

Actes du colloque :

La non-reconnaissance des diplômes étrangers : impacts sur les femmes immigrantes

Date : **Le vendredi 10 mars 2023**

Lieu : **McGill Faculty Club**
Salle « Ballroom »,
3450, rue McTavish
Montréal (Québec)
H3A 0E5

Journée de colloque pour le lancement de l'étude **La reconnaissance des diplômes étrangers des femmes immigrantes au Québec en contexte de pénurie de main-d'œuvre : un rendez-vous manqué ?*

Dans le cadre du projet *Contrer les effets systémiques de la non-reconnaissance des diplômes étrangers sur les femmes immigrantes*, financé par :



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada

Tables de matières

1. Introduction
2. Présentation du déroulement de la journée
3. Mot de bienvenue
4. Résultats de l'étude intitulée *La reconnaissance des diplômes étrangers des femmes immigrantes au Québec en contexte de pénurie de main-d'œuvre : un rendez-vous manqué ?*
5. Présentation du *Cahier des recommandations*
6. Présentation d'une synthèse des recommandations du *Rapport annuel sur les minorités visibles, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* (CDPDJ)
7. Reconnaissance des diplômes étrangers : Positionnement et perspectives du RAFIQ
8. *Les enjeux de déqualification professionnelle des femmes immigrantes et réflexions autour du cas des préposés aux bénéficiaires* (CIAFT)
9. *Inégalités de revenu et scolarité : Où se situent les femmes immigrantes ?* (Observatoire québécois des inégalités)
10. Immigration temporaire : *La nouvelle approche en matière d'immigration du gouvernement du Québec* (TCRI)
11. Clôture du colloque

1. Introduction

Action Travail des Femmes est un organisme féministe qui se consacre à la promotion des droits à l'égalité des femmes dans le milieu du travail depuis 1972. Depuis octobre 2021, et jusqu'en mars 2024, ATF pilote le projet intitulé ***Contre les effets systémiques de la non-reconnaissance des diplômes étrangers sur les femmes immigrantes.***

Jalonnées d'une série d'activités, les premières années du projet ont conduit à la tenue d'une journée de colloque, le 10 mars 2023, sur **la non-reconnaissance des diplômes étrangers et ses impacts sur les femmes immigrantes.** Cet événement a été l'occasion de dévoiler les résultats de la récente étude d'ATF : *La reconnaissance des diplômes étrangers des femmes immigrantes au Québec en contexte de pénurie de main-d'œuvre : un rendez-vous manqué ?* À la suite de cette journée, un *Cahier de recommandations* a été publié, contenant une série de recommandations indispensables pour changer le cours des choses, qui s'adressent aux différents acteurs institutionnels et gouvernementaux qui interviennent directement, par leur mandat, dans le parcours de reconnaissance des acquis et des compétences, mais aussi dans les divers programmes annoncés dans le cadre du plan de relance économique du gouvernement du Québec.

Notre colloque a ainsi accueilli plusieurs conférencières et conférenciers qui ont chacune et chacun partagé leur expertise et présenté une perspective particulière des obstacles auxquels font face les femmes immigrantes hautement qualifiées dans leur parcours d'intégration au marché du travail, face à la non-reconnaissance de leurs diplômes obtenus à l'étranger. De fait, les enjeux de la non-reconnaissance des acquis et des compétences des femmes immigrantes diplômées à l'étranger, ainsi que ses conséquences, ont constitué le fil conducteur de ces différentes présentations.

2. Présentation du déroulement de la journée : animation du colloque par Maguy Métellus

L'allocution d'ouverture du colloque a été prononcée par madame Maguy Métellus, animatrice et maîtresse de cérémonie. Après avoir présenté le sujet du jour, **la non-reconnaissance des diplômes étrangers et ses impacts sur les femmes immigrantes**, elle a salué la beauté des lieux et complimenté les organisatrices de l'évènement. La maîtresse de cérémonie a rappelé que le colloque était également diffusé sur la plateforme Zoom et sur Facebook. Elle a de ce fait remercié les équipes techniques ainsi que la responsable de la logistique de l'évènement. Elle a poursuivi son allocution en remerciant tout spécialement Action Travail des Femmes pour sa confiance et pour la qualité des documents produits, qui ont été remis à l'arrivée des participants. Maguy Métellus a ensuite détaillé le déroulement de la journée, et présenté brièvement les différents panélistes. Elle a finalement rappelé qu'un formulaire d'affiliation avait été donné aux participants et participantes à leur arrivée dans la salle. Enfin, elle a invité Wafaa Ragala, présidente d'Action Travail des Femmes, à prendre la parole pour le mot de bienvenue.

3. Mot de bienvenue par Wafaa Ragala, présidente, Action travail des femmes (ATF)

Mesdames, Messieurs,

Au nom d'Action travail des femmes, j'ai le grand plaisir de souhaiter la bienvenue à l'ensemble des participantes et participants à cette journée de colloque sur **la non-reconnaissance des diplômes étrangers : impacts sur les femmes immigrantes**.

Ce colloque s'inscrit dans une série d'activités prévues dans le cadre du projet *Contrer les effets systémiques de la non-reconnaissance des diplômes étrangers sur les femmes immigrantes* qu'ATF est fière de porter depuis octobre 2021 jusqu'en mars 2024, avec ses partenaires :

- Le Comité consultatif Femmes (CCF)
- Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)
- La Chaire de recherche sur l'intégration et la gestion des diversités en emploi (CRIDE)
- Le Groupe interuniversitaire et interdisciplinaire sur l'emploi, la pauvreté, et la protection sociale (GIREPS)
- L'Institut de coopération pour l'éducation des adultes (ICÉA)
- L'Observatoire québécois des inégalités
- Le Réseau d'action pour l'égalité des femmes immigrées et racisées du Québec (RAFIQ)
- La Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI)

Action travail des femmes, par sa mission d'organisme de promotion du droit à l'égalité en emploi des femmes de toutes origines, se préoccupe et agit depuis de nombreuses années pour le plein accès à l'égalité en emploi et au marché du travail des femmes immigrantes, chez qui les effets de la non-reconnaissance des acquis et compétences ont un effet particulièrement délétère. Les contextes de prépandémie, de pénurie de main-d'œuvre et de relance économique posent autant de défis supplémentaires dans le parcours des femmes immigrantes pour leur pleine et égale participation au marché du travail et à leur société d'accueil. Il nous est apparu important d'organiser ce colloque et de partager avec vous les résultats de la recherche produite dans le cadre de notre projet, ainsi que de publier un cahier de recommandations dans lequel nous avons tenté de fixer les responsabilités et de viser les différents acteurs dans le parcours de reconnaissance des acquis et des compétences, par une série d'actions ciblées en rapport avec leurs mandats respectifs.

Nous vous remercions toutes et tous d'avoir répondu présent.e.s à notre événement et nous vous souhaitons une excellente journée de colloque avec ATF, son équipe, ses membres, ses partenaires et ses invité.e.s.

4. Résultats de l'étude intitulée *La reconnaissance des diplômes étrangers des femmes immigrantes au Québec en contexte de pénurie de main-d'œuvre : un rendez-vous manqué ?* Par Nina Goualier, agent de recherche, Action travail des femmes (ATF)

La première conférence a été tenue par Nina Goualier, agente de recherche au sein d'ATF. Elle avait pour but d'annoncer les résultats de l'étude *La reconnaissance des diplômes étrangers des femmes immigrantes au Québec en contexte de pénurie de main-d'œuvre : un rendez-vous manqué ?* Cette étude a comme point de départ le constat suivant : les enjeux de la RAC sont les grands oubliés de la politique de main-d'œuvre. Les défis liés à la RAC sont effectivement au cœur des problèmes que rencontrent les femmes immigrantes sur le marché du travail, déjà marqué par les inégalités sexistes, qui sont un facteur d'appauvrissement et de déqualification.

La recherche se concentre sur les différents programmes relatifs à l'emploi depuis la Covid-19, et cherche à déterminer si ces programmes facilitent ou non la reconnaissance des acquis ou des compétences. La conclusion est annoncée dès les premières minutes de la conférence : ces programmes ne facilitent pas vraiment la reconnaissance des acquis et des compétences, ils entrent même directement en compétition avec les démarches de RAC, en orientant les femmes immigrantes vers des métiers précaires, mal rémunérés et mal considérés, sans égard pour leur formation initiale.

La déqualification, le fait d'occuper un emploi qui nécessite des qualifications moindres que celles que l'on possède, est au cœur des discriminations subies par les femmes immigrantes. L'étude privilégie l'usage du terme de déqualification à celui de surqualification, employé

dans les statistiques et la documentation officielle : peut-on vraiment être trop qualifiée ? C'est la question que pose Nina Goualier à l'assemblée.

Les femmes immigrantes sont celles qui subissent le plus la déqualification : 45,2 % des femmes immigrantes sont concernées. La déqualification persistante, qui continue dans le temps, touche trois fois plus les personnes immigrantes, et en particulier les femmes. En conséquence de cette déqualification : des salaires inférieurs et donc, fatalement, un appauvrissement.

La première partie de l'étude dresse un portrait des femmes immigrantes qui sont souvent plus diplômées que la moyenne, c'est-à-dire qu'elles sont titulaires d'un baccalauréat ou d'une maîtrise (voire p. 10 à 16 de l'étude). Elles occupent des emplois à temps partiel beaucoup plus que les autres catégories, constituées de femmes non immigrantes, d'hommes non immigrants et d'hommes immigrants. Leur salaire représente 62 % du salaire d'hommes non immigrants. Leur taux d'emploi et d'activité sont plus faibles, et la plupart d'entre elles ont un statut migratoire fragile.

Nina Goualier rappelle les trois grands principes de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) selon la *politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue*, qui constitue un fort enjeu d'intégration pour les populations immigrantes, et pointe du doigt ses dysfonctionnements. Cette politique n'est notamment pas appliquée dans les universités. La plupart du temps, la voie de la rediplomation est privilégiée. Les ordres professionnels reconnaissent assez peu les diplômes étrangers, ou alors de façon partielle : 34 % des diplômes étrangers ont été reconnus par les ordres professionnels en 2017 selon l'ICEA. Les possibilités de recours sont très limitées. L'ICEA dénonce notamment un manque d'accompagnement des personnes immigrantes dans leurs démarches de RAC : le succès des personnes immigrantes dans leurs démarches est de 30 % inférieur à celui des personnes natives d'ici. De plus, en cas de reformation, les coûts sont élevés, ce qui pousse les personnes immigrantes à préférer le choix de la déqualification.

Avec la pandémie, 13 nouveaux programmes de recrutement, d'activation et de formation de main-d'œuvre voient le jour. La majorité de ces programmes sont regroupés dans l'Opération main-d'œuvre. Trois programmes sont en lien avec la RAC : le programme PARC, le programme PAFFARC et le programme PRTCE. Toutefois, aucun de ces programmes ne prend vraiment à bras le corps les problèmes de la RAC. Une analyse croisée de ces programmes a été faite dans l'étude (p. 36, un tableau récapitule les 13 programmes, le public visé, le type de financement...). En bref, il est possible de constater de grandes disparités de financement entre les programmes, une priorisation des besoins immédiats et des formations rapides, des modes de financement via des bourses qui excluent les bénéficiaires des autres programmes sociaux, ainsi qu'une forte représentation des femmes dans les métiers dits féminisés, plus précaires.

Nina Goualier a clôturé son intervention en passant en revue les différents constats que dresse l'étude :

- Les programmes participent à la déqualification des femmes immigrantes, par la non-reconnaissance ou la reconnaissance partielle des diplômes étrangers. La charge financière que constitue une reformation renforce l'exploitation des femmes ainsi que les inégalités entre les femmes immigrantes et les femmes non immigrantes.
- Le processus de RAC oriente finalement les personnes vers des secteurs en besoin de main-œuvre. Elle a pour but de mettre au travail celles et ceux qui ne travaillent pas encore, sans regard pour leurs souhaits.
- Les éléments en faveur de la RAC restent superficiels dans les programmes.

Pour conclure, la non-reconnaissance des acquis et des compétences des femmes immigrantes mènent droit à leur déqualification. Les femmes immigrantes subissent une double discrimination systémique, qui constitue un frein à l'égalité ainsi qu'à leur bonne intégration sur le marché du travail de leur pays d'accueil. Les programmes récemment mis en place ne résolvent pas les problèmes liés au processus de RAC. Ils orientent les personnes vers des secteurs en manque de main-d'œuvre, souvent précaires, sans possibilité d'évolution, le tout sans prendre en compte les qualifications des personnes immigrantes.

5. Présentation du *Cahier des recommandations* par Farah El Kefi, chargée de projet, Action travail des femmes (ATF)

Farah El Kefi, chargée de projet (ATF), a ensuite présenté le Cahier des recommandations, qui accompagne l'étude *La reconnaissance des diplômes étrangers des femmes immigrantes au Québec en contexte de pénurie de main-d'œuvre : un rendez-vous manqué ?* produite dans le cadre du projet *Contre les effets systémiques de la non-reconnaissance des diplômes étrangers sur les femmes immigrantes*. Ce projet est financé par le ministère Femmes et Égalité des genres Canada. Farah El Kefi rappelle que le Cahier a été construit sur la base d'une série d'échanges avec les comités du projet (le comité-avisé et le comité-femmes), ainsi qu'avec différents observateurs.

Le *Cahier de recommandations* est conçu en deux sections et vise une série d'actions concrètes, en regard de l'étude présentée par Nina Goualier.

Le Cahier est basé sur plusieurs sources : les constats principaux et les résultats issus de la recherche, les différentes réunions avec les comités, et les échanges avec les organismes partenaires. *La politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue* constitue également un des cadres principaux de ce cahier de recommandations.

Les objectifs du Cahier sont les suivants :

- Proposer des actions réalistes et concrètes
- Diffuser l'information auprès des personnes immigrantes, et plus spécifiquement auprès des *femmes immigrantes*, ainsi qu'auprès des institutions gouvernementales concernées
- Encadrer une série d'actions prévues dans un plan de mobilisation stratégique qui sera au cœur de la dernière année du projet *Contrer les effets systémiques de la non-reconnaissance des diplômés étrangers sur les femmes immigrantes*.

À la suite des actes du colloque, de nouvelles rencontres des comités de la dernière année du projet seront organisées afin d'actualiser le contenu du Cahier. Celui-ci sera ensuite largement diffusé auprès des institutions gouvernementales, des différents organismes et du grand public dans le cadre d'une tournée prévue lors de la dernière année du projet.

6. Présentation d'une synthèse des recommandations du *Rapport annuel sur les minorités visibles, Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics* par Myrlande Pierre, vice-présidente mandat Charte, et Martin Boucher, directeur de l'accès à l'égalité et des services-conseils (DAESC), Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)

L'intervention suivante a été menée par Myrlande Pierre, vice-présidente mandat Charte, et Martin Boucher, directeur de l'accès à l'égalité et des services-conseils, de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Tous deux ont rappelé que le but de la Commission était d'assurer le respect et la promotion des principes énoncés par la Charte, ainsi que la protection des intérêts de l'enfant et de ses droits, mais aussi de veiller à l'application de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi. Cette loi est une obligation légale pour les organismes qui sont assujettis à l'emploi. Elle a pour but de corriger les situations de discrimination, historiques et actuelles, dans le domaine de l'emploi, et d'assurer une juste représentativité des individus sur le marché du travail. Les groupes visés par la présente loi sont les femmes, les minorités visibles, les minorités ethniques, les personnes autochtones et les handicapés.

« Il est important de visibiliser la sous-représentation des femmes ainsi que celle des quatre autres groupes mentionnés », a déclaré Myrlande Pierre. De fait, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse préconise une analyse différenciée selon les sexes, mais aussi intersectionnelle, de la représentation des individus, afin de mieux comprendre et d'appréhender dans leur globalité les différents modes d'oppression et de discrimination à l'œuvre dans le domaine de l'emploi. Les différents enjeux et missions de la Commission sont synthétisés dans son rapport annuel.

Les rapports annuels ne sont pas obligatoires, mais ils sont le fruit d'une décision de la Commission, afin de faire une lecture plus fine et plus actuelle des obstacles rencontrés par

les minorités dans le domaine de l'emploi. Le dernier rapport annuel est spécifiquement axé sur les difficultés d'accès à l'emploi, et détaille les différentes actions mises en place par la Commission. Martin Boucher, directeur de l'accès à l'égalité et des services-conseils, revient sur ces enjeux :

- La confusion dans la terminologie utilisée pour identifier des minorités
- L'auto-identification du personnel au groupe des minorités visibles
- Les sous-groupes : les femmes, les minorités visibles, les minorités ethniques, les personnes autochtones et les handicapés.
- Les discriminations croisées et l'analyse intersectionnelle des données des PAEE
- L'accès des minorités visibles à l'emploi en toute égalité
- Le maintien et la progression des minorités visibles en emploi en toute égalité
- Le principe d'équité, de diversité et d'inclusion et les Programmes d'accès à l'égalité à l'emploi

Les membres de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse sont revenus sur ce dernier point à la faveur d'une période de questions. Contrairement à ce que laisserait penser une interprétation erronée de l'EDI, les programmes d'accès à l'égalité constituent bel et bien une obligation légale à laquelle la fonction publique doit se soumettre. Myrlande Pierre, vice-présidente mandat Charte, a confirmé que la fonction publique devrait être assujettie à la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi. Elle rappelle que cet enjeu a été récemment évoqué lors d'une rencontre avec le ministre responsable de la lutte contre le racisme. Elle a expliqué que l'assujettissement des pouvoirs publics à cette loi permettrait aux organismes comme la Commission d'agir en toute indépendance, et d'assurer le suivi de la Loi ainsi que son application la plus optimale. C'est, selon elle, incontournable afin de lutter contre les discriminations systémiques dans le domaine de l'emploi.

De fait, le rapport annuel de la Commission produit les recommandations suivantes :

- Le gouvernement devrait élaborer une politique de lutte contre le racisme et la discrimination systémique en tenant compte des réalités particulières vécues par les personnes racisées et les personnes immigrantes.
- Les organismes publics devraient lever les obstacles systémiques aux effets discriminatoires entravant la reconnaissance des diplômes étrangers.
- L'expérience de travail québécoise ou canadienne ne devrait être demandée (ou requise) qu'exceptionnellement par l'employeur.
- Les universités québécoises devraient réviser les processus et les critères de sélection afin d'assurer un réel accès au programme de formation postdoctoral.
- La haute direction des organismes visés par ces rapports devrait mettre en place des mesures spécifiques pour que les minorités soient mieux représentées en emploi et pour que leur progression et promotion soient améliorées.

- La haute direction, les ressources humaines et les syndicats visés par le rapport devraient s'assurer qu'il n'y ait pas d'effets discriminatoires sur la formation, nomination et promotion des minorités visibles en emploi.
- Les organismes publics assujettis à la Loi devraient s'assurer que leurs pratiques de dotation et d'évaluation de rendement du personnel tiennent compte des compétences antiracistes.
- Les organismes publics devraient analyser, réviser et corriger les règles et les pratiques de décision du système d'emploi en tenant compte du caractère historique, systémique et intersectionnel des discriminations et du racisme.
- Les organismes visés devraient utiliser les outils développés par la Commission lors du processus d'auto-identification du personnel.

Enfin, nous retiendrons que les programmes d'accès à l'emploi sont une contrainte légale pour les organismes concernés. Le cadre formel posé par la Commission devrait permettre aux organismes d'agir sur les questions de discrimination afin d'en réduire les effets systémiques dans le domaine de l'emploi.

7. Reconnaissance des diplômes étrangers : Positionnement et perspectives du RAFIQ par Michelle F. Hangnilo, coordonnatrice des projets et adjointe à la direction, Réseau d'action pour l'égalité des femmes immigrées et racisées du Québec (RAFIQ)

La coordinatrice des projets et adjointe à la direction du RAFIQ, Michelle F. Hangnilo, a commencé son intervention en présentant les principales actions du RAFIQ, à savoir : défendre le droit des femmes immigrées et racisées, lutter contre les violences, faciliter la concertation des femmes racisées, mieux connaître le parcours migratoire des femmes au Québec, développer et renforcer la solidarité entre femmes du Québec et immigrantes. L'un des projets centraux du RAFIQ a notamment permis de développer des outils de sensibilisation pour les femmes et les employeurs, afin de mettre en lumière le potentiel des femmes immigrantes ainsi que leurs difficultés à accéder au marché de l'emploi québécois. Le RAFIQ multiplie ses actions sur le terrain, dans le but de recueillir un maximum d'éléments concrets afin d'étayer ses prises de position.

Michelle F. Hangnilo a commencé son intervention en affirmant que le travail était la porte d'entrée principale d'intégration dans une société. Malheureusement, la discrimination et le racisme persistent dans le marché de l'emploi, malgré les lois et les programmes cités précédemment. En 2020, le taux de chômage des femmes immigrantes était de 12 %, versus 7 % chez les femmes non immigrantes. La non-reconnaissance des diplômes et des compétences obtenus hors du Québec constitue l'obstacle majeur à la bonne intégration des femmes immigrantes, souvent très diplômées, au marché de l'emploi. L'alternative qui leur est proposée est la suivante : la rediplomation ou la déqualification. Les difficultés qui accompagnent une rediplomation (formations souvent longues et coûteuses, favorisant

l'endettement) accentuent la discrimination, en poussant les femmes immigrantes à choisir une formation plus courte, qui ne correspond finalement pas à leur formation initiale.

De plus, la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi n'est pas correctement appliquée, et le manque de ressources de la CDPDJ n'encourage pas les poursuites judiciaires contre ceux qui ne l'appliqueraient pas.

Michelle F. Hangnilo a donné comme exemple le cas de Guirlaine Diallo, à qui on a conseillé de refaire des formations, une fois arrivée au Québec, alors même qu'elle avait travaillé avec certains organismes québécois pendant des années, depuis le Sénégal, dans le cadre de son emploi avec un organisme de coopération internationale. Les situations de ce genre sont nombreuses et poussent au découragement. Les agences de placement proposent souvent des travaux précaires aux femmes immigrantes diplômées, qu'elles ne peuvent souvent pas refuser, par manque d'autres perspectives. Tous ces témoignages sont recueillis par le RAFIQ dans le cadre du projet ***Pour le développement de mesures afin de lutter contre la discrimination et le racisme en emploi à l'endroit des femmes immigrées et racisées***, dont ATF est partenaire.

Les recommandations suivantes ont été élaborées par le RAFIQ :

- Une application plus ferme de la politique d'éducation aux adultes
- La mise en place de formations passerelles et de stages correspondant aux formations de base des personnes immigrantes
- Un élargissement de la portée de la Loi à l'accès de l'égalité en emploi
- Une application plus ferme de cette loi et la mise en place de mesures coercitives pour les organismes publics qui ne l'appliqueraient pas
- Mise en place de mécanismes de reconnaissance des acquis et compétences au niveau des institutions d'enseignement supérieur
- Une réduction du temps de traitement des plaintes en matière de discrimination en emploi

8. Les enjeux de déqualification professionnelle des femmes immigrantes et réflexions autour du cas des préposé.e.s aux bénéficiaires, par Ikrame Rguioui, coordonnatrice du Comité consultatif Femmes, et Corynne Laurence-Ruel, chargée de projet, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)

L'intervention suivante est menée par Ikrame Rguioui, coordonnatrice du comité consultatif Femmes, et par Corynne Laurence-Ruel, chargée de projet au CIAFT. Le cas des préposé.e.s aux bénéficiaires sera au centre de leur présentation.

En 2021, 57,5 % des femmes immigrantes travaillent. Elles constituent une part importante de la population active. Et cette part ne cesse de progresser, si l'on regarde les 15 dernières années. Toutefois, les conditions d'emploi restent précaires. Par ailleurs, les femmes immigrantes sont plus scolarisées que les femmes nées au Canada : 48 % d'entre elles ont un diplôme universitaire, versus 34 % chez les femmes nées au Canada. Les femmes immigrantes sont donc plus scolarisées, et plus en emploi. Mais on remarque que les femmes immigrantes travaillent davantage à temps partiel que les femmes nées au Canada. De fait, elles ont accès majoritairement à des emplois précaires. Cela concerne 19,9 % des femmes immigrantes. Ces femmes constituent la population la plus importante dans les emplois à temps partiel. Elles cumulent, la plupart du temps, plusieurs emplois à temps partiel, ce qui équivaut finalement à des emplois à temps plein, mais sans les avantages sociaux. En 2021, le taux horaire moyen des femmes immigrantes est inférieur à celui des femmes nées au Canada, alors même que le taux horaire moyen des hommes immigrants est supérieur à celui des hommes nés au Canada. Les femmes immigrantes gagnent 15 % de moins que les hommes immigrants. Concernant le taux de chômage, les femmes immigrantes enregistrent en 2021 un taux de chômage deux fois plus important que celui des femmes nées au Canada (9,6 % versus 4,8 %). Le contexte de pandémie a fortement affecté certains emplois (notamment dans les secteurs de restauration, hébergement, commerce de détail), principalement occupés par les femmes immigrantes.

Ces femmes sont pourtant très qualifiées, mais elles occupent des emplois qui ne rendent pas compte de leurs qualifications. Les femmes qui ont un diplôme obtenu en dehors du Canada ont deux fois plus de risque d'être déqualifiées que les femmes qui ont étudié au Canada, et trois fois plus que les femmes nées au Canada. On peut parler de déqualification persistante. Cette déqualification est moindre dans certains domaines d'études, notamment dans les secteurs à prédominance masculine (informatique, par exemple). Les politiques publiques et les mesures d'aide à l'emploi orientent massivement les femmes immigrantes vers des secteurs en demande de main-d'œuvre, sans prendre en compte leur expertise. Ces mesures favorisent un retour rapide en emploi ; elles poussent les nouvelles arrivantes, notamment vers des formations de courte durée peu qualifiantes. C'est ce qui explique majoritairement la déqualification persistante.

Ainsi, les femmes immigrantes sont plus scolarisées, de plus en plus présentes sur le marché du travail, mais restent cantonnées à des secteurs plus précaires, majoritairement féminins. Il s'agit principalement des travaux de *care*. Les métiers majoritairement féminins sont liés à la division sexuelle et à la division raciale du travail. Historiquement, les femmes sont liées aux travaux de *care* et sont souvent invisibilisées sur le marché du travail. Les femmes immigrantes et racisées sont surreprésentées dans ces métiers : en 2016, 26 % des préposés aux bénéficiaires du Québec sont des immigrantes (47,8 % à Montréal, versus 24,4 % dans les autres professions). Parmi les préposées aux bénéficiaires immigrantes, 26 % sont des femmes noires et 25,6 % sont des femmes philippines.

Les préposées aux bénéficiaires immigrantes subissent une double déqualification. Au Canada, 25 % des préposées aux bénéficiaires détiennent un diplôme équivalent ou supérieur au baccalauréat. Parmi ces 25 %, 44 % des femmes immigrantes ayant obtenu un baccalauréat l'ont obtenu dans le domaine de la santé. Seulement 36,5 % des femmes immigrantes titulaires d'un baccalauréat en soins infirmiers à l'étranger travaillent dans leur domaine, contre 87,4 % pour les femmes titulaires d'un diplôme obtenu au Canada. Seulement 11 % des femmes immigrantes préposées aux bénéficiaires ont envisagé cette profession à leur arrivée au Canada. On parle alors de déqualification professionnelle. Cette déqualification prend une seconde forme, dans la mesure où les métiers majoritairement féminins, et notamment celui de préposée aux bénéficiaires, sont souvent dévalorisés (manque de reconnaissance, invisibilisation, conditions de travail précaires, faiblesse des salaires, temps partiels...).

9. Inégalités de revenu et scolarité : Où se situent les femmes immigrantes ? Par Sandy Torres, chercheuse, Observatoire québécois des Inégalités

Sandy Torres, chercheuse à l'Observatoire québécois des Inégalités, a abordé lors de sa conférence le sujet des inégalités de revenu selon le sexe, le statut d'immigration et la scolarité. Selon elle, s'intéresser aux inégalités de revenu, c'est mettre en exergue les obstacles rencontrés par les femmes immigrantes dans leur participation au marché de l'emploi. Le constat dressé est le suivant : les femmes immigrantes sont dévalorisées. Le problème majeur est, comme on l'a vu précédemment, celui de la non-reconnaissance des acquis et des compétences, auquel s'ajoutent la discrimination, les responsabilités familiales et le manque de réseau professionnel et social.

Le revenu d'emploi est un indicateur privilégié concernant les questions d'intégration. Généralement, le revenu d'emploi s'accroît avec la scolarité, de même que le taux d'emploi. Pour les personnes immigrantes, c'est un peu plus compliqué, explique Sandy Torres. En 2015, au sein de la population née au Canada, on remarque un écart de revenus d'emploi moyen de 25 % entre les hommes et les femmes. Cet écart entre les sexes est de 23 % au sein de la population immigrante. On peut cependant noter que les hommes natifs du Canada et les hommes immigrants constituent les deux groupes avec les revenus d'emploi les plus élevés (respectivement 59 557 \$ et 48 116 \$), devant les femmes natives du Canada (44 643 \$) et les femmes immigrantes (37 095 \$). Cette hiérarchie ne change pas en tenant compte du plus haut diplôme postsecondaire obtenu au Canada : le revenu d'emploi moyen des hommes immigrants diplômés s'élève à 55 263 \$, contre 43 149 \$ pour les femmes immigrantes diplômées. De la même façon, si le diplôme a été obtenu en dehors du Canada, les femmes immigrantes demeurent au bas de l'échelle des revenus d'emploi. Effectivement, les hommes immigrants en possession d'un diplôme obtenu dans leur pays d'origine, ou autres pays, perçoivent en moyenne 49 792 \$, contre 35 351 \$ pour les femmes. Ainsi, on remarque une

disparité dans les revenus entre, d'un côté, les hommes natifs d'ici et les hommes immigrants et, de l'autre, les femmes natives d'ici et les femmes immigrantes. Ces dernières se situent tout au bas de l'échelle et sont, globalement, les plus défavorisées.

Concernant les femmes spécifiquement : les femmes immigrantes gagnent 17 % de moins que les femmes nées au Canada. Ce pourcentage varie en fonction de certaines caractéristiques, comme la présence, ou non, d'enfants, ou encore le secteur d'emploi. À niveau de scolarité égal, les personnes immigrantes ont des revenus inférieurs aux personnes natives d'ici, et l'écart se creuse davantage si le diplôme a été obtenu en dehors du Canada. Ainsi, les femmes immigrantes titulaires d'un diplôme étranger gagnent 26 % de moins que les femmes natives titulaires d'un diplôme canadien.

De plus, une étude de 2021 menée par l'Observatoire québécois des inégalités a mis en lumière des données inédites datant de 2017. Ce rapport examine différentes mesures d'inégalité de revenu, dont l'indice de Palma. Cet indice mesure l'écart des revenus perçus entre les 10 % les mieux nantis et les 40 % les moins nantis. Le Palma permet notamment de mesurer les inégalités des revenus à l'intérieur de certains groupes donnés. Par exemple, Sandy Torres constate que les inégalités de revenu de marché sont les plus prononcées parmi les personnes résidentes temporaires : les revenus des 10 % les plus riches sont 16 fois plus élevés que ceux des 40 % les plus pauvres. L'indice de Palma grimpe à 36 parmi les femmes résidentes temporaires ayant un diplôme postsecondaire ou universitaire : à niveau de scolarité égal, les inégalités sont encore plus marquées au sein de ces femmes. L'indice est un peu moins élevé parmi les hommes immigrants de même statut migratoire.

Sandy Torres a conclu son intervention en évoquant les effets de la pandémie. En raison du ralentissement économique, les revenus de marché ont diminué pour tout le monde. Mais les revenus disponibles ont aussi augmenté, du fait des mesures d'urgence déployées par les gouvernements afin de soutenir les ménages à revenus faibles ou modestes. Les revenus des femmes immigrantes ont donc quand même augmenté ces dernières années. La chercheuse constate également une baisse de la pauvreté globale. Malgré tout, les personnes immigrantes récentes sont particulièrement exposées au chômage. Le taux de chômage est nettement plus important chez les femmes récemment immigrées que chez les femmes natives. La disparité persiste, toujours au désavantage des femmes immigrantes.

10. Immigration temporaire : la nouvelle approche en matière d'immigration du gouvernement du Québec, par Stephan Reichhold, directeur général, Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI)

Stephan Reichhold, directeur général de la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes, a souhaité faire le point sur les politiques d'immigration d'aujourd'hui. Il a dressé le constat suivant : On remarque un changement de

paradigme, depuis quelques années. Les politiques d'immigration actuelles, contrairement à celles des 15 - 20 dernières années qui avaient plutôt tendance à favoriser une immigration permanente, ont augmenté le nombre d'immigrations temporaires. Depuis trois ans, l'immigration temporaire explose, même si cette dernière est difficile à recenser et à chiffrer. Le Québec n'a pas de données précises en dehors des Certificats d'acceptation du Québec délivrés, qui constituent finalement une minorité au sein des immigrations temporaires. Des statistiques sont toutefois données à chaque 1^{er} décembre : les dernières annoncent 300 000 immigrations provisoires pour l'année à venir.

Les trois grandes catégories d'immigration permanente sont les suivantes : une immigration économique, le regroupement familial et une immigration humanitaire. En 2023, on prévoit 33 900 immigrants économiques, 10 000 regroupements familiaux et 7 500 immigrants humanitaires. On parle donc de 52 000 personnes environ, contre 300 000 immigrants temporaires (étudiants, PTET...). C'est donc l'immigration temporaire qui constitue le plus gros bassin d'immigration au Québec. Les demandeurs d'asile ne sont pas inclus dans ces chiffres, qui peuvent d'ailleurs être trompeurs dans la mesure où il est difficile de déterminer la catégorie exacte d'immigration dont on parle.

Finalement, la volonté du gouvernement est de diminuer le nombre de résidents permanents admis chaque année sur le territoire. On fait venir de plus en plus de travailleurs temporaires, en leur faisant miroiter la résidence permanente mais, en 2023, il y a seulement 33 000 places disponibles, sur 300 000 travailleurs temporaires. Ce système est un système à court terme, favorisé par le contexte de pénurie de main-d'œuvre.

11. Remerciements et clôture du colloque

La maîtresse de cérémonie Maguy Métellus a remercié les organisatrices du colloque ainsi que tous les participants et participantes, en salle et en ligne. Elle a exprimé sa gratitude envers les partenaires du projet *Non-reconnaissance des diplômes étrangers : impacts sur les femmes immigrantes* ainsi qu'envers le Ministère Femmes et égalité des genres Canada. La maîtresse de cérémonie a ensuite invité l'assemblée à la rejoindre pour le cocktail de fin de colloque. Elle a finalement déclaré clos le colloque **La non-reconnaissance des diplômes étrangers : impacts sur les femmes immigrantes**. Il était 15 h quand cette formule a été prononcée.