différence entre la clientèle scolarisée et celle non scolarisée dans la prestation des services.

Alors que ces femmes sont pour la plupart très scolarisées, les informations transmises ainsi que les formations qui leur sont offertes semblent plutôt destinées à une clientèle moins scolarisée.

De même, les représentations empreintes de préjugés qu'ont les agent(e)s d'accueil à l'égard de certains groupes de femmes immigrantes, apparaissent comme un frein supplémentaire à la pleine intégration économique de celles qui détiennent un ou plusieurs diplômes, puisque souvent ceux-là ne tiennent pas compte de leur diplôme lorsqu'elles se voient proposer un emploi.

Des emplois qui ne permettent pas à ces immigrantes très scolarisées de mettre à profit leurs connaissances et leurs habilités dans une profession qui leur permettrait d'atteindre une pleine autonomie financière et, par là, de prétendre à devenir également citoyennes à part entière.

D'autre part, l'une des mesures recommandées lors de l'évaluation comparative des diplômes, consiste à aller chercher dans les universités ou les CEGEP la formation dite manquante. Tel que prescrit par les évaluateurs, cette formation viserait à « rediplômer » les femmes immigrantes, tandis qu'elles détiennent déjà des diplômes sur la base desquels elles ont été sélectionnées.

Si nos répondantes considèrent comme important de procéder à une mise à niveau de leurs connaissances et de leurs compétences, elles pensent toutefois que ce n'est pas seulement dans les institutions d'enseignement qu'elles peuvent le faire.

De même, il est clair que les services, notamment d'information et de formation, mis en place pour assister les personnes immigrantes diplômées hors Québec dans la poursuite de leur démarche en reconnaissance des acquis et des compétences, et ultimement, pour qu'elles accèdent à un emploi qualifiant, ne répondent pas adéquatement aux besoins des femmes immigrantes diplômées.

De surcroît, les données de notre recherche-action sont éloquentes en ce qui a trait à la pauvreté et à la précarité économique des femmes immigrantes nouvellement arrivées. En effet, des 50 répondantes de la recherche, les deux tiers sont sans emploi et, de cette proportion, environ les trois quarts vivent de la sécurité du revenu, tandis que les autres dépendent financièrement de leur mari.

Cette non-reconnaissance des acquis et des compétences entraîne, pour celles qui réussissent à décrocher un emploi, des conditions de travail des plus précaires, qui les maintiennent dans la pauvreté. Pour celles qui sont carrément exclues du marché du travail, l'aide de dernier recours constitue le seul moyen de subsistance, renforçant, une fois de plus, leur stigmatisation.

En somme, nous retenons que les politiques qui fonctionneraient pour la majorité et pour les hommes ne donnent pas les résultats escomptés aux groupes des femmes immigrantes.

Aussi, les résultats de notre analyse nous permettent de conclure que les difficultés rencontrées par les femmes lors de leur parcours en reconnaissance des diplômes et des compétences, qui influent sur leur intégration professionnelle, constituent une forme de discrimination systémique. Cela est dû à l'absence d'une volonté politique d'intégrer dans les mesures et politiques une approche différenciée selon le sexe, de prendre les moyens nécessaires afin de lutter contre la

discrimination et le racisme, et de ventiler des données supplémentaires selon différentes variables.

Cette ventilation permettrait de dresser un portrait des femmes permettant d'agir sur les obstacles qui ne leur permettent pas d'atteindre l'égalité face aux procédures pour la reconnaissance de leurs diplômes et compétences. Et ce, en tenant compte du fait que les femmes immigrantes issues de minorités visibles et racisées subissent un parcours à l'intersection de différentes discriminations et sont de plus en plus marginalisées.

Enfin, nous pensons que notre étude contribuera, par l'examen des faits basés sur les différents vécus propres à une cinquantaine de femmes en parcours de reconnaissance de leurs diplômes et compétences, à démontrer aux décideurs la nécessité de mettre en place des mesures en reconnaissance des diplômes étrangers en s'appuyant sur une approche différenciée selon le sexe. Quoique cette approche nécessite davantage de vulgarisation en termes d'acceptation et de diffusion, elle permettra la prise en considération des besoins spécifiques de ces femmes afin de leur assurer l'égalité d'accès au marché du travail québécois.

RECOMMANDATIONS POUR UN PARCOURS ÉQUITABLE : L'URGENCE D'AGIR

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 leur 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

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.

Bibliographie

- AKBARI, A. H. (1999), « Immigrant “ Quality ” in Canada : More Direct Evidence of Human Capital Content, 1956-1994 ». *International Migration Review*, vol. 33, n° 1.
- ALLARD, Marie (2007), « La moitié des profs immigrés recalés », *La Presse*, lundi 18 juin 2007, version électronique, <http://immigrer.com/faq/sujet/La-moitie-des-profs-immigrants-recales.html> et <http://www.vigile.net/La-moitie-des-profs-immigres>.
- BAILLARGEON, Stéphanie, « Commission Bouchard-Taylor — Les ordres professionnels tentent de laver leur réputation », *Le Devoir*, mercredi 12 décembre 2007, version électronique, <http://www.ledevoir.com/>.
- BASSALETTI, Teresa et Christine Sobolewski (1993). *Ce qu'exige l'équité en emploi à l'égard des femmes immigrantes et de celles qui appartiennent à une minorité visible au Canada*. Sherbrooke : Centre pour femmes immigrantes.
- BELHASSEN-MAALAOUI, Amel (2008). *Au Canada entre rêve et tourmente. Insertion professionnelle des immigrants*. Paris : L'Harmattan, 241 p.
- BELHASSEN-MAALAOUI, Amel et Yasmina Chouakri (2004). « De l'intégration des familles arabes » ; dans *Recherches sur la Famille*. Conseil de développement de la recherche sur la famille du Québec, printemps 2004, vol. 5, n° 2.
- BELHASSEN-MAALAOUI, Amel, Naïma Bendris et Célia Rojas-Viger (2004). *Conditions d'insertion dans le milieu de la recherche au Québec : trois études de cas sur les chercheuses d'origines diverses*. Montréal : Alliance de recherche IREF/Relais-femmes ; Université du Québec à Montréal, 147 p.
- BOYD, Monica et Deanna Pikkov (2005). *Gendering Migration, Livelihood and Entitlements : Migrant Women in Canada and the United States*. Geneva : United Nations Research Institute for Social Development, 40 p., version électronique, [http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/\(search\)/9A49929849CEB521C125708A004C328B?OpenDocument&highlight=2,boyd&fromsearch=yes&query=Boyd](http://www.unrisd.org/80256B3C005BCCF9/(search)/9A49929849CEB521C125708A004C328B?OpenDocument&highlight=2,boyd&fromsearch=yes&query=Boyd).
- BOYD, Monica (1997). « Migration policy, female dependency and family membership : Canada and Germany » ; dans P. Evans and G. Wekerle (éd.). *Women and the Canadian Welfare State : Challenges and Changes*. Toronto : University of Toronto Press, p. 142-169.
- COMITÉ AVISEUR FEMMES EN DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE—
BEEMAN, Jennifer (CIAFT) et al. (2005), *Les femmes et le marché de l'emploi : la situation économique et professionnelle des québécoises*, Comité Aviseur Femmes en Développement de la Main-d'œuvre, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, mars 2005, 62 pages, version électronique, http://bv.cdeacf.ca/documents/PDF/2005_05_0536.pdf

- COMITÉ FEMMES ET DÉVELOPPEMENT RÉGIONAL—CONFÉRENCE RÉGIONALE DES ÉLUS DE MONTRÉAL—LACELLE, Nicole et al. (2005), *Des différences et des similitudes : un portrait socioéconomique des femmes et des hommes de l'île de Montréal en 2001*, document d'accompagnement au cédérom, Montréal, Comité Femmes et développement régional-Conférence régionale des élus de Montréal, janvier 2005, 22 pages, version électronique, <http://bv.cdeacf.ca/documents/PDF/73833.pdf>.
- COMMISSION ONTARIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE (2005), *Politique et directives sur le racisme et la discrimination sociale*, 84 pages, version électronique, www.ohrc.on.ca/fr/resources/policies/RacismPolicyFRENCH/pdf.
- CONSEIL INTERPROFESSIONNEL DU QUÉBEC (2005), « Mémoire sur la reconnaissance des acquis des personnes immigrantes présenté au Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration de la Chambre des communes du Canada (avril 2005) », version électronique, <http://www.professions-quebec.org/index.php/fr/element/visualiser/id/12>.
- GOVERNEMENT DU QUÉBEC—EMPLOI-QUÉBEC (2005). *Portrait et problématique du marché du travail 2005-2006 région de Montréal*. Direction de la planification, du suivi et de l'information sur le marché du travail, Avril 2005.
- GOVERNEMENT DU QUÉBEC—MAILLOUX, Thérèse (dir.) (2005), *Des nouvelles d'elles — Les femmes immigrées du Québec*, document d'information, Novembre 2005, 104 pages, version électronique, <http://www.csf.gouv.qc.ca/fr/publications/?F=affichage&ma=20&choix=1&s=45>.
- GOVERNEMENT DU QUÉBEC—MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES (2009), « Programme *Action Diversité* », juin 2009, version électronique, <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/partenaires/aide-financiere/pad.html>.
- GOVERNEMENT DU QUÉBEC—MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES (2008)(a), « Projets visant à faciliter l'accès aux professions et métiers réglementés mis en œuvre par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et ses partenaires », septembre 2008, 11 pages, version électronique, <http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/AccesProfessionsMetiers-Projets.pdf>
- GOVERNEMENT DU QUÉBEC—MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES (2008)(b), « Programme d'accompagnement des nouveaux arrivants », version électronique, <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/partenaires/aide-financiere/pa.html>.
- GOVERNEMENT DU QUÉBEC—MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES (2008)(c), « Programme régional d'intégration », version électronique, <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/partenaires/aide-financiere/pri.html>.

- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC—MINISTÈRE DE LA CULTURE, DES COMMUNICATIONS ET DE LA CONDITION FÉMININE (2007)(a), *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait. Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, Québec, Gouvernement du Québec, Direction générale des politiques, 91 pages, version électronique, <http://www.scf.gouv.qc.ca/index.php?id=26>.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC—MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES (2007)(b), « Obtenir une Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec », septembre 2007, version électronique, <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/education/evaluation-comparative/>.
- LABELLE, Micheline (1997), « Segmentation du marché du travail, discrimination et redressement des inégalités. Évaluations et perceptions de leaders d'associations à caractère ethnique et racisé de la région de Montréal », *Canadian Ethnic Studies*, vol. 29, n° 1, p. 22-54.
- LABELLE, Micheline (1990), « Le rôle économique de l'immigration féminine dans la région de Montréal », dans G. Abou Sada, B. Courault et Z. Zérroulou (dir.), *L'immigration au tournant*. Paris : CIEMI, L'Harmattan, p. 263-278.
- LAFONTANT, Jean (2007). *L'intégration en emploi, à Winnipeg, des immigrants francophones racisés : une étude exploratoire. Rapport de recherche*. Montréal, Université du Québec à Montréal-CRIEC, Les Cahiers de la Chaire, n° 32, 65 pages, version électronique, <http://www.criec.uqam.ca/Page/Document/cahier/032.pdf>.
- LAMOTTE, Aleyda (1991). « Femmes immigrées et reproduction sociale ». *Recherches sociographiques*, Vol. 32, n° 3, p.367-384.
- MUCCHIELLI, Alex (1991). *Les méthodes qualitatives*. Paris : Presses Universitaires de France, Collection « Que sais-je ? », 128 pages.
- PETROVIC, A. (2007). *Les immigrantEs scolariséEs et le marché du travail*. Sondage au secteur Darlington à CDN. Montréal : Conseil communautaire CDN/Snowdon.
- PRESTON, Valerie et Guida Man (1999). « Employment Experiences of Chinese Immigrant Women : An Exploration of Diversity ». *Canadian Woman Studies / Cahiers de la femme*, vol. 19 (1999), p. 115-122.
- NORMAND, Natasha et Diane-Gabrielle Tremblay (2005). *Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle : le cas de trois groupes de femmes immigrées au Québec*.
- ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE) (2007). *Perspectives des migrations internationales*. Paris : SOPEMI.

- ORGANISATION NATIONALE DES FEMMES IMMIGRANTES ET DES FEMMES APPARTENANT À UNE MINORITÉ VISIBLE DU CANADA (2005), *Rapport de consultations communautaires. Femmes Immigrantes et Femmes appartenant à une Minorité Visible comme parties intégrantes de la société canadienne : Le projet sur les Moyens d'existence*, avril 2005, 24 pages, version électronique, <http://www.noivmwc.org/noivmwcn/livelihoods/rapportcalg05.doc>.
- RAYMOND, Darline, avec la collaboration de Sujata Dey (2007). *Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal*, Mémoire soumis à la Commission du Conseil sur le développement culturel et la qualité du milieu de vie. Montréal, Action travail des femmes.
- RAYMOND, Darline, avec la collaboration de Sujata Dey, Lise Gauthier et Amel Belhassen-Maalaoui (2007). *Faut-il être incommodé par les accommodements raisonnables ?*, Mémoire soumis à la Commission de consultation sur les pratiques d'accommodements reliés aux différences culturelles. Montréal, Action travail des femmes.
- STATISTIQUE CANADA—ZIETSMA, Danielle (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, version électronique, <http://www.statcan.gc.ca/bsolc/olc-cel/olc-cel?catno=71-606-XIF2007001&lang=fra#formatdisp>.
- STATISTIQUE CANADA—LI, Chris, Ginette Gervais et Aurélie Duval (2006), *La dynamique de la surqualification : les universitaires sous-utilisés au Canada*, Ottawa, Statistique Canada, Ministre de l'Industrie, 18 pages, version électronique, <http://www.statcan.gc.ca/bsolc/olc-cel/olc-cel?catno=11-621-MIF2006039&lang=fra#formatdisp>.
- STATISTIQUE CANADA—L'OBSERVATEUR ÉCONOMIQUE CANADIEN (2006), Ottawa, Statistique Canada, Ministre de l'Industrie, juin 2006, 110 pages, version électronique, <http://www.statcan.gc.ca/cgi-bin/af-fdr.cgi?l=fra&loc=http://www.statcan.gc.ca/pub/11-010-x/11-010-x2006006-fra.pdf&t=L%27Observateur%20%E9conomique%20canadien>.
- STATISTIQUE CANADA—CHUI, Tina (2003), *Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada: le processus, les progrès et les perspectives*, Ottawa, Statistique Canada, septembre 2003, 54 pages, version électronique, <http://www.statcan.gc.ca/pub/89-611-x/89-611-x2003001-fra.pdf>.
- TRUELOVE, Marie (2000). « Services for immigrant women : an evaluation of locations ». *Canadian Geographer / Le géographe canadien*, 44 (2), p. 135-151.
- ULYSSE, Pierre Joseph et al. (2006). *Quand le travail n'empêche plus d'être pauvre*. Montréal : Forum régional sur le développement social, 124 p.
- VATZ LAAROUSSI, Michèle (2004). « Des familles citoyennes ? Le cas des familles immigrantes au Québec ». *Nouvelles Pratiques Sociales*, vol. 16, n° 1, Hiver 2004, p. 148-165.

- VATZ LAAROUSSI, Michèle (2000). « Femmes immigrantes et mondialisation des enjeux structurels ou conjoncturels », p. 37-55, dans Roy, M.-A. et A. Druelle (dir.), *Lectures féministes de la mondialisation : contributions multidisciplinaires*. Montréal : Les cahiers de l'IREF, n° 5, 2000,
- WALDINGER, Roger D. (1997). « Social capital or social closure ? Immigrant networks in the labor market » (texte non publié). Los Angeles : UCLA, Department of Sociology and Lewis Center for Regional Policy Studies.

ANNEXES

Tableau 1 : Profil général des répondantes

	Pays d'origine (ordre alphabétique)	Durée d'établis- sement au Québec	Statut d'admission à l'arrivée (catégorie)	Statut au moment de l'étude (catégorie)	Âge	État civil	Enfants à charge
1	Afghanistan	2 ans	Immigrante reçue (famille)	Immigrante reçue	40	Mariée	4
2	Algérie	1 an (7 mois)	Immigrante reçue (famille)	Immigrante reçue	45	Mariée	3
3	Algérie	9 ans	Investisseuse	Citoyenne canadienne	59	Mariée	1
4	Algérie	1 an (7 mois)	Immigrante reçue (famille)	Immigrante reçue	38	Mariée	3
5	Algérie	2ans et demi	Immigrante reçue	Immigrante reçue	26	Mariée	0
6	Algérie	3 ans	Immigrante reçue	Immigrante reçue	32	Mariée	2
7	Algérie	3 ans	Immigrante reçue (réquérante princ.)		36	Célibataire	0
8	Algérie	5 ans	Immigrante reçue (famille)		36	Mariée	2
9	Argentine	4 ans	Immigrante reçue (famille)		41	Séparée	3
10	Burundi	6 ans	Immigrante reçue	Citoyenne canadienne	48	Conjointe de fait	4
11	Burundi	3 mois	Immigrante reçue		37	Mariée	3
12	Cameroun	4 ans	Immigrante reçue	Immigrante reçue	38	Divorcée	2
13	Cameroun	9 mois	Immigrante recue	Immigrante reçue	41	Séparée	2
14	Cameroun	2 ans	Immigrante reçue (famille)	Immigrante reçue (famille)	40	Mariée	3
15	Colombie	6 ans	Étudiante	Immigrante reçue	34	Conjoint e de fait	1
16	Colombie	5 ans	Parrainée	Immigrante reçue	39	Divorcée	0

Tableau 1 : Profil général des répondantes (suite)

	Pays d'origine (ordre alphabétique)	Durée d'établis- sement au Québec	Statut d'admission à l'arrivée (catégorie)	Statut au moment de l'étude (catégorie)	Âge	État civil	Enfants à charge
17	Colombie	1 an	Immigrante reçue (famille)	Immigrante reçue	36	Mariée	2
18	Colombie	3 ans	Réfugiée	Immigrante reçue	48	Conjointe de fait	2
19	Colombie	4 ans	Réfugiée	acceptée/ (résidente perm.)	42	Mariée	2
20	Comores	15 ans	Immigrante reçue	Citoyenne canadienne	44	Mariée	1
21	Congo	10 ans	Réfugiée	Sans statut	37	Mariée	2
22	Congo	10 ans	Réfugiée	Immigrante reçue	33	Mariée	2
23	Côte d'Ivoire	6 ans	Étudiante	Immigrante reçue	N/A	Célibataire	0
24	Côte d'Ivoire	4 ans	Parrainée	Immigrante reçue	51	Mariée	---
25	El Salvador	37 ans	Immigrante reçue	Citoyenne canadienne	60	Conjointe de fait	---
26	Guatemala	5 ans	Réfugiée	Immigrante reçue	54	Divorcée	0
27	Haïti	2 ans	Réfugiée acceptée		38	Mariée	2
28	Îles Comores	2 ans	Immigrante reçue (famille)		40	Mariée	3
29	Iles Comores	12 ans	Étudiante	Citoyenne canadienne	52	Conjointe de fait	---
30	Liban	2 ans	Immigrante reçue (famille)	Immigrante reçue	39	Mariée	3
31	Mali	6 ans	Étudiante	Immigrante reçue	43	Mariée	3
32	Maroc	1 an (5 mois)	Immigrante reçue	Immigrante reçue	36	Célibataire	0
33	Maroc	5 ans	Immigrante reçue (famille)	Citoyenne canadienne	36	Mariée	2

Tableau 1 : Profil général des répondantes (suite)

	Pays d'origine (ordre alphabétique)	Durée d'établis- sement au Québec	Statut d'admission à l'arrivée (catégorie)	Statut au moment de l'étude (catégorie)	Âge	État civil	Enfants à charge
34	Maroc	2 ans	Immigrante reçue (réquérante princ.)	Immigrante reçue	45	Mariée	0
35	Maroc	2 mois	Immigrante reçue Cat. famille	Immigrante reçue	31	Mariée	0
36	Mexique	1 an	Réfugiée	Réfugiée	38	Mariée	2
37	Mexique	2 ans	Réfugiée	Réfugiée	42	Mariée	2
38	Pérou	2 ans	Immigrante reçue	Immigrante reçue	42	Mariée	2
39	Rép.Tchèque		Parrainée	Citoyenne canadienne	52	Divorcée	1
40	R.D Congo	3 ans	Réfugiée	Immigrante reçue	40	Mariée	1
41	R.D.Congo	7 ans	Réfugiée	Immigrante reçue	36	Mariée	2
42	Roumanie	1 an et demi	Immigrante reçue	Immigrante reçue	28	Mariée	0
43	Roumanie	1 an	Immigrante reçue	Immigrante reçue	27	Mariée	0
44	Rwanda	8 ans	Réfugiée	Immigrante reçue	50	Mariée	4, en Afrique
45	Colombie	6 ans	Réfugiée	Réfugiée	32	Célibataire	...
46	Sénégal	2 ans	Immigrante reçue	Immigrante reçue	28	Célibataire	0
47	Syrie	8 ans	parrainée	Citoyenne canadienne	41	Mariée	2
48	Syrie	4 ans	Immigrante reçue (cat. famille)	Immigrante reçue	41	Mariée	3
49	Tchad	7 ans	Étudiante	Immigrante reçue	37	Divorcée	Pas à charge
50	Venezuela	2 ans	Immigrante reçue (famille)	Immigrante reçue	32	Mariée	1

Fin du tableau 1

**Tableau 2 (a) : Caractéristiques socioprofessionnelles des répondantes :
Diplômes et expériences acquises hors Québec et au Québec**

	Pays d'origine (ordre alphabétique)	Diplôme hors Québec	Expérience hors Québec	Diplôme au Québec	Expérience de travail au Québec
1	Afghanistan	Maîtrise en littérature russe	7 ans, en enseignement	Aucun	Aucune
2	Algérie	Diplôme en sciences de la santé (sage femme)	20 ans	Aucun	Aucune
3	Algérie	Doctorat en médecine, et certificat d'études spécialisées en néphrologie (médecin-spécialiste en néphrologie)	9 ans, en Algérie, et 10 ans, en Arabie Saoudite	Licence du Conseil médical du Canada (MD)	Sans exercer ; un stage d'évaluation (9 mois) pour un permis restrictif, et d'autres stages d'une durée de 3 mois dans divers services hospitalo-universitaires
4	Algérie	Ingénieure (génie) en biologie	3 ans		Aucune
5	Algérie	Baccalauréat en droit	Aucune	Certificat en français	Aucune
6	Algérie	Maîtrise en langues	2 ans	Aucun	Aucune
7	Algérie	Baccalauréat en communication d'entreprise et en publicité	7 ans, en communication et relations publiques	Maîtrise en communication	Brève, en milieu communautaire
8	Algérie	Baccalauréat en enseignement du français	10 ans, en journalisme (presse écrite)	...	3 ans, en milieu communautaire
9	Argentine	Baccalauréat en enseignement de l'histoire	Enseignement au secondaire	Maîtrise en histoire	Brève, en milieu communautaire
10	Burundi	Baccalauréat en administration	10 ans, comme administratrice	Diplôme d'études collégiales (DEC)	Éducatrice en garderie (quelques mois)
11	Burundi	Maîtrise/Doctorat en droits de l'homme (Belgique)		...	Aucune

**Tableau 2 (a) : Caractéristiques socioprofessionnelles des répondantes :
Diplômes et expériences acquises hors et au Québec (suite)**

	Pays d'origine (ordre alphabétique)	Diplôme hors Québec	Expérience hors Québec	Diplôme au Québec	Expérience de travail au Québec
12	Cameroun	Doctorat en communication	9 ans, comme professeure d'université, et comme directrice au ministère de l'Agriculture	...	3 mois
13	Cameroun	Maîtrise en sciences de l'éducation, diplôme en culture et communication, et certificat information et communication	5 ans	...	2 ans, en milieu communautaire
14	Cameroun	Ingénieure en électronique	15 ans	Rédaction de mémoire pour une maîtrise en management	Aucune
15	Colombie	Maîtrise en psychologie	4 ans, comme psychologue	...	Aucune
16	Colombie	MBA (administration et marketing, relations publiques)	10 ans	...	Aucune
17	Colombie	Baccalauréat en psychologie (spécialisée en famille et en orientation)	10 ans, comme psychologue	Aucun	Aucune
18	Colombie	Baccalauréat en sciences sociales, et en gestion éducative	25 ans, comme enseignante	Aucun	Préposée aux colis (aéroport), femme de chambre d'hôtel
19	Colombie	Baccalauréat en sociologie, et diplôme en techniques de ressources humaines	20 ans ; expérience diversifiée	...	...

**Tableau 2 (a) : Caractéristiques socioprofessionnelles des répondantes :
Diplômes et expériences acquises hors et au Québec (suite)**

	Pays d'origine (ordre alphabétique)	Diplôme hors Québec	Expérience hors Québec	Diplôme au Québec	Expérience de travail au Québec
20	Îles Comores	BTS en économie sociale et familiale	4 ans, en développement social et planning familial	Baccalauréat et maîtrise en travail social	Brève, en milieu communautaire
21	Congo	Diplôme d'études supérieures en commerce	2 ans, comme comptable	Aucun	Diversifiée ; sans emploi au moment de la recherche
22	Congo	Baccalauréat en sciences humaines (France)	2 ans, en intervention sociale	Baccalauréat et maîtrise en travail social	Intervenante sociale, milieu communautaire
23	Côte d'Ivoire	Ingénieure agronome (agroéconomiste)	2 ans	Formation et préparation à l'examen d'entrée dans l'ordre	Aucune
24	Côte d'Ivoire	Maîtrise de l'ENA en administration, et baccalauréat en anglais	15 ans, comme inspectrice aux finances à la fonction publique	6 mois de formation à l'ENAP, Montréal	2 mois, comme commis d'administration chez Bell Canada
25	El Salvador	Enseignante	4 ans	Oui !!	Au ministère de l'Immigration, et en milieu communautaire
26	Guatemala	Baccalauréat en administration des entreprises	30 ans	...	Brève, en milieu communautaire
27	Haïti	Baccalauréat en sociologie	2 ans, en formation d'agents recenseurs	...	Aucune
28	Îles Comores	Baccalauréat en enseignement de l'anglais, langue seconde (USA)	7 ans, aux Îles Comores	Prépare un bac en enseignement (54 crédits sur 120 seulement ont été reconnus)	Brève, dans un motel où elle fut maltraitée
29	Îles Comores	Licence en méthodologie de l'enseignement en soins infirmiers (techniques supérieures en soins infirmiers)	7 ans, comme enseignante, et 8 ans, comme infirmière	Maîtrise en épidémiologie	Brève, en milieu communautaire (6 mois x 2 mois)

**Tableau 2 (a) : Caractéristiques socioprofessionnelles des répondantes :
Diplômes et expériences acquises hors et au Québec (suite)**

	Pays d'origine (ordre alphabétique)	Diplôme hors Québec	Expérience hors Québec	Diplôme au Québec	Expérience de travail au Québec
30	Liban	Baccalauréat en génie civil	12 ans, comme enseignante	Aucun	Aucune
21	Mali	Doctorat en médecine vétérinaire (Russie), et baccalauréat en environnement	...	Certificat en environnement	Sur appel chez Revenu Canada
32	Maroc	Diplôme en techniques spécialisées en l'informatique de gestion	10 ans	...	Aucune
33	Maroc	Diplôme en littérature espagnole, et diplôme d'études professionnelles en tourisme	4 ans et demi	...	Brève, comme préposée aux bénéficiaires
34	Maroc	Baccalauréat en philosophie, et maîtrise en psychopédagogie	En enseignement, au Maroc	Doctorat en science de l'éducation	Brève, en milieu communautaire
35	Maroc	Doctorat en droit (France)		...	Aucune
36	Mexique	Maîtrise en informatique	20 ans	...	Aucune
37	Mexique	Médecine dentaire	7 ans	Aucun	Aucune
38	Pérou	Baccalauréat en communication	15 ans	...	Aucune
39	Rép.Tchèque	Ph.D.	17 ans, en communication et en journalisme	Maîtrise en sociologie	5 ans, en enseignement
40	R.D Congo	Licence en relations internationales	7 ans	Aucun	Aucune
41	R.D.Congo	Licence en sciences politiques et administratives	2 ans (stage)	Aucun	Aucune

**Tableau 2 (a) : Caractéristiques socioprofessionnelles des répondantes :
Diplômes et expériences acquises hors et au Québec (suite)**

	Pays d'origine (ordre alphabétique)	Diplôme hors Québec	Expérience hors Québec	Diplôme au Québec	Expérience de travail au Québec
42	Roumanie	Baccalauréat en langues et littérature étrangères (français et espagnol)	4 ans, comme enseignante	Aucun	6 mois, comme éducatrice (subvention gouv.)
43	Roumanie	Baccalauréat en psychologie ⁷	3 ans et demi, comme psychologue	Aucun	6 mois, comme intervenante (subvention gouv.)
44	Rwanda	Travail social et enseignement	18 ans, en travail social	Infirmière auxiliaire	Aucune
45	Colombie	Technicienne en informatique	2 ans en informatique	Aucun	4 ans, comme opératrice de machine dans une manufacture
46	Sénégal	Maitrise en sociologie et DESS en politiques sociales	...	...	6 mois, en milieu communautaire (subvention gouv.)
47	Syrie	Maitrise en mathématiques, diplôme en formation pédagogique, et diplôme en physique moderne	6 ans, comme enseignante et comme consultante	Aucun	Sur appel, comme éducatrice en garderie
48	Syrie	Pharmacienne	7 ans, comme pharmacienne	Aucun	Quelques jours, comme technicienne en pharmacie
49	Tchad	Relationniste	...	Aucun	Occasionnelle, sur appel
50	Venezuela	Baccalauréat en droit	12 ans, comme avocate	Aucun	Aucune

Fin du tableau 2 (a)

Tableau 2 (b) : Caractéristiques socioprofessionnelles des répondantes : Situation d'emploi, secteur d'activité et principale source de revenu

	Pays d'origine (ordre alphabétique)	Situation actuelle en emploi	Secteur d'emploi / d'activité	Principale source de revenu
1	Afghanistan	Sans emploi	Suit des cours de francisation	Sécurité du revenu
2	Algérie	Sans emploi	Inscrite à une formation qui sera dispensée 8 mois après l'entrevue	Sécurité du revenu
3	Algérie	Sans emploi	En attente d'être acceptée en résidence	Conjoint
4	Algérie	Sans emploi / à la recherche d'un stage	...	Sécurité du revenu
5	Algérie	Sans emploi	Suit des cours de francisation	Sécurité du revenu
6	Algérie	Emploi (subvention salariale)	Communautaire	Emploi au salaire minimum
7	Algérie	Contractuelle	Communautaire	27 000 \$
8	Argentine	Sans emploi / était aux études		Sécurité du revenu
9	Burundi	Aux études		Aide financière aux études
10	Burundi	Sans emploi / en formation de recherche d'emploi / bénévolat	...	Sans revenu
11	Cameroun	Contractuelle à très courte durée	Communautaire	Contractuelle ; sans revenu au moment de l'entrevue
12	Cameroun	Sans emploi		Sécurité du revenu
13	Cameroun	Conseillère en emploi et placement (contrat de 10 mois)	Communautaire	27 300 \$ (brut)
14	Colombie	?	Communautaire	
15	Colombie	Sans emploi		Sécurité du revenu
16	Colombie	Sans emploi	Suit des cours de francisation	Sécurité du revenu
17	Colombie	Sans emploi	En recherche d'emploi	Sécurité du revenu
18	Colombie	Emploi (subvention salariale)	Communautaire	17 000 \$

**Tableau 2 (b) : Caractéristiques socioprofessionnelles des répondantes :
Situation d'emploi, secteur d'activité et principale source de revenu (suite)**

	Pays d'origine (ordre alphabétique)	Situation actuelle en emploi	Secteur d'emploi / d'activité	Principale source de revenu
19	Congo	Sans emploi	En recherche d'emploi	Sécurité du revenu
20	Congo	Intervenante sociale	Milieu communautaire	20 000 \$, contractuelle
21	Côte d'Ivoire	Sans emploi	...	Famille
22	Côte d'Ivoire	Sans emploi	En recherche d'emploi	Conjoint
23	El Salvador	Consultante	Travail autonome	10 000 \$
24	Guatemala	Sans emploi		Sécurité du revenu
25	Haïti	Sans emploi	...	Sécurité du revenu
26	Îles Comores	Sans emploi / aux études	...	Aide financière aux études
27	Îles Comores	Sans emploi	En recherche d'emploi	Conjoint
28	Liban	Sans emploi	En recherche d'emploi	Sécurité du revenu
29	Mali	Occasionnelle, sur appel chez Revenu Canada	Fonction publique	Sécurité du revenu
30	Maroc	Sans emploi	En recherche d'emploi	Sécurité du revenu
31	Maroc	Sans emploi	En recherche d'emploi	Sécurité du revenu
32	Maroc	Débutante, comme travailleuse autonome	Éducation	Contractuelle, 2 x 3 000 \$
33	Maroc	Sans emploi / en formation en recherché d'emploi	Bénévole	Sécurité du revenu
34	Mexique	Sans emploi		Sécurité du revenu
35	Mexique	Sans emploi	En recherche d'emploi	Sécurité du revenu
36	Pérou	En emploi	Milieu communautaire	Emploi au salaire minimum
37	Rép.Tchèque	Préposée aux bénéficiaires	Contractuelle	27 000 \$

**Tableau 2 (b) : Caractéristiques socioprofessionnelles des répondantes :
Situation d'emploi, secteur d'activité et principale source de revenu (suite)**

	Pays d'origine (ordre alphabétique)	Situation actuelle en emploi	Secteur d'emploi / d'activité	Principale source de revenu
38	République Démocratique du Congo	Sans emploi	En recherche d'emploi	Sécurité du revenu
39	République Démocratique du Congo	Sans emploi	En recherche d'emploi	Sécurité du revenu
40	Roumanie	Contractuelle, éducatrice en garderie	...	12 000 \$ (subvention gouv.)
41	Roumanie	Contractuelle, intervenante (subvention gouv.)	Communautaire	12 000 \$
42	Rwanda	Oui ??		Sécurité du revenu
43	Colombie	Sans emploi	Recherche d'emploi	Conjoint
44	Sénégal	Intervenante sociale	Communautaire	20 000 \$
45	Syrie	Sans emploi	En recherche d'emploi, pense à un retour aux études	Conjoint
46	Syrie	Sans emploi	En recherche d'emploi	Sécurité du revenu
47	Tchad	Sans emploi	En recherche d'emploi	Sécurité du revenu
48	Venezuela	Sans emploi	En recherche d'emploi	Conjoint
49	Algérie	Sans emploi	En recherche d'emploi	Sécurité du revenu
50	Maroc	Sans emploi	En recherche d'emploi	Sécurité du revenu

Fin du tableau 2 (b)

LA RECONNAISSANCE DES DIPLÔMES ET DES COMPÉTENCES : DIFFICULTÉS ET IMPACTS CHEZ LES FEMMES IMMIGRANTES

Éditeur
Action travail des femmes
(ATF)



911, rue Jean-Talon Est, local 224
Montréal, Québec
H2R 1V5

Téléphone :
(514) 768-7233

Courriel :
actionf@bellnet.ca

www.atfquebec.ca

Un organisme financé par



Centraide

du Grand Montréal