

Portrait des travailleuses immigrantes

SOMMAIRE EXÉCUTIF

La *Stratégie pour l'application de la Loi sur l'équité salariale à l'égard des travailleuses non syndiquées 2020-2023* (STNS) s'inscrit dans la continuité des actions de sensibilisation mises de l'avant par la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) envers les personnes immigrantes, notamment les femmes immigrantes. L'une des actions de la STNS consiste à documenter la situation de ces dernières afin de mieux connaître leur réalité.

Le *Portrait des travailleuses immigrantes* (« Portrait ») vise entre autres :

- à établir un corpus littéraire et statistique sur la situation des travailleuses immigrantes sur le marché du travail;
- à augmenter les connaissances de la CNESST sur le vécu de cette clientèle sur le marché du travail en acquérant des données empiriques;
- à accroître les connaissances de la CNESST sur les organismes qui agissent comme relayeurs d'information auprès de cette clientèle et à mesurer leur connaissance de la *Loi sur l'équité salariale* (« Loi »).

1) Le portrait sociodémographique et socioéconomique de l'immigration au Québec

Entre 1991 et 2016, le nombre de personnes immigrantes qui habitaient au Québec a presque doublé, passant de 591 210 à 1 091 310. Elles habitent principalement dans les régions de Montréal et de la Capitale-Nationale. Toutes catégories d'immigration confondues, le Québec accueille presque autant de femmes que d'hommes, avec une proportion légèrement supérieure de femmes.

En plus d'avoir rapidement doublé, l'immigration a changé de composition au cours des dernières décennies. Elle ne forme plus un ensemble globalement homogène — blanc, francophone ou anglophone, scolarisé, occidental. L'immigration à dominante francophone et/ou européenne diminue; depuis quelques années, la majorité des personnes immigrantes proviennent de l'Asie, notamment de la Chine, et de l'Afrique.

Depuis 1985, c'est dans la catégorie de l'immigration économique que sont admises la majorité des personnes ayant immigré au Québec (57 % en 2019). Ces personnes sont choisies par le gouvernement du Québec à partir d'une grille de sélection où la scolarité, l'expérience professionnelle et la connaissance de la langue française sont des critères prépondérants. Toutes catégories d'immigration confondues, le niveau de scolarité des personnes immigrantes est plus élevé que celui des personnes natives, et le niveau universitaire prédomine.

Sur le plan socioéconomique, on relève que la présence dans la population active des personnes immigrantes augmente depuis 2006 (l'année 2020, marquée par la pandémie de COVID-19, a freiné cette tendance). Deux éléments ont une incidence majeure sur les taux d'activité, d'emploi et de chômage : 1) le temps écoulé depuis l'arrivée au Québec — plus cette durée est longue, plus les indicateurs économiques sont positifs; 2) le continent d'origine : les personnes provenant de l'Asie, de l'Afrique ainsi que de l'Amérique centrale et du Sud sont celles qui présentent les plus bas indicateurs économiques, de même qu'une rémunération et une reconnaissance des acquis plus faibles. Il est à noter qu'il s'agit des continents d'où proviennent la majorité des personnes immigrantes depuis plusieurs années.

En ce qui concerne les femmes immigrantes, on constate qu'elles viennent surtout à titre de conjointes d'hommes « immigrants économiques » ou par le regroupement familial. Le niveau de scolarité universitaire prédomine dans toutes les catégories d'immigration.

Les femmes immigrantes présentent des taux d'activité et d'emploi inférieurs à ceux de leurs homologues masculins et un taux de chômage supérieur. Bien que leur situation en emploi s'améliore, elle demeure encore plus précaire que celle des hommes. Par rapport aux femmes natives, globalement, leur taux de chômage est plus élevé, mais les taux d'activité et d'emploi sont relativement similaires. En 2020, le taux horaire moyen des femmes immigrantes était inférieur à celui des hommes, immigrants et natifs, et ce, pour toutes les périodes de résidence. Il en va de même par rapport aux femmes natives, à l'exception des femmes immigrantes arrivées depuis plus de 10 ans (leur taux horaire moyen est légèrement supérieur). Enfin, les femmes immigrantes travaillent majoritairement dans les mêmes secteurs d'activité économique et les mêmes professions que les femmes natives.

2) Les consultations tenues dans le cadre du mandat et les principaux résultats

Pour compléter les informations tirées de la revue de la littérature réalisée en 2021, des consultations ont été menées auprès du Comité consultatif sur l'équité salariale (CCES),

d'employeurs, de partenaires gouvernementaux et d'organismes communautaires œuvrant auprès des femmes immigrantes.

Les consultations, orientées principalement vers des suggestions d'études, de rapports, de personnes ou d'organismes à contacter, ont permis d'enrichir les données du Portrait, d'y apporter des précisions et de récolter des renseignements relatifs aux organismes communautaires, plus particulièrement en ce qui concerne leurs besoins d'information et les meilleurs moyens de les former. Enfin, elles ont permis de mieux connaître les meilleures façons de joindre les travailleuses immigrantes, les obstacles qu'elles rencontrent sur le marché du travail et les meilleures façons de les informer et les soutenir en matière d'équité salariale.

Une consultation auprès d'employeurs engageant des personnes issues de l'immigration a eu lieu en 2022. En plus des thèmes touchant l'entièreté des secteurs de la CNESST, des questions concernant l'équité salariale ont été incluses. Comme une proportion importante de leur personnel est issue de l'immigration, les agences de placement occupent une place significative dans l'échantillon consulté.

3) Les obstacles à l'entrée sur le marché du travail et ceux rencontrés dans les milieux de travail par les femmes immigrantes

La littérature et les consultations menées dans le cadre de ce mandat recensent plusieurs obstacles.

- Certains sont fréquemment cités :
 - Le niveau de connaissance de la langue française.
 - La méconnaissance de la culture québécoise.
 - La faible reconnaissance de l'expérience et des diplômes acquis à l'étranger.
 - La barrière de la première expérience de travail au Québec.
 - L'absence de réseaux sociaux.

- D'autres obstacles sont moins souvent abordés, dont les suivants :
 - L'incidence des cycles économiques sur les personnes immigrantes.
 - Les conséquences d'une conception homogène du terme « immigrante ».
 - La conciliation « travail – famille – études ».
 - La méconnaissance des lois du travail québécoises.
 - Les enjeux liés aux agences de placement.

- Enfin, il existe un obstacle qui ne relève ni des compétences, ni des acquis antérieurs, ni du vécu des femmes immigrantes : le cumul des discriminations.

4) Conclusion

Le marché de l'emploi a progressé depuis plusieurs années pour les personnes immigrantes, hommes et femmes — l'année 2020, marquée par la pandémie de COVID-19, a brisé cette tendance, mais ses effets à court et à moyen terme restent encore à être mesurés. On constate que le temps de résidence a une incidence importante sur des indicateurs socioéconomiques comme les taux d'activité, d'emploi et de chômage ainsi que la rémunération. La période la plus difficile demeure les cinq premières années suivant l'arrivée. Cela peut s'expliquer en partie par les procédures d'emménagement, l'apprentissage de la langue, de la culture et du marché du travail de même que les réseaux de contacts personnels et professionnels à créer.

Les femmes immigrantes rencontrent les mêmes difficultés que leurs homologues masculins lors de leur intégration au marché du travail et une fois en emploi. La revue de la littérature et les consultations menées dans le cadre du Portrait montrent qu'elles en vivent également d'autres :

- Elles connaissent proportionnellement moins le français que les hommes immigrants.
- Leurs réseaux de contacts hors de la famille et des proches sont limités.
- Elles intègrent plus tard le marché du travail.
- Elles travaillent davantage à temps partiel que les hommes immigrants et les femmes natives.
- Elles occupent des emplois qui sont touchés rapidement et fortement lors d'un ralentissement économique.
- Leur rémunération est moins élevée que celle des hommes, natifs et immigrants, et des femmes natives.

- Le cumul de discriminations est fréquent — il peut s'agir d'une double discrimination (être femme et immigrante) ou d'une triple discrimination (être femme, immigrante et de minorité visible).

Les travailleuses immigrantes sont donc susceptibles de vivre en situation de pauvreté persistante et de connaître l'isolement social, la précarité professionnelle et le sentiment de dévalorisation. Ce sont des circonstances qui favorisent peu l'apprentissage des droits du travail, tels que leurs droits et recours en équité salariale.

Comme la Loi est propre au Québec, elle se trouve dans l'angle mort de plusieurs personnes immigrantes, femmes et hommes, ce qui constitue un défi supplémentaire pour la CNESST qui met en œuvre, depuis plusieurs années, des initiatives visant à connaître, à joindre et à accompagner la population immigrante, en particulier les femmes immigrantes.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
1. PORTRAIT GÉNÉRAL DES TRAVAILLEUSES IMMIGRANTES	2
1.1 Bref historique de l'immigration au Québec.....	2
1.2 Le portrait sociodémographique et socioéconomique de l'immigration au Québec.....	2
2. CONSULTATIONS	4
2.1. Comité consultatif sur l'équité salariale (CCES).....	4
2.2. Partenaires gouvernementaux.....	4
2.3. Organismes communautaires œuvrant auprès des femmes immigrantes.....	4
2.4. Employeurs engageant des personnes issues de l'immigration.....	8
3. LES OBSTACLES RENCONTRÉS PAR LES FEMMES IMMIGRANTES À L'ENTRÉE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET DANS LES MILIEUX DE TRAVAIL	9
3.1 L'homogénéisation du terme « immigrante ».....	9
3.2 Les éléments culturels découlant de l'arrivée dans un nouveau pays.....	10
3.2.1. La barrière de la langue.....	10
3.2.2. Le réseau social à bâtir.....	10
3.2.3. La méconnaissance des droits du travail et des recours.....	11
3.3 La conciliation « travail – famille – études ».....	11
3.4 La reconnaissance des acquis.....	12
3.4.1. La surqualification.....	12
3.4.2. Les portes d'entrée sur le marché du travail en vue d'acquérir une expérience professionnelle au Québec.....	14
3.5 Les répercussions des cycles économiques.....	15
3.6 Le cumul de discriminations.....	15
4. CONCLUSION	16
ANNEXE A : LE PORTRAIT SOCIODÉMOGRAPHIQUE ET SOCIOÉCONOMIQUE DE L'IMMIGRATION EN DÉTAIL	18
A1. Le portrait sociodémographique de l'immigration.....	18
A1.1 Le nombre de personnes immigrantes au Québec.....	18
Par catégorie d'immigration.....	19
Par sexe.....	20
Par âge.....	20
Par connaissance du français et de l'anglais.....	21
Par niveau de scolarité.....	21
A1.2 Les continents, régions et pays de naissance.....	22
A1.3 Les régions administratives de résidence.....	23
A2. Les données socioéconomiques et le marché du travail.....	24
A2.1 L'influence de la durée de résidence.....	24
A2.2 Les taux d'activité, d'emploi et de chômage.....	24
Tendances.....	26
Incidence du pays d'origine.....	26
A2.3 La rémunération.....	27
A2.4 L'influence du niveau de scolarité et du lieu d'obtention des diplômes.....	28
A2.5 Les régimes de travail — emploi à temps plein et à temps partiel.....	29
A2.6 Les professions et les secteurs d'activité économique.....	29
A2.7 Les travailleuses étrangères temporaires.....	31

ANNEXE B : RAPPORT DU SERVICE DE LA RECHERCHE ET DE L'ÉVALUATION, DIRECTION GÉNÉRALE DE LA PERFORMANCE ET DE L'INNOVATION (CONSULTATION <i>STRATÉGIE IMMIGRATION</i> — PHASE 1 : SONDAGE ÉLECTRONIQUE).....	32
--	-----------

ANNEXE C : RAPPORT DE LA FIRME SPÉCIALISÉE EN RECHERCHE SOCIALE (CONSULTATION <i>STRATÉGIE IMMIGRATION</i> — PHASE 2 : GROUPES DE DISCUSSION).....	35
---	-----------

MÉDIAGRAPHIE	37
---------------------------	-----------

TABLE DES TABLEAUX

Tableau 1. Nombre de personnes immigrantes vivant au québec, recensements de 1991 à 2016	18
tableau 2. Proportion des personnes admises comme immigrantes, par catégorie et par sexe, recensement 2016.....	20
tableau 3. Continent de naissance des personnes admises comme immigrantes, 2010-2019....	22
tableau 4. Taux d'activité selon la période de résidence et le sexe, québec, 2020 (en %)	24
tableau 5. Taux d'emploi selon la période de résidence et le sexe, québec, 2020 (en %).....	25
tableau 6. Taux de chômage selon la période de résidence et le sexe, québec, 2020 (en %)	25
tableau 7. Rémunération horaire moyenne des personnes immigrantes selon la période de résidence et le sexe, québec, 2020 (\$ et %).....	27
tableau 8. Écart salarial horaire moyen relatif entre les personnes immigrantes et les personnes natives, selon la période de résidence et le sexe, québec, 2020 (%).....	27
tableau 9. Vingt principales professions occupées par les femmes immigrantes, québec, 2016.	29
tableau 10. Répartition des personnes immigrantes selon le secteur d'activité économique et le sexe, québec, 2016	30

TABLE DES GRAPHIQUES

Graphique 1. Nombre de personnes immigrantes admises au québec, 1980 à 2019	18
graphique 2. Proportion de la population immigrée dans la population du québec, recensements de 1991 à 2016	19
graphique 3. Immigration annuelle, par catégorie d'admission, 1980 à 2019.....	19
graphique 4. Principaux pays de naissance des personnes immigrantes, 2019	23

INTRODUCTION

Depuis les années 2000, le nombre de personnes immigrant annuellement au Québec a connu une hausse importante. La Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) a élaboré des stratégies en vue de répondre à ce nouvel état de fait et de rejoindre la clientèle issue de l'immigration et les employeurs qui y ont recours. Par exemple, le *Plan stratégique 2017-2019* de la CNESST et le *Plan d'action favorisant l'application de la Loi sur l'équité salariale à l'égard des travailleuses non syndiquées (2017-2019)* ont mené à la réalisation de plusieurs initiatives auprès des femmes immigrantes et de leurs employeurs pour faire connaître la *Loi sur l'équité salariale* (« Loi »). Plus récemment, la CNESST a déployé sa *Stratégie Immigration 2020-2023* afin que les employeurs et les personnes immigrantes connaissent bien leurs droits et assument leurs responsabilités en matière de normes, d'équité salariale et de santé et de sécurité du travail.

La *Stratégie pour l'application de la Loi sur l'équité salariale à l'égard des travailleuses non syndiquées 2020-2023* (STNS) s'inscrit dans la continuité des actions de sensibilisation en cours. Elle prévoit des actions auprès des travailleuses non syndiquées et qui sont des femmes immigrantes¹, une population touchée par un écart salarial important. L'une de ces actions consiste à documenter leur situation, ce qui permettra de mieux connaître leur réalité. L'acquisition de ces informations supplémentaires permettra également l'analyse des activités et des outils offerts à cette clientèle. La CNESST pourra par la suite élaborer des stratégies pour bonifier l'accompagnement offert à ces personnes en vue de continuer à favoriser leur compréhension de l'équité salariale et leur capacité à exercer les droits et recours que leur accorde la Loi. Ce travail de documentation sera également communiqué aux autres secteurs dans le cadre de la *Stratégie Immigration* de la CNESST.

Le présent document vise entre autres :

- à établir un corpus littéraire et statistique sur la situation des travailleuses immigrantes sur le marché du travail;
- à augmenter les connaissances de la CNESST sur le vécu de cette clientèle sur le marché du travail en acquérant des données empiriques;
- à accroître les connaissances de la CNESST sur les organismes qui agissent comme relayeurs d'information auprès de cette clientèle et à mesurer leur connaissance de la Loi.

Le document se divise en quatre sections. Dans la première, un portrait de l'immigration au Québec fondé sur la revue de la littérature scientifique et statistique est présenté. On y expose succinctement des données sociodémographiques et socioéconomiques relatives aux personnes immigrantes et au marché du travail. La seconde partie présente les principaux résultats des consultations menées dans le cadre du mandat. La troisième section détaille six obstacles que vivent régulièrement les femmes immigrantes lors de leur intégration au marché du travail ou sur les lieux d'un emploi. Le Portrait se termine par une conclusion.

Limites de cette analyse

Le système d'immigration canadien prévoit plusieurs catégories et sous-catégories d'immigration et les données disponibles ne sont pas toujours différenciées (selon la catégorie ou le sexe, par exemple).

Il comprend deux catégories d'admission : l'immigration permanente² et l'immigration temporaire³. Dans ce document, les informations traitées se concentrent sur l'immigration permanente, qui se subdivise en quatre sous-catégories :

- Immigration économique.
- Regroupement familial.

¹ Il existe peu de documentation et de données empiriques s'intéressant aux femmes immigrantes qui sont des travailleuses non syndiquées. Toutefois, la littérature sur les femmes immigrantes, les connaissances de la CNESST sur la présence des femmes dans les milieux syndiqués et non syndiqués et les résultats des consultations vont permettre de mettre en évidence des éléments qui correspondent à la situation de ces femmes.

² Désigne « l'ensemble des personnes admises à titre de résidents permanents » (MIDI, 2015b, p. 6). Le document se concentre exclusivement sur l'immigration internationale, c'est-à-dire les personnes arrivant directement au Québec en provenance d'autres pays. L'immigration interprovinciale des personnes immigrantes n'a pas été prise en compte.

³ Désigne « l'ensemble des personnes autorisées à être présentes sur le territoire pour une période limitée et qui le quitteront à l'expiration de leur statut, à moins que ce statut ne soit prolongé ou qu'elles n'acquiescent un autre statut » (MIDI, 2015b, p. 6). Cependant, dans la littérature comme dans les documents gouvernementaux, le terme « immigration » fait référence à l'immigration permanente, toutes sous-catégories incluses. Les personnes admises de façon temporaire sont plutôt qualifiées de « résidentes temporaires » ou « résidentes non permanentes ». Cette définition et ces termes seront utilisés dans le document.

- Réfugiés et personnes en situation semblable.
- Personnes admises pour des motifs « autres », principalement pour des raisons humanitaires.

Les données sont parfois présentées de façon globale et ne permettent pas de différencier les femmes et les hommes, ni les sous-catégories.

De plus, les données sur l'immigration permanente n'incluent que très rarement les personnes qui attendent que leur demande de résidence permanente soit entérinée.

- L'immigration temporaire comprend trois sous-catégories :
 - Travailleuses et travailleurs étrangers temporaires (TET).
 - Étudiantes et étudiants étrangers.
 - Personnes admises pour des motifs humanitaires.

Le document traitera uniquement et brièvement de la sous-catégorie des TET.

1. PORTRAIT GÉNÉRAL DES TRAVAILLEUSES IMMIGRANTES

1.1 Bref historique de l'immigration au Québec

Historiquement, l'immigration au Québec, de faible intensité, était européenne — principalement française, anglaise, irlandaise et écossaise. Les personnes venant de l'Italie arrivent au début du 20^e siècle.

Dans les années 1960, le gouvernement du Québec revendique le droit de participer à la sélection des personnes immigrantes. En 1975, une entente donnant voix au chapitre au Québec est signée entre le Québec et le Canada. Cette entente a été modifiée en 1978 et en 1991; chaque fois, le Québec gagne un peu plus de pouvoir en la matière. Dès lors, le visage de l'immigration commence à changer : les personnes natives du Maghreb, du Liban et d'Haïti, notamment, sont admises en plus grand nombre. Le niveau de scolarité demeure élevé, et la part de personnes francophones augmente, tout comme la diversité ethnique.

Le Québec a également une tradition d'aide et d'accueil de personnes réfugiées : les *boat people* cambodgiens et vietnamiens dans les années 1970, les Haïtiennes et Haïtiens touchés par la dictature des Duvalier ou le tremblement de terre de 2010, les personnes réfugiées de l'ex-Yougoslavie, de l'Irak et de la Syrie, etc.

1.2 Le portrait sociodémographique et socioéconomique de l'immigration au Québec

Cette section présente les grandes lignes du portrait sociodémographique et socioéconomique de l'immigration au Québec. Elle se base sur les données analysées en détail à l'annexe A.

Données générales sur l'immigration au Québec

Aspect sociodémographique

Les personnes immigrantes habitent principalement la région de Montréal, où elles occupent de plus en plus les couronnes nord et sud. Elles sont également nombreuses dans les régions de la Capitale-Nationale, de la Montérégie et de Laval. Longtemps cantonnées à l'île de Montréal, les personnes immigrantes sont donc de plus en plus présentes sur tout le territoire québécois.

Entre 1991 et 2016, le nombre de personnes immigrantes qui habitaient au Québec a presque doublé, passant de 591 210 à 1 091 310 (Statistique Canada, 2013, 2019). Toutes catégories d'immigration confondues, le Québec accueille presque autant de femmes que d'hommes, avec une proportion légèrement supérieure de femmes (ISQ, 2020c, p. 91). En 2020, la proportion de la population immigrante de 15 ans et plus au Québec s'élevait à 17,1 % de l'ensemble de cette population (Statistique Canada, 2021a).

En plus d'avoir rapidement doublé, l'immigration a changé de composition au cours des dernières décennies. Elle ne forme plus un ensemble globalement homogène — blanc, francophone ou anglophone, scolarisé, occidental. L'immigration à dominante francophone et/ou européenne diminue; depuis quelques années, la majorité des personnes immigrantes proviennent de l'Asie, notamment de la Chine, et de l'Afrique. En 2011, dans la région métropolitaine de recensement (RMR) de Montréal, environ une femme sur cinq (20,2 %) était membre d'un groupe de minorités visibles (Hudon, 2016, p. 10). En 2016, la proportion de la population québécoise déclarant être de minorité visible s'élevait à 13,0 % (Statistique Canada, 2021b). Ainsi, la diversification des langues, des ethnies, des cultures, des religions et des vécus est une réalité récente au Québec.

Entre 2009 et 2018, 59,4 % des personnes admises comme immigrantes connaissaient le français à leur arrivée (MIDI, 2019, p. 50). Les personnes arrivant du Maghreb, de la France, d'Haïti et de l'Afrique subsaharienne ont généralement une bonne connaissance du français. Celles provenant

de l'Asie sont plus susceptibles de connaître l'anglais que le français. La connaissance du français est meilleure chez les personnes immigrantes économiques (il s'agit d'un critère prépondérant dans la grille de sélection, critère non présent pour les autres catégories d'immigration).

Depuis 1985, la majorité (57 % en 2019) des personnes ayant immigré au Québec l'ont fait pour des raisons économiques (MIFI, 2020h, p. 9). Ces personnes sont choisies par le gouvernement du Québec à partir d'une grille de sélection où la scolarité, l'expérience professionnelle et la connaissance de la langue française sont des critères importants (MIFI, 2019).

Toutes catégories d'immigration confondues, le niveau de scolarité des personnes immigrantes est plus élevé que celui des personnes natives, et le niveau universitaire prédomine. Ce constat est peu surprenant pour l'immigration économique, puisqu'il s'agit d'un critère prépondérant dans la grille de sélection; toutefois, il peut paraître étonnant pour les autres catégories d'immigration, car le niveau de scolarité n'est pas un prérequis.

Aspect socioéconomique

Depuis 2006, les personnes immigrantes sont de plus en plus présentes dans la population active. Leurs taux d'activité et d'emploi, quoique toujours inférieurs à ceux de la population native, augmentent, tandis que leur taux de chômage diminue. Notons que cette tendance a été freinée, voire inversée dans certains cas, en 2020, année marquée par la pandémie de COVID-19.

La durée de résidence, c'est-à-dire le temps écoulé depuis l'arrivée au Québec, a une incidence majeure sur la présence sur le marché du travail : les personnes immigrantes récentes (moins de cinq ans) ont les taux d'activité et d'emploi les plus bas et le taux de chômage le plus élevé parmi la population immigrante.

Par ailleurs, le continent ou le pays d'origine des personnes immigrantes influence fortement les taux d'activité, d'emploi et de chômage, la rémunération et la reconnaissance des diplômes. Les personnes provenant de l'Asie, de l'Afrique ainsi que de l'Amérique centrale et du Sud sont celles qui présentent les plus faibles indicateurs économiques. Notons qu'il s'agit des endroits d'où proviennent la majorité des personnes immigrantes depuis plusieurs années.

Enfin, les personnes immigrantes — récentes ou non, scolarisées ou non — sont plus susceptibles de vivre avec un faible revenu que les personnes natives.

Données concernant exclusivement les femmes immigrantes

Aspect sociodémographique

Les femmes immigrantes viennent surtout à titre de conjointes d'hommes immigrants économiques (30,9 % en 2016) ou par le regroupement familial (32,4 % en 2016). La proportion est presque identique pour les hommes dans les catégories « Personnes réfugiées et en situation semblable » et « Autres immigrants ».

Elles sont plus nombreuses que les hommes immigrants à déclarer parler uniquement le français à leur arrivée au Québec (respectivement 28,0 % et 24,7 %), alors que les hommes déclarent connaître davantage le français et l'anglais (35,7 % pour les hommes et 30,4 % pour les femmes) (MIDI, 2019, p. 50).

Chez les femmes immigrantes, le niveau de scolarité universitaire prédomine dans toutes les catégories d'immigration, variant de 29,6 % (personnes réfugiées) à 70,7 % (immigration économique).

Aspect socioéconomique

Les femmes immigrantes, quelle que soit la durée de leur période de résidence, présentent des taux d'activité et d'emploi inférieurs à ceux de leurs homologues masculins et un taux de chômage supérieur. Bien que leur situation en emploi s'améliore, elle demeure encore plus précaire que celle des hommes.

Par rapport aux femmes natives, globalement, leur taux de chômage est plus élevé, mais les taux d'activité et d'emploi sont relativement similaires. Le détail par tranche de temps de résidence montre un portrait plus nuancé. Par exemple, les femmes immigrantes arrivées depuis 5 à 10 ans ont des taux d'emploi et d'activité nettement supérieurs, ce qui influence le taux moyen des femmes immigrantes.

En 2020, le taux horaire moyen des femmes immigrantes était inférieur à celui des hommes, immigrants et natifs, et ce, pour toutes les périodes de résidence. Il était également inférieur à celui des femmes natives.

Globalement, les femmes immigrantes travaillent dans les mêmes secteurs d'activité économique et exercent les mêmes professions que les femmes natives :

- Soins de santé et assistance sociale.
- Commerce de détail.
- Services d'enseignement.
- Services d'hébergement et de restauration.
- Services professionnels, scientifiques et techniques.

Les 10 principales professions qu'elles occupent sont, par ordre d'importance, les suivantes :

- Éducatrices et aides-éducatrices de la petite enfance.
- Vendeuses — commerce de détail.
- Préposées à l'entretien ménager et au nettoyage — travaux légers.
- Caissières.
- Infirmières autorisées et infirmières psychiatriques autorisées.
- Adjointes administratives.
- Serveuses au comptoir.
- Préposées aux services d'information et aux services à la clientèle.
- Agentes d'administration.
- Directrices — commerce de détail et de gros.

2. CONSULTATIONS

Pour compléter les informations tirées de la revue de la littérature faite en 2021, quatre consultations ont été menées auprès du Comité consultatif sur l'équité salariale, de partenaires gouvernementaux, d'organismes communautaires œuvrant auprès des femmes immigrantes et d'employeurs engageant des personnes issues de l'immigration.

2.1. Comité consultatif sur l'équité salariale (CCES)

Cette consultation visait à recevoir des commentaires sur les travaux en cours ainsi que des recommandations à propos de sources d'information : références écrites, personnes ou organismes à contacter.

Quelques membres ont fait parvenir leurs commentaires ainsi que des suggestions d'études, de rapports, de personnes ou d'organismes à contacter. Le tout a permis d'enrichir les données du Portrait et d'apporter des précisions sur certains thèmes.

2.2. Partenaires gouvernementaux

Cette consultation se concentrait sur la collecte de nouvelles études et de références de personnes et d'organismes à contacter.

Elle a été faite par l'entremise du Comité ad hoc sur les portraits des groupes de population, mis sur pied dans le cadre de la création de l'indice québécois d'égalité entre les femmes et les hommes, lequel est chapeauté par le Secrétariat à la condition féminine (SCF). Le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration ainsi que le Conseil du statut de la femme siègent au comité.

La plupart des organismes n'avaient pas d'information sur le sujet. Une réponse a mené à des échanges et à une recommandation d'organisation à contacter (Conseil supérieur de l'éducation).

2.3. Organismes communautaires œuvrant auprès des femmes immigrantes⁴

Cette consultation avait pour objectif principal d'enrichir le Portrait avec des données « terrain ». Certaines pistes issues de la revue de la littérature ont aussi été vérifiées, infirmées et/ou précisées. Elle a également permis d'apprécier les activités que réalise la CNESST auprès des travailleuses immigrantes et des organismes communautaires œuvrant auprès d'elles.

La consultation a été menée dans le cadre de la *Stratégie immigration 2020-2023* de la CNESST (« Consultation SI »). Les organismes communautaires œuvrant auprès des femmes immigrantes ont été invités à participer, de même que ceux participant à l'appel de projets « Sensibilisation et

⁴ La STNS prévoit des actions pour joindre les travailleuses non syndiquées immigrantes. Tenir au préalable une consultation auprès d'organismes communautaires œuvrant auprès d'elles, ce que fait également la STNS, constitue un procédé efficace pour améliorer les connaissances sur les femmes immigrantes et les joindre. Ces organismes connaissent bien la réalité des femmes immigrantes, sont en mesure de donner des informations concrètes et précises à leur sujet et peuvent relayer l'information sur la Loi, les droits et les recours.

information en équité salariale », déployé en collaboration avec le SCF. Des questions portant précisément sur l'équité salariale ont été incluses.

La consultation s'est tenue en deux étapes.

- La première était un sondage en ligne. Un sous-comité de la CNESST, dont faisaient partie deux conseillères en équité salariale, a été créé et mis sous la responsabilité de la Direction des partenariats (DP). Le mandat de consultation a été confié au Service de la recherche et de l'évaluation (SRE) de la Direction générale de la performance et de l'innovation (DGPI). Le sondage a été envoyé aux organisations œuvrant directement auprès des personnes immigrantes, hommes et femmes. Les organisations ciblées interviennent principalement auprès des personnes immigrantes récentes (cinq ans et moins) et des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires (TET). Au total, ce sont 182 courriels d'invitation à participer au sondage qui ont été envoyés aux organismes. Avec les 53 questionnaires remplis par des répondants admissibles, le taux de réponse a été de 29,1 %.

Le questionnaire cherchait à collecter des informations sur les sujets suivants (DGPI, 2021) :

- Le profil des organismes œuvrant auprès de la clientèle issue de l'immigration et des TET.
- L'intérêt de ces organismes à agir à titre de relayeurs des messages de la CNESST.
- Les besoins pour pouvoir agir en tant que relayeurs d'information en matière de droits du travail.
- Les femmes immigrantes et le marché du travail.

La collecte de données a été effectuée entre le 24 novembre et le 1^{er} décembre 2020. L'analyse a ensuite été effectuée par le SRE, et le rapport de consultation a été rendu disponible en février 2021.

Le sommaire du rapport final, préparé par la DGPI, est présenté à l'annexe B.

- La seconde étape consistait à tenir des groupes de discussion pour approfondir des thèmes et des questions qui se sont dégagés des résultats du sondage. L'invitation a été envoyée aux mêmes organismes que ceux approchés pour le sondage ainsi qu'aux membres d'une table de concertation regroupant des organismes œuvrant auprès des personnes immigrantes qui ne se trouvaient pas sur la liste initiale. En tout, 27 personnes provenant d'organismes communautaires ont participé à des discussions d'une durée de 90 à 120 minutes. Six groupes ont été formés et se sont rencontrés du 11 au 13 mai 2021.

Le sommaire du rapport final, préparé par une firme spécialisée en recherche sociale, est présenté à l'annexe C.

Principaux résultats

Profil des organismes et de leur clientèle

Vingt-deux des 53 organismes ayant répondu au sondage sont actifs sur le territoire de Montréal (42 %). Les territoires de la Montérégie (7), de l'Estrie (5) et de Lanaudière (5) comptent parmi les régions bien desservies. Les autres régions représentées dans le sondage ont quatre répondants ou moins. Un organisme couvre toutes les régions administratives du Québec (DGPI, 2021).

Parmi les renseignements transmis à leur clientèle figurent l'information sur les formations offertes par l'organisme (77,4 %), l'information sur la recherche d'emploi (73,6 %) et l'information sur la reconnaissance des acquis (69,8 %). La grande majorité des organismes (92,5 %) interviennent auprès de leur clientèle au moyen de suivis individuels, de rencontres de groupe (88,7 %) et d'ateliers thématiques (86,7 %). La majorité des organismes (62,3 %) disent que plus de 50% de leur clientèle comprend l'information en français (DGPI, 2021).

Les résultats du sondage montrent que les secteurs d'activité économique dans lesquels travaillent le plus souvent les femmes immigrantes fréquentant les organismes sondés sont les suivants :

- Soins de santé et assistance sociale (66,0 %).
- Commerce de détail (56,6 %).
- Services d'hébergement et de restauration (45,3 %).

Les professions dominantes sont les suivantes :

- Aides-infirmières, aides-soignantes et préposées aux bénéficiaires (64,2 %).
- Aides familiales résidentes, aides de maintien à domicile et personnel assimilé (54,7 %).
- Préposées à l'entretien ménager et au nettoyage — travaux légers (54,7 %).

Le profil des organismes qui ont participé aux groupes de discussion est similaire au portrait brossé par le sondage, puisqu'il s'agit du même bassin d'organismes.

Intérêt à agir à titre de relayeurs d'information de la CNESST

Les deux phases de la consultation ont montré que la majorité des organismes consultés transmettent déjà de l'information provenant de la CNESST ou souhaiteraient le faire.

Ainsi, 54,7 % des organismes ayant répondu au sondage transmettent actuellement des messages et des informations de la CNESST. Parmi ces organismes, 56,7 % déclarent transmettre de l'information en matière d'équité salariale. Les organismes qui ne transmettent actuellement pas d'information de la CNESST (28,3 %) désirent le faire dans une proportion de 87,5 % (DGPI, 2021, p. 13-15). De même, les groupes de discussion ont exprimé la volonté de collaborer avec la CNESST afin d'agir comme relayeurs d'information auprès des personnes immigrantes (Advanis, 2021, p. 3).

Capacité à relayer de l'information

Les organismes ont exprimé le besoin d'être davantage informés et outillés en matière de droits du travail par la CNESST.

Ainsi, seuls 19 des 53 organismes ayant répondu au sondage ont indiqué être tout à fait ou plutôt d'accord avec le fait qu'ils ont suffisamment d'information et d'outils pour informer la clientèle de ses droits, responsabilités et recours sur le marché du travail (DGPI, 2021). La majorité des organismes sondés (75,5 %) souhaitent recevoir davantage d'information de la CNESST, notamment sur les droits des personnes salariées et les obligations des employeurs en matière d'équité salariale (77,5 %).

Moyens à privilégier pour informer les organismes

Le site Web de la CNESST est l'outil par lequel s'informent le plus les personnes qui ont participé aux groupes de discussion (Advanis, 2021). L'information s'y trouve, mais certaines personnes ont souligné qu'elle n'est pas toujours facilement accessible.

Une solution a été soulevée dans les réponses des deux phases de la consultation et était priorisée dans chaque phase : les séances de formation, en présentiel ou en ligne.

Les organismes ayant répondu au sondage suggéraient le courriel ou l'infolettre et la distribution de matériel informatif sous forme de dépliants, de PDF, d'infographies ou d'affiches (DGPI, 2021).

Les personnes ayant participé aux groupes de discussion ont souligné qu'elles souhaiteraient pouvoir communiquer avec des personnes-ressources de la CNESST lorsqu'elles font face à des situations complexes allant au-delà de leurs connaissances de base. Peu importe le moyen employé, elles recommandent une transmission fréquente d'information de façon claire, vulgarisée et précise (Advanis, 2021).

Obstacles à l'entrée sur le marché du travail et en milieux de travail rencontrés par les femmes immigrantes

Parmi les obstacles rencontrés par les femmes immigrantes, les organismes ayant répondu au sondage ont principalement identifié les suivants (DGPI, 2021) :

- La reconnaissance des diplômes.
- La reconnaissance des acquis et compétences.
- Le manque de garderies.
- La discrimination à l'embauche.
- La barrière de la langue.
- Le manque d'expérience québécoise.
- Le racisme.

Notons que 71,7 % des répondantes et répondants étaient *tout à fait d'accord* ou *plutôt d'accord* avec l'énoncé selon lequel ces obstacles persistent au-delà d'un an après l'intégration sur le marché du travail.

En ce qui concerne les obstacles rencontrés par la clientèle au moment de faire valoir ses droits, les réponses données font état des éléments suivants : manque de connaissances ou de compréhension, manque de temps, barrières linguistiques et culturelles, craintes et incertitudes.

Joindre les personnes immigrantes

Cet élément a été abordé dans les groupes de discussion.

À quel rythme les aborder pour les informer

Les personnes ayant participé aux groupes de discussion ont recommandé d'y aller progressivement dans le transfert d'information en matière de travail (Advanis, 2021). En effet, à leur arrivée, les personnes immigrantes sont submergées d'information et leur capacité de rétention devient limitée. Les participantes et participants ont également souligné la nécessité

d'établir un premier contact avec les personnes immigrantes lors de leur arrivée afin de les sensibiliser à leurs droits et recours.

Le moment idéal pour fournir des informations plus approfondies dépend quant à lui du moment où les nouvelles arrivantes entreprennent leurs démarches de recherche d'emploi et celles relatives à leur statut d'immigration. En effet, une personne demandant l'asile n'aura pas les mêmes besoins d'information qu'une personne immigrante économique. La culture du pays d'origine et la maîtrise de la langue française sont aussi des facteurs influençant le moment auquel ces personnes devraient être jointes.

Les femmes immigrantes ont peu tendance à porter plainte pour faire valoir leurs droits, notamment parce qu'elles ne connaissent pas leurs droits ou craignent des représailles. Cela est particulièrement vrai concernant l'équité salariale. Puisque l'équité salariale est un sujet nouveau pour bon nombre d'entre elles, il est suggéré de l'aborder progressivement, au rythme de leur intégration au Québec et au marché du travail.

Quoi qu'il en soit, les rappels sont jugés primordiaux pour assurer une rétention de l'information par les personnes immigrantes.

Où les joindre

Les personnes immigrantes sont principalement accessibles à partir de leur appareil mobile, notamment sur les réseaux sociaux (Advanis, 2021). Les réseaux sociaux sont d'ailleurs considérés comme « incontournables » pour joindre les femmes immigrantes. Un certain nombre de participantes et de participants soulignent que les médias plus traditionnels comme la télévision et la radio peuvent être plus accessibles pour les personnes plus âgées. Les personnes immigrantes sont également nombreuses à participer à des activités sociales comme des fêtes de quartier et des marchés communautaires.

Les femmes immigrantes sont plus faciles à joindre au sein des organismes consultés que dans leur milieu de vie ou sur leur lieu de travail (Advanis, 2021). Les personnes ayant participé aux groupes de discussion s'entendent sur le fait que les femmes immigrantes peuvent être difficiles à joindre dans leurs activités de tous les jours. En effet, elles ont tendance à être très occupées et à avoir peu de temps en dehors de leurs tâches quotidiennes. Quelques participantes et participants ont mentionné que ces femmes peuvent être isolées, puisqu'elles doivent souvent s'occuper des enfants. Elles ont aussi tendance à moins bien maîtriser la langue française que leur conjoint, car elles arrivent souvent plus tard sur le territoire québécois.

Selon les groupes de discussion, les meilleurs lieux pour les joindre seraient les suivants :

- Les lieux de culte.
- Les marchés communautaires.
- Les fêtes communautaires.
- Les activités culturelles.
- Les écoles.
- Les réseaux sociaux.
- Leurs principaux lieux de travail (résidences pour personnes âgées, garderies, CIUSSS, commerces de détail, etc.).

La plupart des personnes ayant participé aux groupes de discussion sont d'avis que la création d'activités mixtes, auxquelles les conjoints seraient invités à participer en compagnie des femmes immigrantes, pourrait aider à sensibiliser les nouvelles arrivantes et les nouveaux arrivants au concept d'équité salariale. En revanche, il est important de garder en tête qu'il peut s'agir d'un sujet délicat à aborder et d'adapter ces activités en conséquence (Advanis, 2021). C'est pourquoi 79,2 % des organismes répondants recommandent à la CNESST de prioriser les activités en partenariat avec eux pour informer leur clientèle de ses droits et recours (DGPI, 2021).

Moyens à privilégier pour informer les personnes immigrantes

Les répondantes et répondants au sondage affirment que les moyens que devrait privilégier la CNESST pour transmettre de l'information sont principalement les suivants :

- Dépliant ou affiche (61,9 %).
- Utilisation des réseaux sociaux (52,4 %), notamment Facebook, LinkedIn, Instagram, WhatsApp et YouTube.
- Courriel ou événements spéciaux (47,6 %) (DGPI, 2021).

Les groupes de discussion ont également insisté sur l'importance des affiches, des dépliants et des réseaux sociaux.

Parmi les outils que devrait développer la CNESST pour aider les organismes à soutenir leur clientèle en matière de droits du travail, la mise en place d'une ligne téléphonique consacrée à

cette clientèle a été recommandée. Les groupes de discussion ont, quant à eux, mis de l'avant la désignation d'une personne-ressource à la CNESST pour aider les personnes immigrantes à recevoir l'accompagnement adéquat — avoir accès au nom et au numéro de téléphone d'une personne qualifiée est rassurant et simplifie les démarches (Advanis, 2021). Un service de clavardage sur le site Web est également suggéré.

Les résultats du sondage et des groupes de discussion font état de deux autres moyens de joindre les personnes immigrantes : des séances d'information de groupe et la traduction de documents en plusieurs langues (Advanis, 2021; DGPI, 2021).

Parmi les langues à prioriser figurent l'espagnol, l'arabe et l'anglais (Advanis, 2021; DGPI, 2021). Les résultats du sondage suggèrent également le créole (35,8 %), le mandarin (30,2 %) et le russe (15,1 %) (DGPI, 2021).

Les groupes de discussion ont permis de recueillir plus d'information sur la forme et le contenu de l'information à transmettre aux femmes immigrantes. Ainsi, ils recommandent :

- d'utiliser un langage simple et clair pour transmettre de l'information courte, précise, accessible et à jour;
- de proposer des informations sur les lois, les ressources disponibles et les démarches à suivre dans des situations données (Advanis, 2021);
- d'utiliser des exemples concrets pour illustrer l'information présentée aux personnes immigrantes au moyen des différents outils. Le fait de raconter des histoires réelles ou de présenter des témoignages peut marquer l'esprit des personnes nouvellement arrivées et favoriser la rétention de l'information (Advanis, 2021);
- de produire des capsules vidéo (Advanis, 2021). Il s'agirait d'organiser de courtes formations, par exemple sous la forme de séances d'information couvrant séparément les trois secteurs de la CNESST (santé et sécurité du travail, normes du travail et équité salariale), pour sensibiliser les personnes immigrantes aux droits du travail au Québec. Les personnes ayant participé aux groupes de discussion recommandent de faire en sorte que ces formations soient attrayantes et informatives, de les offrir en plusieurs langues ou, à tout le moins, de les sous-titrer en français, de les rendre disponibles sur YouTube et le site Web de la CNESST et de les diffuser sur les réseaux;
- de créer ou non une campagne de promotion visant les personnes immigrantes : les avis divergent sur ce point. Certaines personnes estiment qu'une campagne de ce genre est nécessaire et sensibiliserait les personnes immigrantes. D'autres craignent qu'une telle campagne puisse contribuer à leur stigmatisation et préféreraient que les personnes immigrantes soient incluses dans une campagne de sensibilisation destinée à la population générale. Un certain nombre de répondantes et de répondants aimeraient que des éléments ludiques y soient intégrés (comme de courtes pièces de théâtre, des sketches, de la danse), alors que d'autres sont d'avis que le ton d'une telle campagne ne serait pas compatible avec ces éléments (Advanis, 2021).

2.4. Employeurs engageant des personnes issues de l'immigration

Un sondage à l'intention des employeurs, comprenant des questions sur les femmes immigrantes et l'équité salariale, a également été conçu.

Plus précisément, ce sondage visait à déterminer dans quelle mesure les personnes salariées issues de l'immigration ont une incidence sur les travaux réalisés par les employeurs en matière d'équité salariale. Il a été réalisé au moyen d'entrevues individuelles téléphoniques avec des personnes responsables du dossier de l'équité salariale dans leur entreprise.

L'échantillon est composé d'employeurs ou de représentants d'employeurs œuvrant dans une entreprise assujettie à la LES, dont au moins 20 % des personnes salariées sont issues de l'immigration. Afin de cibler plus particulièrement les femmes immigrantes, les employeurs sélectionnés proviennent de certains secteurs d'activité regroupant davantage de femmes :

- Soins de santé et assistance sociale (entreprises du secteur privé seulement).
- Commerce de détail.
- Fabrication.
- Services d'hébergement et de restauration.

En outre, comme une proportion importante de leur personnel provient de l'immigration et qu'il peut y avoir des enjeux particuliers, l'échantillon inclut aussi des répondantes et des répondants d'agences de placement. Au total, 31 entrevues ont été réalisées.

Cette consultation révèle que, du point de vue des employeurs, la présence de personnes issues de l'immigration ne semble pas avoir d'incidence sur la réalisation des travaux d'équité salariale.

Seule exception : les employeurs remarquent que les personnes salariées issues de l'immigration semblent moins engagées que les autres dans les processus d'équité salariale. Ce phénomène serait plus prononcé à l'étape de l'affichage des résultats.

Ce constat doit être établi avec une certaine réserve, toutefois, car « des tests statistiques effectués sur la base d'un échantillon représentatif sont nécessaires afin de valider si les différences décelées se manifestent également au niveau de la population cible. » (DGPI, 2023)

3. LES OBSTACLES RENCONTRÉS PAR LES FEMMES IMMIGRANTES À L'ENTRÉE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET DANS LES MILIEUX DE TRAVAIL

Les femmes immigrantes qui désirent travailler au Québec font face à plusieurs obstacles pour entrer sur le marché du travail et en rencontrent d'autres lorsqu'elles occupent un emploi. Ces obstacles sont également présents pour les hommes immigrants, mais à des degrés différents.

La littérature et les consultations menées dans le cadre de ce mandat recensent plusieurs obstacles.

- Certains, dont les suivants, sont fréquemment cités⁵ :
 - Le niveau de connaissance de la langue française.
 - La méconnaissance de la culture québécoise.
 - La faible reconnaissance de l'expérience et des diplômes acquis à l'étranger.
 - L'absence de réseaux sociaux.
- D'autres obstacles sont moins souvent abordés, comme les suivants :
 - Les effets des cycles économiques sur les personnes immigrantes⁶.
 - Les conséquences d'une conception homogène du terme « immigrante ».
- Enfin, il existe un obstacle qui ne relève ni des compétences, ni des acquis antérieurs, ni du vécu des femmes immigrantes : le cumul des discriminations⁷.

3.1 L'homogénéisation du terme « immigrante »

Parler de « l'immigration » est réducteur, car le terme sous-entend que les vécus et les raisons de venir habiter et travailler au Québec sont similaires. Or, le portrait est hétérogène :

[On a] tendance à homogénéiser le groupe dit « immigrant » sans considérer que les populations immigrantes proviennent de milieux hétérogènes sur le plan géographique, social et culturel. En cela, la population immigrante présente en son sein des caractéristiques sociodémographiques et des parcours professionnels et migratoires fort variés : immigration économique, de regroupement familial, humanitaire, environnementale, etc. Ces différents parcours migratoires peuvent influencer et teinter l'expérience professionnelle dans le pays d'accueil. (Côté, 2012, p. 31)

Même si de plus en plus de femmes viennent à titre d'immigrantes économiques et sont donc les demandeuses principales, la majorité d'entre elles sont des conjointes d'immigrants économiques ou sont admises par l'entremise du regroupement familial, comme réfugiées ou comme « autres immigrantes » (Annexe A, tableau 2). Les capacités d'adaptation et d'intégration au marché du travail sont donc variables.

Voici quelques exemples.

- Les conjointes d'immigrants économiques sont plus scolarisées, elles connaissent plus les langues officielles et elles ont un taux d'emploi et une rémunération plus élevés que les femmes venues dans le cadre d'un regroupement familial. Toutefois, ces dernières peuvent compter sur des proches établis au Québec qui connaissent déjà la culture et le marché du travail (Bonikowska et Hou, 2017, p. 8-9, 27).
- Les femmes immigrantes admises dans la catégorie du regroupement familial ou en tant que réfugiées vivent des « obstacles prémigratoires et postmigratoires qui affectent [...] leur intégration socioéconomique » (CCF, 2019, p. 7) : connaissance faible de la langue, scolarité insuffisante, appartenance à une minorité visible, problèmes de santé mentale, traumatismes de violences et rôle stéréotypé au sein du couple ou de la famille (p. 7-12). Elles sont donc plus susceptibles d'être vulnérables.
- Les femmes qui demandent l'asile rencontrent des obstacles supplémentaires dans leur intégration sociale et au marché du travail. Elles ont un accès restreint à certains services,

⁵ Béji et Pellerin, 2010, p. 566-567; Blain et collab., 2018, p. 12-14; Boulet, 2016, p. 17-18; CCF, 2019; Chicha et Charest, 2008; Chouakri, 2015; Cornelissen et Turcotte, 2020; MIDI, 2015a, p. 12.

⁶ Batisse et Zhu, 2014, p. 127; ISQ, 2010; Posca, 2016, p. 5.

⁷ Block, Galabuzi et Tranjan, 2019a; Chicha et Charest, 2008, p. 8-9; Namululi, Bagaoui et Hemedzo, 2018; Rose, 2016, p. 39-40.

comme des mesures d'employabilité et des services de francisation (CCF, 2019, p. 13-14). Leur intégration est ainsi entravée et retardée.

- Les femmes immigrantes qui ont déposé leur demande de résidence permanente et qui attendent la décision sont dans une situation peu propice à la connaissance et à l'exercice de leurs droits. La crainte de « faire des vagues », surtout si elles risquent l'expulsion ou si leur permis de travail est lié à un employeur, peut l'emporter sur l'exercice de leurs droits et recours.

Ainsi, pour favoriser leur intégration à la société d'accueil et au marché du travail, on doit connaître en détail la diversité des vécus des femmes immigrantes. Cette connaissance permet d'adapter les moyens et les outils pour les joindre et les aider à connaître leurs droits et leurs recours en matière d'équité salariale.

3.2 Les éléments culturels découlant de l'arrivée dans un nouveau pays

Même lorsque les conditions d'immigration sont idéales, l'arrivée dans un nouveau pays et l'apprentissage du milieu de vie et des traits socioculturels entraînent des défis d'adaptation. Le choc culturel sera plus important si le pays d'accueil est très différent du pays d'origine sur le plan socioculturel.

Trois obstacles culturels se démarquent pour les personnes immigrantes concernant le marché du travail : la barrière de la langue de la société d'accueil, le réseau social à bâtir et la méconnaissance des droits du travail et des recours.

3.2.1. La barrière de la langue

Le nombre de personnes immigrantes dont le pays de naissance n'a pas le français comme langue officielle est en augmentation au Québec. Or, le fait de ne pas maîtriser le français ou même d'en comprendre seulement les bases est l'un des obstacles les plus fréquemment cités.

Les personnes réfugiées ou dans une situation semblable sont proportionnellement celles qui connaissent le moins le français et l'anglais. Les personnes admises dans la catégorie de l'immigration économique sont celles ayant déclaré le plus souvent parler le français ou le connaître, ainsi que le français et l'anglais. Il y a également moins de femmes que d'hommes qui déclarent connaître le français et l'anglais.

Les conséquences sont multiples : isolement social, difficulté à connaître la société québécoise et à s'y intégrer, accès limité au marché du travail, etc. La méconnaissance du français (ou de l'anglais) constitue également une barrière pour plusieurs femmes immigrantes en ce qui a trait à la connaissance des droits du travail.

3.2.2. Le réseau social à bâtir

La participation à la vie sociale et culturelle du pays d'accueil contribue grandement à une intégration réussie sur le marché du travail⁸. L'accès à un réseau étendu, qui dépasse les limites de la famille et des proches, constitue aussi un atout pour diversifier les contacts et les sources d'information⁹. Or, plusieurs personnes immigrantes n'ont pas de réseau social à leur arrivée. Elles doivent le bâtir, autant pour réaliser les tâches de la vie quotidienne que pour comprendre le marché du travail et y accéder ou obtenir un emploi qui correspond à leur profil.

Une étude a montré qu'en 2013, les femmes immigrantes au Canada avaient un réseau social moins étendu que les femmes natives et participaient moins aux activités communautaires ou organisées par des associations, qui représentent des occasions de construire et d'élargir un réseau social (Hudon, 2015, p. 35-37).

Une autre étude portant sur l'intégration au marché du travail, menée en 2015 auprès de 7 437 personnes immigrantes nouvellement arrivées, expose des données relatives à l'aide reçue dans le cadre de la recherche d'emploi.

- L'aide à la recherche d'emploi provient généralement des sources suivantes : amies et amis (52,1 %), famille (21,1 %), conjointe ou conjoint (20,7 %) et contacts professionnels (20,4 %).
- La source qui a fourni de l'aide varie selon les caractéristiques sociodémographiques des personnes. Ainsi, 39,7 % des personnes âgées de 45 ans et plus ont bénéficié de l'aide de leur famille, 33,9 % des personnes nées en Europe ont eu recours à leurs contacts professionnels et 57,7 % des personnes issues du regroupement familial ont obtenu de l'aide par le biais de leur conjointe ou de leur conjoint.
- Les travailleurs qualifiés sont proportionnellement plus nombreux que les autres à avoir reçu de l'aide de leurs amies et amis (57,0 %), de leurs collègues (20,9 %), des personnes

⁸ Béji et Pellerin, 2010; Brell, Dustmann et Preston, 2020, p. 95-96.

⁹ Blain et collab., 2018, p. 16; Brell, Dustmann et Preston, 2020, p. 114-115; Hudon, 2015, p. 35-36.

rencontrées sur les réseaux sociaux (12,5 %) et de leurs contacts professionnels (23,8 %) (Advanis Jolicoeur, 2016, p. 101).

En somme, la faible participation des femmes immigrantes aux activités sociales et culturelles et leur réseau social restreint :

- limitent leur accès à des sources d'information sur le marché du travail et leurs droits;
- les rendent moins disponibles si elles ont de jeunes enfants;
- complexifient les actions des ministères et des organismes communautaires visant à les informer et à les soutenir.

3.2.3. La méconnaissance des droits du travail et des recours

Plus le système juridique du pays de naissance est différent du système québécois, plus sa méconnaissance risque d'être grande (Batisse et Zhu, 2014, p. 131). De plus, si les femmes immigrantes proviennent d'un pays où les actions du gouvernement sont mal perçues, il n'est pas certain qu'elles feront confiance aux gouvernements canadien et québécois et qu'elles déposeront des plaintes auprès d'un organisme étatique.

La Loi est propre au Québec et, de ce fait, doit être davantage expliquée que d'autres lois et concepts juridiques plus communs. Dans la même veine, les groupes de discussion tenus dans le cadre de la Consultation SI ont fait ressortir qu'en plus d'être méconnue, l'équité salariale n'est pas une priorité pour les femmes immigrantes, qui accordent plus d'importance aux normes du travail et à la santé et sécurité du travail.

3.3 La conciliation « travail – famille – études »

La conciliation « travail – famille – études » représente un obstacle important pour les femmes immigrantes dans leur intégration au marché du travail¹⁰.

Le Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre (CCF) (2019, p. 18) soutient qu'il existe deux boucles d'obstacles d'ordre systémique qui entravent l'intégration socioéconomique des femmes immigrantes, soit :

- le triptyque « dévalorisation des acquis – exigence de l'expérience locale – garderie », qui concerne les immigrantes diplômées et francophones;
- le triptyque « langue – travail – garderie », qui concerne les immigrantes qui ne maîtrisent pas ou pas suffisamment le français.

Par « garderie », on entend le manque de places disponibles, comme l'ont souligné également des répondantes et répondants au sondage tenu dans le cadre de la Consultation SI (DGPI, 2021). L'horaire des études, qu'il s'agisse de cours de francisation, de cours d'appoint pour mettre à jour et faire reconnaître leurs compétences professionnelles ou d'un programme d'études visant à réorienter leur carrière, est également un enjeu pour les femmes immigrantes.

En 2011, les femmes immigrantes entraient plus tardivement dans la population active que leurs homologues masculins. La situation était similaire en 2020 (voir Annexe A, section A2.2). Comparativement aux femmes natives, les femmes immigrantes sont un peu moins nombreuses à participer au marché du travail, à l'exception de celles qui résident au Québec depuis 5 à 10 ans et qui sont nettement plus présentes dans la population active.

Cette entrée plus tardive peut s'expliquer par des responsabilités familiales, des barrières culturelles ou la difficulté de converser en français¹¹. L'enjeu des responsabilités familiales reposant davantage sur les épaules des femmes n'est cependant pas propre à la situation des femmes immigrantes. Il arrive toutefois que des caractéristiques socioculturelles de leur pays de naissance accentuent ces responsabilités. Certaines peuvent ainsi être réticentes à confier leurs enfants à des étrangers (Chicha et Charest, 2008, p. 13) ou être issues d'une tradition qui n'encourage pas les femmes à occuper un emploi (Goudet, 2016, p. 5-6) ou d'une structure familiale stéréotypée (Bourdarbat et Grenier, 2014, p. 41, 46-47; CCF, 2019, p. 17).

Lorsqu'on sait que la situation économique et la participation active au marché du travail des femmes immigrantes sont particulièrement faibles dans les cinq années suivant leur arrivée, tout retard dans leur entrée sur le marché du travail nuit à leur intégration sociale et économique ainsi qu'à leur sécurité financière.

Par ailleurs, afin de concilier leurs responsabilités familiales avec leur emploi ou leurs études, les femmes immigrantes occupent des emplois à temps partiel plus souvent que les hommes,

¹⁰ Chicha et Charest, 2008, p. 13; CCF, 2019, p. 32; Goudet, 2016, p. 5-7.

¹¹ Cloutier-Villeneuve, 2021b; Hudon, 2015, p. 29; Posca, 2016, p. 5.

immigrants et natifs, et les femmes natives. Cette situation réduit d'autant les moments et les endroits où on peut les joindre pour leur faire connaître leurs droits et leurs recours.

3.4 La reconnaissance des acquis

La complexité de la reconnaissance de l'expérience professionnelle, des compétences et des diplômes acquis à l'étranger pour les personnes immigrantes est un fait reconnu dans la littérature et les données empiriques¹². Trois éléments de cette problématique sont analysés dans cette section.

Le premier point porte sur les systèmes d'éducation et la transférabilité des compétences acquises. Un diplôme obtenu dans un système d'éducation différent de celui du Québec et du Canada peut expliquer une remise en question des acquis, en particulier lorsque les différences entre les pays sont prononcées (Batisse et Zhu, 2014, p. 131, 135). Il peut être très difficile pour un employeur d'évaluer la validité d'une scolarité ou d'une expérience professionnelle s'il ne connaît ni la rigueur du système d'éducation et des établissements du pays où a été suivie la formation, ni le marché du travail où a été acquise l'expérience (Chicha et Charest, 2008, p. 12).

Le second élément concerne la catégorie de l'immigration économique et les personnes immigrantes admises comme « travailleurs qualifiés ». Ces personnes ont été reçues notamment grâce à leur niveau de scolarité, à leur expérience professionnelle ainsi qu'à leur connaissance du français (et de l'anglais). Pourtant, elles sont autant affectées par la non-reconnaissance des acquis professionnels que les personnes admises dans les autres catégories d'immigration¹³. Il s'agit également de la sous-catégorie qui regroupe la majorité des personnes immigrantes.

Le troisième élément est le lien entre la difficulté de reconnaissance des acquis professionnels antérieurs et la provenance des diplômes et/ou l'appartenance à une minorité visible. Les personnes originaires de pays « traditionnels », soit les pays occidentaux, ont moins de difficulté à faire reconnaître les diplômes et expériences qu'elles ont acquis dans ces pays. Les personnes dont les diplômes et les expériences ont été obtenus en Asie (principalement en Asie du Sud et du Sud-Est), en Afrique et en Amérique latine¹⁴ sont celles qui bénéficient de la plus faible reconnaissance. On remarque qu'il s'agit également des personnes immigrantes présentant les taux d'activité et d'emploi les plus bas et le taux de chômage le plus élevé. Leur rémunération est également plus faible que la moyenne.

Notons qu'au-delà de critères objectifs, la question de la perception négative de la qualité des formations et des expériences antérieures, fondée ou non, et la possibilité de discrimination sont à prendre en considération. Une certaine résistance provient des employeurs, des institutions d'enseignement et, de façon plus marquée, des ordres professionnels¹⁵. Cette situation n'est pas unique au Québec, mais selon une étude citée par Posca (2016, p. 9) :

[A]u Québec, un immigrant diplômé d'un "pays développé" a 60 % plus de chances de se trouver un premier emploi qu'un immigrant diplômé d'un "pays moins développé". En Colombie-Britannique, cet avantage n'est pourtant que de 36 % et, en Ontario, c'est l'immigrant diplômé d'une université non occidentale qui affiche un faible avantage, de l'ordre de 7 %.

Les conséquences de la non-reconnaissance des diplômes et de l'expérience professionnelle sont notamment la précarité professionnelle, la pauvreté et le sentiment de dévalorisation (Belhassen-Maalaoui, collab. de Raymond, 2009, p. 88-101). La motivation et la capacité des femmes immigrantes à exercer leurs droits et à déposer des recours sont aussi fragilisées. Notons enfin que les pays desquels les diplômes sont peu reconnus sont ceux d'où proviennent la grande majorité des personnes immigrantes depuis plusieurs années.

3.4.1. La surqualification

La surqualification s'observe dans tous les pays, tant chez les personnes natives que chez les personnes immigrantes. Au Canada et au Québec, le taux de surqualification de ces dernières est toujours supérieur à celui des personnes natives¹⁶. Parmi les conséquences qu'elle entraîne,

¹² Voir notamment : Belhassen-Maalaoui, collab. de Raymond, 2009; Bellemare, 2015; Blain et collab., 2018, p. 12-13; Boulet, 2016, p. 17-19; Bourdarbat et Boulet, 2010, p. 71-73; CCF, 2019; Chicha et Charest, 2008, p. 10-13; Hudon, 2015, p. 29-30; Namululi, Bagaoui et Hemedzo, 2018, p. 106-107; OCDE, 2020; Posca, 2016, p. 9-10.

¹³ Advanis Jolicoeur, 2016, p. 57; OCDE, 2020; Zhu et Batisse, 2011, p. 257-261.

¹⁴ Bellemare, 2015, p. 106-109; Bourdarbat et Boulet, 2010, p. 71-72; Chicha et Charest, 2008, p. 8; Demers, 2018, p. 14-15.

¹⁵ Sur la perception et le risque de discrimination : Batisse et Zhu, 2014, p. 142; Bourdarbat et Boulet, 2010, p. 59; Picot, Zhang et Hou, 2019, p. 34-35. Sur la résistance : Ben Soltane, 2017, p. 44; Blain et collab., 2018, p. 12-13; Boulet, 2016, p. 17; Chicha et Charest, 2008, p. 10-12; Forcier et Handal, 2012, p. 6; OCDE, 2020.

¹⁶ Cornelissen et Turcotte, 2020; Demers, 2018, p. 20; MIFI, 2020e, p. 22-24; Posca, 2016, p. 5-6.

mentionnons l'insécurité financière, la perte de statut social, les emplois précaires, la perte des compétences et les atteintes à la santé mentale¹⁷.

Selon deux chercheurs, la structure et la grosseur des marchés de l'emploi québécois et canadien expliqueraient en partie la surqualification fréquente des personnes immigrantes : « En raison de ces conditions macroéconomiques, le marché du travail canadien est plus limité [que celui des États-Unis] en ce qui concerne sa capacité à accueillir des travailleurs nés à l'étranger, surtout pour des emplois spécialisés correspondant au niveau de scolarité d'un immigrant. » (Lu et Zou, 2019, p. 8-9)

Étant donné que la capacité du marché de l'emploi est plus limitée au Québec qu'au Canada, que le nombre d'immigrants économiques qu'il accueille est proportionnellement élevé (Forcier et Handal, 2012, p. 2) et que le niveau de scolarité est un critère important dans la grille de sélection, la possibilité que les personnes immigrantes soient surqualifiées est élevée. Cette part importante de personnes immigrantes scolarisées expliquerait en grande partie la tendance à la hausse de leur taux de surqualification au Québec. En effet, celui-ci est passé de 39,1 % en 2006 à 48,2 % en 2018 (MIFI, 2020e, p. 23).

Les femmes immigrantes possédant un diplôme universitaire sont plus à risque d'être surqualifiées que les hommes immigrants et de l'être de façon persistante (Cornelissen et Turcotte, 2020, p. 2-4, 12). Celles admises dans la catégorie de l'immigration économique vivent plus souvent une surqualification persistante que leurs homologues masculins, et ce, tant chez les demandeurs principaux que secondaires. Selon cette étude, cet écart entre les genres est nettement moindre dans les autres catégories d'immigration (Cornelissen et Turcotte, 2020, p. 12-13).

La surqualification, comme la reconnaissance des acquis scolaires et professionnels, n'est pas identique selon la région où a été obtenu le diplôme :

- Les personnes immigrantes originaires de l'Amérique latine, de l'Europe méridionale, de l'Europe de l'Est, de l'Afrique et de l'Asie affichaient toutes des taux de surqualification beaucoup plus élevés que celles venant de l'Europe du Nord et de l'Ouest et de l'Amérique du Nord.
- Les personnes diplômées de l'Asie du Sud et du Sud-Est avaient une plus grande probabilité d'être surqualifiées à la fois en 2006 et en 2016 (Cornelissen et Turcotte, 2020, p. 12).
- En 2018, les personnes immigrantes qui ont obtenu leurs diplômes en Amérique latine, en Afrique ou en Asie avaient les taux de surqualification les plus élevés (supérieurs à 70,0 %) (MIFI, 2020b, p. 23).
- Le taux de surqualification peut également varier selon la région d'origine des personnes immigrantes. Obtenir un diplôme canadien réduit le taux de surqualification des personnes originaires de l'Asie du Sud et du Sud-Est, sans toutefois l'éliminer. Ces personnes étaient, en 2006 et en 2016, particulièrement susceptibles de vivre une surqualification persistante (Cornelissen et Turcotte, 2020, p. 8-9).

Elle varie aussi selon la profession occupée. En 2018, les personnes immigrantes qui travaillaient dans les secteurs de la vente et des services, de la fabrication et des services d'utilité publique ainsi que dans celui des métiers, du transport, de la machinerie et des domaines apparentés avaient des taux de surqualification dépassant 50,0 % (MIFI, 2020e, p. 24).

Les conséquences de la surqualification se font sentir à court et à long terme, affectant les personnes immigrantes et compromettant leur intégration au marché du travail et leur capacité à connaître leurs droits et recours :

La déqualification [...] atteint essentiellement les capacités professionnelles et économiques [des personnes immigrantes], dans le sens où [ces dernières vont] finir par accepter des emplois pour lesquels [elles sont surqualifiées] et situés au plus bas de l'échelle salariale, pour pouvoir survivre. Le processus de déqualification opère à plusieurs niveaux. En premier lieu, il touche la capacité financière des [personnes immigrantes] et de leurs familles, ce qui est paradoxal pour des immigrants économiques dont la motivation principale est souvent d'améliorer leur situation économique. En deuxième lieu, les longues périodes de chômage et les emplois déqualifiés ont pour effet principal d'éroder les compétences de ces [immigrantes et immigrants], car ils les privent de l'opportunité de les maintenir par la pratique ou de les mettre à jour. Ceci peut les amener sur le long terme à rester emprisonnés dans des emplois « alimentaires », initialement envisagés comme un moyen d'avoir une première expérience de travail au Canada/Québec. (Ben Soltane, 2017, p. 44)

¹⁷ Cornelissen et Turcotte, 2020, p. 2-3; Frank et Hou, 2017, p. 9-11.

Quand une personne occupe un emploi pour lequel elle est surqualifiée, sa précarité professionnelle et financière est exacerbée, surtout si cette situation perdure. Encore ici, les pays au sein desquels le taux de surqualification est élevé sont ceux d'où proviennent la grande majorité des personnes immigrantes depuis plusieurs années.

3.4.2. Les portes d'entrée sur le marché du travail en vue d'acquérir une expérience professionnelle au Québec

Les chercheurs et chercheuses d'emploi connaissent bien cette difficulté insoluble : pour obtenir un emploi dans un nouveau domaine, on doit souvent détenir une expérience antérieure pertinente. Les personnes immigrantes qui possèdent pourtant une expérience de longue date dans leur pays d'origine se voient souvent refuser des emplois parce qu'il leur manque une expérience de travail canadienne ou québécoise. Il est donc essentiel qu'elles obtiennent un premier emploi au Québec pour briser le cercle vicieux ou les boucles d'obstacles.

Deux portes d'entrée sur le marché de l'emploi se démarquent : les agences de placement temporaire et les réseaux sociaux de la communauté ethnoculturelle. Ces deux portes d'entrée doivent cependant relever des défis importants pour faire connaître aux femmes immigrantes leurs droits et recours concernant l'équité salariale et veiller à l'application de la Loi par les employeurs.

Les agences de placement temporaire sont en essor au Québec. Elles offrent du personnel dans plusieurs secteurs d'activité économique pour des contrats variant d'une journée à plusieurs mois. Leurs clients-employeurs sont notamment les petites entreprises non syndiquées (Dubé et Premji, 2014, p. 2; Gravel, Dubé et Legendre, 2016, p. 10), une clientèle avec laquelle il est particulièrement difficile d'entrer en contact afin de faire connaître et appliquer la *Loi sur l'équité salariale*. La détermination de « qui est l'employeur » entre l'agence de placement et le client-entreprise — qui se fait au cas par cas, selon des critères établis par la Cour suprême du Canada¹⁸ — ajoute à la difficulté de savoir si une agence de placement est assujettie à la Loi et, de façon générale, à quelle entreprise s'adresser en cas de non-respect de la Loi. Notons que selon l'orientation de l'article 6 de la Loi, l'agence de placement est *a priori* l'employeur¹⁹. Parmi les clients-employés, les personnes immigrantes sont très présentes²⁰. En effet, ces agences leur permettent d'accéder au marché du travail, d'acquérir l'expérience locale manquante et de répondre rapidement à leurs obligations financières. La surqualification des personnes immigrantes y est fréquente, car les diplômes d'études sont généralement peu valorisés, contrairement à l'efficacité, à la disponibilité et aux capacités physiques²¹.

Les réseaux sociaux permettent d'obtenir de l'information sur le marché de l'emploi, une référence pour un poste ou un emploi. Les réseaux sociaux de proximité peuvent être constitués de membres de la famille, d'amis et d'autres immigrants appartenant à la même communauté ethnoculturelle ou ayant aussi vécu une expérience d'immigration. Les personnes immigrantes peuvent considérer ces emplois comme temporaires, en attendant d'obtenir un emploi en lien avec leur domaine d'expertise (Girard, 2017, p. 33). Toutefois, le manque de réseaux sociaux variés peut être à l'origine d'une boucle fermée de « non-intégration socioprofessionnelle » et de méconnaissance persistante des lois du travail, dont la Loi :

En effet, mal informé au sujet de l'accès aux réseaux aidant à l'intégration dans la société d'accueil, le nouvel arrivant a tendance à solliciter son propre entourage : un réseau ethnoculturel, qualifié d'informel par plusieurs études [...]. Ces dernières montrent que le recours aux réseaux ethniques constitue la stratégie la plus souvent adoptée par les nouveaux arrivants dans la mesure où ces réseaux servent de soutien moral et parfois financier, mais aussi de source d'informations sur le marché du travail. S'il reste vrai qu'une telle stratégie de recherche d'information est moins coûteuse et plus rapide, il n'en demeure pas moins qu'elle peut entraîner ce que Sandefur et Lauman (1998) appellent « un piège à relations », décourageant l'utilisation d'autres

¹⁸ Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail), [1997] 1 R.C.S. 1015 (<https://scc-csc.lexum.com/scc-csc/scc-csc/fr/item/1498/index.do?q=%5B1997%5D+1+R.C.S.+1015+>). Voir aussi : <https://www.nortonrosefulbright.com/fr-ca/centre-du-savoir/publications/b789f371/l'employeur-veritable-et-les-agences-de-placement-dans-le-domaine-de-la-sante-la-cour-dappel>.

¹⁹ Orientation de l'article 6 (<https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/organisation/documentation/accs-linformation/documents-servant-prise-decision/equite-salariale/loi-sur-lequite-salariale/chapitre-i-objet-champ-dapplication-articles-1-9/article-6-nombre-salaries-moyenne>) : « A priori, l'employeur est l'agence de placement, notamment parce que c'est elle qui verse la rémunération. La personne salariée devrait donc être incluse dans le calcul du nombre de personnes salariées de l'agence de placement. » Lire aussi la décision de la CÉS *Personne salariée et Gamma Personnel inc.*, 2009 CanLII 32921 (QC CES), <<https://canlii.ca/t/245jv>>.

²⁰ Dubé et Gravel, 2014, p. 2; Belzile, 2014, p. 106-108; Vultur, Bernier et Richard, 2017; Vultur et Provencher, 2014, p. 41-50.

²¹ Dupuis, 2014, p. 75, 86-87; Girard, 2017, p. 36; Vultur et Provencher, 2014, p. 57-65.

comportements de recherche d'informations plus diversifiées (Béji et Pellerin, 2010, p. 567).

Par ailleurs, les femmes immigrantes qualifiées dont le réseau est surtout composé d'autres femmes immigrantes risquent d'être confinées dans des emplois précaires et ethnicisés (Goudet, 2016, p. 8).

En conclusion, les agences de placement et les réseaux sociaux ethnoculturels sont utiles pour aider les personnes immigrantes à décrocher un premier emploi et des emplois subséquents. Ils comportent cependant des obstacles connus concernant la vulnérabilité financière et l'exercice des droits et recours par les personnes immigrantes :

- Méconnaissance des droits du travail (réseaux sociaux).
- Violations fréquentes de ces droits (agences de placement).
- Prédominance de petites entreprises, souvent non syndiquées.
- Emplois précaires.
- Difficulté à joindre ces personnes pour leur faire connaître la Loi – autant dans les agences de placement (changements fréquents de postes et d'entreprises-clientes) qu'au sein des entreprises liées au réseau social ethnoculturel.
- Démotivation à exercer leurs droits et recours.
- Crainte d'exercer leurs droits et recours.
- Réticence à exercer leurs droits et recours dans le cadre des emplois obtenus par l'entremise du réseau social ethnoculturel par crainte de déplaire ou de porter préjudice aux personnes qui les ont recommandées ou embauchées.

3.5 Les répercussions des cycles économiques

Les personnes immigrantes, surtout celles arrivées depuis moins de 10 ans au Québec, sont particulièrement touchées lors d'un ralentissement économique²², et les femmes immigrantes le sont d'autant plus. Lors de la reprise économique, les secteurs d'activité dans lesquels elles travaillent ne font généralement pas partie des moteurs de la relance. L'exemple récent de la COVID-19 va en ce sens (Hou, Picot et Zhang, 2020).

Lors d'un ralentissement économique, la mise à pied, la nécessité d'occuper un emploi pour répondre aux besoins financiers de même que la précarité des postes et du lien de travail créent des situations de vulnérabilité qui ne sont pas propices à l'exercice des recours prévus en cas de violation de la Loi. Par ailleurs, lorsque les femmes immigrantes perdent leur emploi, on ne peut les rencontrer et intervenir auprès d'elles que par l'entremise d'activités sociales ou communautaires.

3.6 Le cumul de discriminations²³

Les femmes immigrantes peuvent subir une double discrimination : être femme et être immigrante. Si elles appartiennent à une minorité visible, elles risquent de vivre une triple discrimination²⁴.

L'existence de la discrimination systémique fondée sur le sexe fait consensus au Québec. Elle est la raison d'être de la Loi.

La discrimination fondée sur le statut d'immigrant est plus difficile à mesurer, mais elle s'appuie sur des données empiriques et la littérature scientifique. Certaines études font d'ailleurs un lien entre la détérioration du revenu des nouvelles cohortes de personnes immigrantes et les changements importants dans la composition ethnique de ces cohortes. Selon ces études, la discrimination pourrait expliquer cette détérioration²⁵. Goudet (2016, p. 8) cite deux études montrant que « à l'embauche, les préjugés et stéréotypes relatifs à l'origine étrangère et au genre féminin influenceraient les recruteurs dans leur anticipation des performances des candidats aux postes. » Boulet (2016) fait une revue de la littérature et la résume ainsi : « Même si la discrimination est difficilement mesurable et qu'il existe plusieurs méthodes pour l'évaluer, les

²² Batisse et Zhu, 2014, p. 127; Forcier et Handal, 2012, p. 3; ISQ, 2010; Posca, 2016, p. 5.

²³ Les termes « intersectionnelles » ou « intersectionnalité des discriminations » sont également utilisés pour décrire cette situation (Ben Soltane, 2017; Chicha, 2012; Namululi, Bagaoui et Hemedzo, 2018; Purdie-Vaughns et Eibach, 2008). La présence de plusieurs discriminations fait en sorte qu'elles se croisent plutôt que de se cumuler. Ainsi, il est important de reconnaître qu'elles ne « s'additionnent » pas simplement, mais interagissent pour former une nouvelle forme de discrimination (Chicha, 2012, p. 88-89). Le terme est régulièrement utilisé dans les champs des sciences humaines et sociales et, plus récemment, dans des milieux militants. La notion d'intersectionnalité est devenue « chargée » socialement et politiquement, s'éloignant des débats universitaires. Pour ce motif, et sans préjuger de la validité et de l'utilisation de la notion d'intersectionnalité, nous avons retenu l'expression « cumul de discriminations » dans ce document.

²⁴ Blain et collab., 2018, p. 5; Chicha et Charest, 2008, p. 8-9; CCF, 2019, p. 17-18, 32; Goudet, 2016, p. 9; MIDI, 2015a, p. 14; Namululi, Bagaoui et Hemedzo, 2018; Rose, 2016, p. 35-41.

²⁵ Citées dans Batisse et Zhu, 2014, p. 127-128, 131. Voir également Posca, 2016, p. 10.

travaux consultés concluent que la discrimination explique probablement une part des désavantages vécus par les immigrants sur le marché du travail. » (p. 20) Des recherches menées auprès de femmes immigrantes fournissent plusieurs exemples de discriminations qu'elles ont vécues, tant à l'embauche qu'une fois en poste, de la part de personnes en position d'autorité, de collègues ou de clientes et clients²⁶.

La discrimination fondée sur la race ou l'ethnie des personnes immigrantes soulève la difficulté d'établir une distinction entre « immigrante ou immigrant de minorité visible » et « personne de minorité visible ». Les études qui ont porté sur plus d'une génération de familles immigrantes arrivent au constat que la première génération est celle qui est la plus défavorisée, que les suivantes s'en tirent mieux, mais que l'écart sur le marché du travail persiste, ce qui n'est pas le cas des personnes immigrantes n'appartenant pas à une minorité visible (Boudarbat et Ebrahimi, 2016; Goudet, 2016, p. 10-21). Autrement dit, la discrimination fondée sur la race ou l'ethnie sur le marché du travail se poursuit bien après l'arrivée au Canada ou au Québec :

Dans la mesure où les Québécois des minorités racisées nés au Canada ont pour la plupart été scolarisés au Québec, maîtrisent le français et même bien souvent l'anglais, n'ont pas d'accent perçu comme étranger, connaissent les codes culturels de la majorité et ont acquis une expérience de travail québécoise, leurs taux de chômage plus marqués que ceux prévalant chez les autres natifs du Québec pourraient s'expliquer en grande partie par le racisme et la discrimination (Eïd, 2012, p. 9).

Parmi les conséquences de cette forme de discrimination, mentionnons la discrimination à l'embauche et sur les lieux de travail, l'exclusion sociale de la part des collègues, une plus faible rémunération, la précarité des emplois, un taux de chômage plus élevé et une forte prévalence de situation de faible revenu. Les personnes de minorités visibles ou d'origine ethnique non européenne sont touchées, mais dans une moindre mesure que les personnes noires²⁷.

4. CONCLUSION

Le marché de l'emploi a progressé depuis plusieurs années pour les personnes immigrantes, hommes et femmes. L'année 2020, marquée par la pandémie de COVID-19, a brisé cette tendance, mais ses effets à court et à moyen terme restent encore à être mesurés. Nonobstant ces répercussions encore incertaines, il est possible de constater que le temps de résidence aide nettement à améliorer les indicateurs socioéconomiques comme les taux d'activité et d'emploi ainsi que la rémunération. La période la plus critique demeure les cinq premières années suivant l'arrivée. Cela peut s'expliquer en partie par les procédures d'emménagement, l'apprentissage de la langue, de la culture et du marché du travail de même que les réseaux de contacts personnels et professionnels à créer.

Cependant, si la période d'adaptation à une nouvelle société en est une de flottement prévisible, il existe des obstacles qui le sont moins, comme la grande difficulté à faire reconnaître les formations et l'expérience acquises à l'étranger ou la persistance du cumul de discriminations pour les femmes immigrantes.

Les femmes immigrantes rencontrent les mêmes difficultés que leurs homologues masculins lors de leur intégration au marché du travail et une fois en emploi. La revue de la littérature et les consultations menées dans le cadre du Portrait montrent qu'elles en vivent également d'autres :

- Elles connaissent proportionnellement moins le français (et l'anglais) que les hommes immigrants.
- Leurs réseaux de contacts hors de la famille et des proches sont limités.
- Elles intègrent plus tard le marché du travail.
- Elles travaillent davantage à temps partiel que les hommes immigrants et les femmes natives.
- Elles occupent des emplois qui sont touchés rapidement et fortement lors d'un ralentissement économique.
- Leur rémunération est moins élevée que celle des hommes, natifs et immigrants, et des femmes natives.
- Le cumul de discriminations est fréquent — il peut s'agir d'une double discrimination (être femme et immigrante) ou d'une triple discrimination (être femme, immigrante et de minorité visible).

²⁶ Allaire, 2017; Beauregard, 2021; Belhassen-Maalaoui, collab. de Raymond, 2009; Bellemare, 2015; CCF, 2019; Conseil du statut de la femme (CSF), 2020a, p. 64; Eïd, 2012.

²⁷ Batisse et Zhu, 2014, p. 128, 142; Beauregard, 2021; Belhassen-Maalaoui, collab. de Raymond, 2009; Block, Galabuzi et Tranjan, 2019a; CCF, 2019; Eïd, 2012; Hou, Frank et Schimmele, 2020, p. 3; Houle, 2020; Hudon, 2016, p. 31-33; Turcotte, 2020.

Les travailleuses immigrantes sont donc susceptibles de vivre en situation de pauvreté persistante, de connaître l'isolement social, la précarité professionnelle et le sentiment de dévalorisation. Ce sont des circonstances qui favorisent peu l'apprentissage des droits du travail, dont la Loi, ou l'exercice de leurs droits et recours²⁸.

Comme mentionné précédemment, la Loi est propre au Québec. Elle se démarque des autres législations nationales²⁹, notamment par son caractère proactif, et s'inscrit dans une volonté d'affirmation de l'égalité entre les femmes et les hommes. Cette particularité sociojuridique place la Loi dans un angle mort pour plusieurs personnes immigrantes, femmes et hommes, et constitue un défi supplémentaire pour la CNESST qui met en œuvre, depuis plusieurs années, des initiatives pour connaître, joindre et accompagner la population immigrante, en particulier les femmes immigrantes.

²⁸ Notons que la pandémie de COVID-19 a modifié le contexte sociétal en mettant en évidence l'importance et la précarité des emplois dits « essentiels », souvent sous-payés et occupés par des femmes, natives et immigrantes. Pour plusieurs personnes, la crise sanitaire a permis pour la première fois de réaliser concrètement la sous-valorisation des emplois à prédominance féminine sur le marché du travail. Il s'agit là d'une occasion de mieux faire connaître la Loi et de favoriser des changements visant à améliorer la reconnaissance du travail féminin sur le marché du travail et dans la société en général. Pour les femmes immigrantes, il s'agit d'une occasion de combattre, entre autres, les fondements de la double ou de la triple discrimination qu'elles subissent.

²⁹ À l'exception de la *Loi sur l'équité salariale* du Canada, qui est entrée en vigueur le 31 août 2021.

ANNEXE A : LE PORTRAIT SOCIODÉMOGRAPHIQUE ET SOCIOÉCONOMIQUE DE L'IMMIGRATION EN DÉTAIL

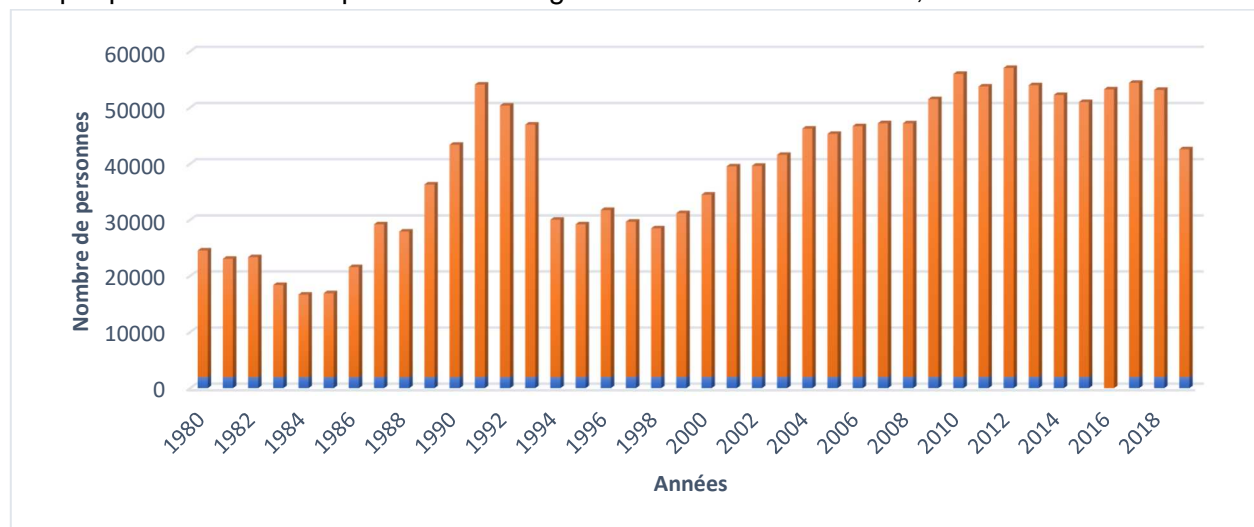
A1. Le portrait sociodémographique de l'immigration

Cette section brosse un portrait approfondi de l'immigration au Québec et de son évolution depuis les années 1980. Le nombre total de personnes immigrantes admises au Québec sur une base annuelle est présenté puis ventilé selon cinq indicateurs : la catégorie d'immigration, le sexe, l'âge, la connaissance du français et de l'anglais et le niveau de scolarité.

A1.1 Le nombre de personnes immigrantes au Québec

Le nombre de personnes immigrantes admises au Québec sur une base annuelle a fluctué au cours des dernières décennies (ISQ, 2020a). Il a atteint un creux historique en 1984 avec 14 695 personnes et a bondi à 52 105 personnes en 1991 avant d'entamer une baisse tout au long de cette décennie (26 509 personnes en 1998). Le nombre de personnes immigrantes admises annuellement au Québec a ensuite augmenté de façon régulière pour atteindre 53 982 personnes en 2010. Depuis 2010, les admissions annuelles représentent une moyenne de 50 928 personnes, avec une baisse notable en 2019 (40 565). Le graphique 1 présente les admissions annuelles des personnes immigrantes pendant la période 1980-2019³⁰.

Graphique 1. Nombre de personnes immigrantes admises au Québec, 1980 à 2019



Source : Institut de la statistique du Québec (2020a).

Au fil des ans, le nombre de personnes immigrantes s'est accru au Québec. Le tableau 1 présente le nombre de personnes admises comme immigrantes depuis 1991 qui habitaient au Québec, selon les données des recensements canadiens.

Tableau 1. Nombre de personnes immigrantes vivant au Québec, recensements de 1991 à 2016

Année de recensement	Nombre de personnes immigrantes
1991	591 210
1996	664 495
2001	706 965
2006	851 560
2011	974 895
2016	1 091 310

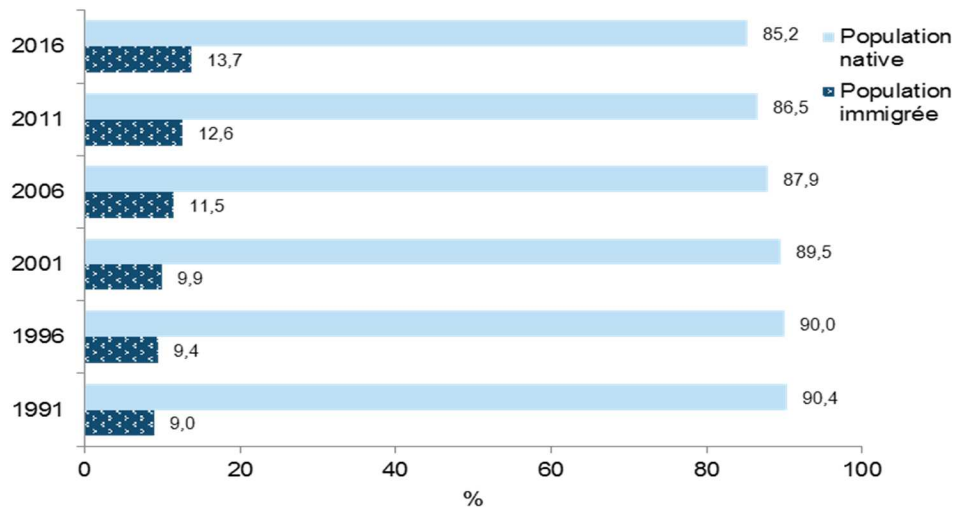
Source : Statistique Canada (2013, 2019). Traitement de la CNESST.

En 25 ans, le nombre de personnes immigrantes a presque doublé, passant de 591 210 à 1 091 310. Jumelée à un indice de fécondité qui ne suffit plus à accroître la population québécoise depuis plusieurs décennies (Lussier et Dehghani, 2016, p. 1), la proportion de la population québécoise issue de l'immigration est ainsi passée de 9,0 % à 13,7 % entre 1991 et 2016 (MIDI, 2019, p. 31).

³⁰ Les données de 2020 ont été publiées le 29 septembre 2021 : 25 227 personnes immigrantes ont été admises en 2020 au Québec ([Immigrants, émigrants et résidents non-permanents, Québec, Ontario et Canada](#)). Cette baisse est perçue comme une conséquence de la pandémie de COVID-19.

Comme le montre le graphique 2, elle a davantage augmenté à partir des années 2000. En effet, entre 1991 et 2001, cette proportion s'est accrue de 0,9 point de pourcentage (9,0 % à 9,9 %), alors que de 2001 à 2011, l'augmentation fut de 2,7 points de pourcentage (9,9 % à 12,6 %).

Graphique 2. Proportion de la population immigrée dans la population du Québec, recensements de 1991 à 2016



Source : Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion³¹ (2019).

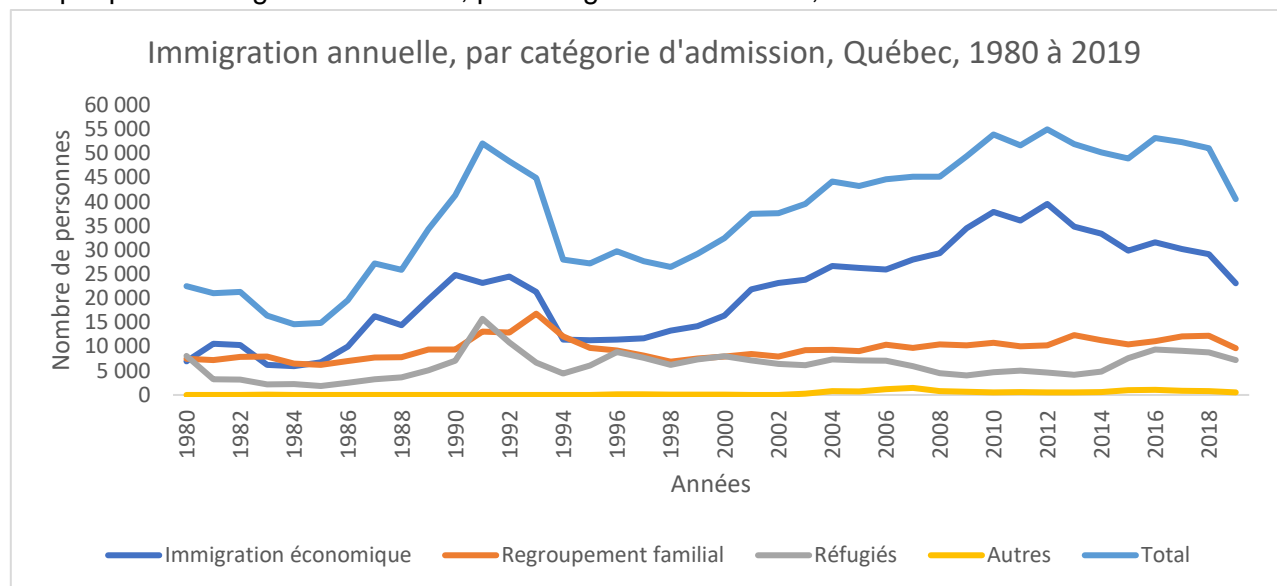
Par catégorie d'immigration

Les quatre catégories d'admission permanente sont présentes au Québec :

- L'immigration économique, soit les sous-catégories « travailleurs qualifiés » (entre 82,0 % et 85,0 % du total de la catégorie), « gens d'affaires » et « aides familiaux ».
- Le regroupement familial.
- Les réfugiés et personnes en situation semblable³².
- Les personnes admises pour des motifs « autres », principalement pour des raisons humanitaires.

Le graphique 3 présente le nombre de personnes immigrantes admises annuellement pour chaque catégorie d'admission, de 1980 à 2019.

Graphique 3. Immigration annuelle, par catégorie d'admission, 1980 à 2019



Source : Institut de la statistique du Québec (2020a).

³¹ Le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion a été renommé en 2019 pour devenir le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration. Malgré le changement de nom, il s'agit de la même entité.

³² Les personnes demandeuses d'asile demandent l'asile à leur arrivée au pays ou lors d'un séjour au Canada. Les personnes réfugiées sont reconnues comme demandeuses d'asile et arrivent au Canada à titre de résidentes permanentes ou peuvent demander ce statut sur place (après avoir demandé et obtenu le statut de demandeuses d'asile) (MICC, 2011, p. 6; CCF, 2019, p. 13).

On constate que les courbes « Total » et « Immigration économique » suivent de façon presque identique les mêmes tendances. On peut également remarquer que la catégorie de l'immigration économique est la principale catégorie d'admission des personnes immigrantes depuis 1985.

Depuis 1991, la sélection des personnes candidates à l'immigration économique est prise en charge par le gouvernement du Québec. La sélection pour les autres catégories d'immigration et pour l'immigration temporaire ainsi que le processus d'admission demeurent l'entière responsabilité du gouvernement fédéral³³.

La prise en charge de l'immigration économique par le gouvernement du Québec se traduit par la prédominance des personnes issues de cette catégorie dans les admissions totales. Ainsi, la part relative de l'immigration économique est passée de 49,1 % en 1990-1994 à 69,2 % en 2010-2014 (MIDI, 2015a, p. 11). En 2019, la répartition entre les catégories se lisait comme suit : immigration économique (57,0 %), regroupement familial (23,9 %), personnes réfugiées et en situation semblable (17,9 %) et autres immigrants (1,2 %) (MIFI, 2020h, p. 9).

Les femmes et les hommes sont présents dans chacune des catégories d'admission, mais à des degrés divers. Par exemple, pour la période 2015-2019, 55,8 % des femmes se retrouvaient dans la catégorie de l'immigration économique, comparativement à 61,3 % des hommes. À l'inverse, les femmes sont plus nombreuses dans la catégorie du regroupement familial que les hommes (respectivement 25,8 % et 19,4 %) (MIFI, 2020h, p. 10-11).

La méthode de comptabilisation des personnes immigrantes exige une précision : « Le dénombrement selon la catégorie inclut le requérant principal et le conjoint et les personnes à sa charge qui l'accompagnent, s'il y a lieu. » (MIFI, 2020f, p. 25) Comme le montre le tableau 2, cette précision a son importance pour la catégorie de l'immigration économique. La proportion femmes-hommes de cette catégorie d'admission est presque égale, soit 48,0 % et 52,0 %. Toutefois, la ventilation entre les demandeurs principaux et les demandeurs secondaires nuance le portrait. Parmi les femmes qui sont arrivées au Québec en tant qu'immigrantes économiques, 61,5 % étaient des conjointes d'immigrants économiques demandeurs principaux. Elles ont donc été incluses dans cette catégorie. La part des femmes immigrantes économiques demandeuses principales est toutefois en augmentation depuis 2004 (Hudon, 2015, p. 5-6).

Tableau 2. Proportion des personnes admises comme immigrantes, par catégorie et par sexe, recensement 2016

Catégorie d'admission	Total		Hommes			Femmes		
	Nombre	%	Nombre	% (total hommes)	% (catégorie)	Nombre	% (total femmes)	% (catégorie)
Immigration économique	469 015	54,1	243 915	58,0	52,0	225 100	50,3	48,0
Demandeurs principaux	224 720	25,9	137 975	32,8	56,6	86 745	19,4	38,5
Demandeurs secondaires	244 300	28,2	105 945	25,2	43,4	138 360	30,9	61,5
Regroupement familial	241 225	27,8	96 130	22,9	39,9	145 095	32,4	60,1
Personnes réfugiées et en situation semblable	146 295	16,9	75 100	17,9	51,3	71 195	15,9	48,7
Autres immigrants	11 150	1,3	5 320	1,3	47,7	5 825	1,3	52,2
	867 685	100,0 ³⁴	420 465	100,0		447 215	100,0	

Source : Statistique Canada (2017b). Traitement de la CNESTT.

Par sexe

Toutes catégories d'immigration confondues, le Québec accueille presque autant de femmes que d'hommes, avec une proportion légèrement supérieure de femmes (ISQ, 2020c, p. 91). Par exemple, parmi les 246 301 personnes admises entre 2015 et 2019, 50,6 % étaient des femmes (124 628) et 49,4 % étaient des hommes (121 673) (MIFI, 2020h, p. 7).

Par âge

L'âge des personnes immigrantes admises au Québec est relativement bas, et ce, depuis plusieurs décennies. Parmi les personnes immigrantes admises entre le 1^{er} juillet 2019 et le 30 juin 2020, 29 % avaient moins de 20 ans, 58 % étaient âgées de 20 à 44 ans et 13 % avaient

³³ En vertu de l'Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaire des aubains, le Québec remet à ces personnes un Certificat de sélection du Québec. Le gouvernement fédéral, responsable de l'admission des personnes immigrantes pour toutes les catégories d'immigration, accorde le statut de résident permanent aux titulaires de ce certificat (MIFI, 2020b, p. 4).

³⁴ Pour les tableaux et les graphiques de ce document, les totaux peuvent être différents de la somme des éléments en raison des arrondis.

45 ans et plus. L'âge moyen était de 29,0 ans; il était de 26,3 ans vingt ans plus tôt, en 1998-1999. À titre comparatif, l'âge moyen de la population du Québec en 2020 était de 42,6 ans (ISQ, 2020c, p. 91). Cette relative « jeunesse » peut s'expliquer, du moins en partie, par la proportion relativement élevée de l'immigration économique et du critère prépondérant de l'âge dans la sélection de la sous-catégorie « travailleurs qualifiés ». En effet, le maximum de points est accordé aux requérants principaux âgés de 18 à 35 ans. Le pointage décline par la suite et devient nul à partir de 43 ans (MIFI, 2019).

Par connaissance du français et de l'anglais

Parmi les personnes admises comme immigrantes entre 2009 et 2018, elles étaient 26,4 % à connaître seulement le français à leur arrivée, 33,0 % à connaître le français et l'anglais et 19,7 % à connaître uniquement l'anglais. La proportion des personnes ne connaissant ni le français ni l'anglais était de 20,9 %.

La part des personnes immigrantes connaissant le français et l'anglais ainsi que celle « connaissant le français » a diminué pendant la décennie, et celle des personnes ayant déclaré ne connaître ni le français ni l'anglais est demeurée relativement stable. Cependant, celle des personnes connaissant uniquement l'anglais a augmenté. On relève que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à déclarer parler uniquement le français (respectivement 28,0 % et 24,7 %), alors que les hommes sont plus nombreux à déclarer parler les deux langues (35,7 % pour les hommes et 30,4 % pour les femmes) (MIDI, 2019, p. 50).

Pour la période 2009 à 2018, des différences sur le plan de la connaissance du français ont été relevées entre les catégories d'immigration. Ainsi, les personnes réfugiées et en situation semblable sont proportionnellement celles qui connaissent le moins le français et l'anglais. La catégorie de l'immigration économique regroupe le plus de personnes déclarant parler le français ou le connaître, ainsi que le français et l'anglais (MIDI, 2019, p. 51-52). Cette situation peut s'expliquer par la grille de sélection des « travailleurs qualifiés », une sous-catégorie prédominante de l'immigration économique, en vertu de laquelle un pointage supérieur est accordé aux personnes qui connaissent le français plutôt que l'anglais. Par exemple, quatre niveaux de points (0, 5, 6, 7) peuvent être attribués pour la compréhension du français oral et trois niveaux (0, 1, 2) pour l'anglais (MIFI, 2019).

La section A1.2 montre les pays et les continents d'origine des personnes admises comme immigrantes. La connaissance du français et de l'anglais y est abordée.

Par niveau de scolarité

Les personnes immigrantes sont de plus en plus scolarisées. La proportion de celles qui détiennent une scolarité de niveau universitaire est passée de 25,6 % en 1990-1994 à 45,6 % en 2010-2014 (MIDI, 2015a, p. 11). Cette tendance s'est maintenue et même accrue. Ainsi, pour l'année 2019, la part relative des personnes immigrantes très scolarisées, soit celles qui cumulent 14 années ou plus d'études, s'est élevée à 61,9 %. Ce taux est identique pour les femmes et les hommes (MIFI, 2020c).

L'augmentation du nombre de personnes immigrantes en emploi qui détiennent un diplôme universitaire s'observe également parmi le bassin de travailleuses et de travailleurs possédant ce niveau de scolarité : leur proportion est passée de 18,1 % en 2006 à 26,2 % en 2017. Fait à noter, en 2017, puisque les personnes immigrantes représentaient 15,6 % de la population en emploi, celles qui détiennent un diplôme universitaire étaient largement surreprésentées (26,2 %) (Demers, 2018, p. 14).

L'augmentation du nombre de personnes immigrantes détenant un diplôme de niveau universitaire ou technique peut s'expliquer par l'importance relative de la catégorie « immigration économique », et particulièrement de la sous-catégorie « travailleurs qualifiés ». En effet, la grille de sélection utilisée par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) pour cette sous-catégorie indique qu'il est avantageux de détenir un ou des diplômes de niveau universitaire, mais aussi de niveau collégial (technique) (MIFI, 2019).

On constate depuis plusieurs années que les personnes immigrantes, femmes et hommes, sont plus nombreuses que les personnes natives à détenir une formation de niveau universitaire³⁵. Encore ici, le pointage accordé au critère de la scolarité postsecondaire dans l'admission des « travailleurs qualifiés », qui constitue la plus grande partie de l'immigration au Québec depuis les années 1990, explique en bonne partie ce résultat.

Quant aux autres catégories d'immigration, soit « Regroupement familial », « Personnes réfugiées et en situation semblable » et « Autres », le niveau de diplomation est moins étudié. Dans son

³⁵ Boudarbat et Boulet, 2010, p. 44-45; Cloutier-Villeneuve, 2021b; Gauthier, 2014; Hudon, 2015, p. 22-23; Yssaad et Fields, 2018, p. 18.

document *Recueil de statistiques sur l'immigration au Québec*, le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) fournit des données sur la scolarité selon les catégories d'immigration pour la période 2009-2018. On y constate la prédominance d'une scolarité universitaire (14 ans et plus d'études) dans les trois catégories d'admission étudiées, chez les femmes comme chez les hommes. Chez les femmes immigrantes de la catégorie de l'immigration économique, ce niveau de scolarité prédomine largement (70,7 %). Près de la moitié des femmes issues du regroupement familial (45,2 %) ont déclaré un niveau de scolarité universitaire. Les autres femmes immigrantes sont réparties à parts presque égales dans les autres niveaux de scolarité. Celles admises à titre de réfugiées détiennent une formation universitaire dans une proportion de 29,6 %, tandis que 26,6 % ont un niveau d'étude « secondaire ». Les niveaux de scolarité « élémentaire ou partiel » (21,0 %) et « collégial » (16,9 %) ferment la marche (MIDI, 2019, p. 62).

A1.2 Les continents, régions et pays de naissance

En 2019, l'Asie était le premier continent de naissance des personnes immigrantes (42,9 %), suivi de l'Afrique (35,7 %), de l'Amérique (10,6 %) et de l'Europe (10,5 %). Pour ce qui est de la région de naissance, l'Afrique du Nord est la première en importance (14,7 %), suivie du Moyen-Orient (11,1 %), de l'Asie orientale (10,9 %), de l'Asie méridionale (10,2 %), de l'Afrique occidentale (8,7 %), de l'Afrique centrale (8,2 %) et de l'Europe occidentale (7,8 %) (MIFI, 2020h, p. 20-22).

La montée en importance de l'Asie et de l'Afrique se remarque dès les années 1980 (Boudarbat et Boulet, 2010, p. 36-37; Chicha et Charest, 2008, p. 5). La proportion de l'Amérique est demeurée stable entre 1996 et 2016, variant entre 21,6 % et 22,7 % (MIDI, 2019, p. 32) et s'est amenuisée par la suite (tableau 3). La proportion de personnes immigrantes provenant de l'Europe a pour sa part décliné entre 1996 (43,3 %) et 2016 (28,5 %) (MIDI, 2019, p. 32), et cette tendance s'est poursuivie par la suite (tableau 3).

Le tableau 3 présente des données récentes sur les continents de naissance des personnes immigrantes pour la période 2010-2019, séparée en tranches de cinq ans (MIDI, 2015c, p. 22; MIFI, 2020h, p. 20). Dans la première tranche, l'Afrique et l'Asie se démarquent. L'ordre s'inverse ensuite : l'Asie devient clairement le continent de naissance le plus fréquent des personnes admises comme immigrantes au Québec, tandis que l'Afrique et l'Amérique voient leur proportion réduite.

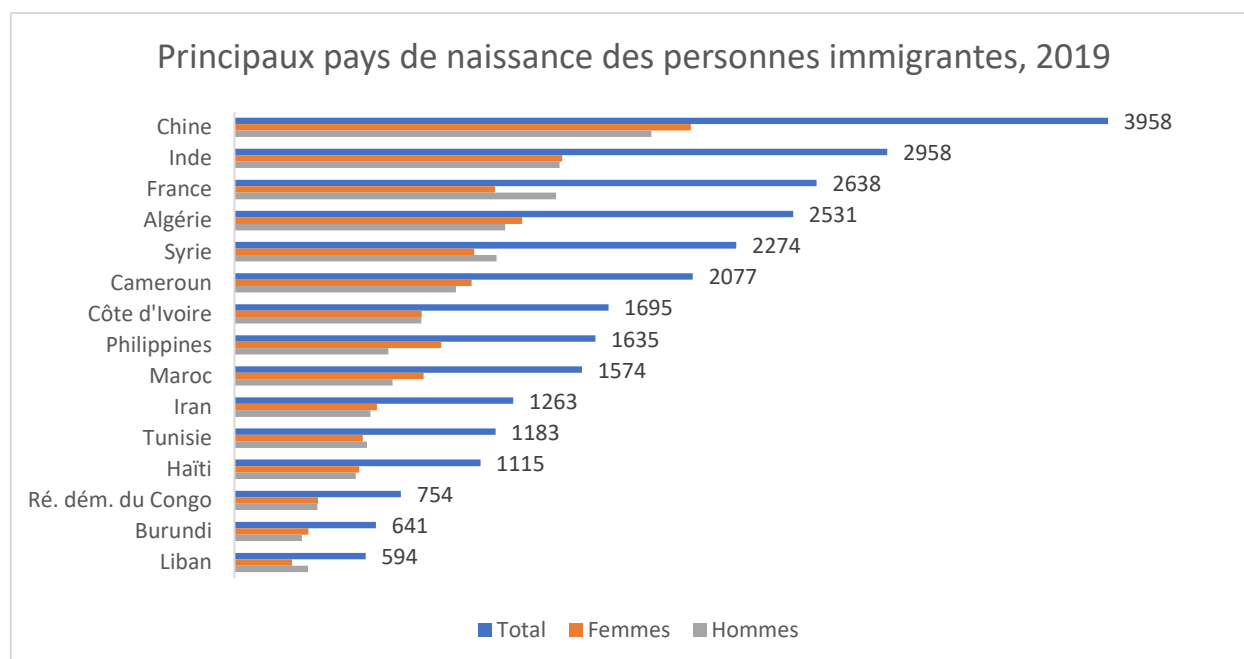
Tableau 3. Continent de naissance des personnes admises comme immigrantes, 2010-2019

Continent	2010-2014		2015-2019		Écart (%)	2010-2019	
	Nombre	%	Nombre	%		Nombre	%
Afrique	89 230	33,9	73 964	30,0	(3,9)	163 194	32,0
Amérique	57 370	21,8	33 626	13,7	(8,2)	90 996	17,9
Asie (inclut le Moyen-Orient)	72 709	27,6	101 580	41,2	13,6	174 289	34,2
Europe	43 375	16,5	36 624	14,9	(1,6)	79 999	15,7
Océanie et autres pays	326	0,1	477	0,2	0,1	803	0,2
	263 010	100,0	246 271	100,0		509 281	100,0

Sources : Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (2015c) et ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (2020h).

Le graphique 4 (page suivante) présente les quinze principaux pays de naissance des personnes immigrantes admises en 2019.

Graphique 4. Principaux pays de naissance des personnes immigrantes, 2019



Source : Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (2020h).

On peut estimer la connaissance du français des personnes immigrantes selon le pays ou la région d'origine. Les personnes arrivant du Maghreb, de la France, d'Haïti et de l'Afrique subsaharienne ont généralement une bonne connaissance du français. Celles provenant de l'Asie sont plus susceptibles de connaître l'anglais que le français à leur arrivée.

L'importance de l'immigration non caucasienne depuis plusieurs années se répercute sur la proportion des minorités visibles dans la population (Hudon, 2016). Au Québec, la part de personnes déclarant être de minorité visible est passée de 7,0 % en 2001 (Statistique Canada, 2003, p. 20) à 13,0 % en 2016 (Statistique Canada, 2021b).

A1.3 Les régions administratives de résidence

Une large majorité de personnes immigrantes projetaient de s'établir dans la région administrative de Montréal à leur arrivée. En 2019, 76,1 % d'entre elles envisageaient de demeurer à Montréal, 5,6 % dans la Capitale-Nationale, 5,0 % en Montérégie et 3,7 % à Laval (MIFI, 2020h, p. 38). On constate que la région métropolitaine de Montréal³⁶ (RMM) (soit les régions administratives de Montréal et de Laval et l'agglomération de Longueuil) constitue le pôle majeur de résidence lors de l'arrivée au Québec. Cette proportion élevée de personnes immigrantes se remarque dans certaines villes de la RMR de Montréal. Ainsi, en 2011, les femmes immigrantes représentaient 33,4 % des femmes résidant à Montréal, 24,4 % à Laval, 14,5 % à Longueuil, 6,7 % à Repentigny et 6,5 % à Terrebonne (Hudon, 2015, p. 14).

L'île de Montréal voit son importance réduite par la suite, tout en demeurant la destination privilégiée des personnes admises comme immigrantes. Effectivement, quelques années après leur arrivée à Montréal, ces personnes tendent à se diriger vers les couronnes nord et sud de l'île. On observe également un autre mouvement de migration intraprovinciale hors de la RMM (MIFI, 2020g, p. 20; St-Amour et Haemmerli, 2020).

Si la RMM, ses régions périphériques et la Capitale-Nationale constituent les régions administratives où résident le plus de personnes immigrantes, celles-ci sont présentes dans toutes les municipalités régionales de comté (MRC) du Québec. Notons enfin que la région de résidence diffère selon la catégorie d'admission : les personnes admises dans la catégorie de l'immigration économique sont proportionnellement plus nombreuses à résider dans la RMM que les personnes issues du regroupement familial, les réfugiés et les personnes en situation semblable (MIFI, 2020g, p. 11).

³⁶ Ne pas confondre avec « région métropolitaine de recensement de Montréal » (RMR de Montréal), un terme utilisé par Statistique Canada. Cette région correspond au « Grand Montréal », soit l'île de Montréal et ses couronnes étendues nord et sud.

A2. Les données socioéconomiques et le marché du travail³⁷

Cette section se divise en six points : l'influence de la durée de résidence sur les données socioéconomiques, les taux d'activité, d'emploi et de chômage, la rémunération, les régimes de travail, les catégories d'emploi et les types d'emploi ainsi que les effets du niveau de scolarité et de la provenance des diplômes.

A2.1 L'influence de la durée de résidence

La durée de résidence des personnes immigrantes a une incidence majeure sur leurs taux d'activité, d'emploi et de chômage de même que sur leur rémunération. Les immigrantes et immigrants récents (moins de cinq ans) présentent les indicateurs socioéconomiques les plus faibles.

La période suivant immédiatement l'arrivée des personnes réfugiées au Québec est particulièrement critique³⁸. Au fil du temps, la situation se résorbe graduellement et les indicateurs s'améliorent³⁹.

A2.2 Les taux d'activité, d'emploi et de chômage

Les effets de la pandémie de COVID-19 sur l'emploi des personnes immigrantes

L'année 2020 a été marquée par la pandémie de COVID-19, qui a provoqué un fort ralentissement économique et des pertes importantes d'emplois. Les personnes immigrantes ont été particulièrement touchées, surtout celles arrivées depuis moins de 10 ans (Cloutier-Villeneuve, 2021a; Cornelissen et Turcotte, 2020, p. 2; Hou, Picot et Zhang, 2020). La crise sanitaire a mené à une rupture de la tendance concernant leurs taux d'activité et d'emploi : entre 2006 et 2019, ces deux indicateurs étaient relativement stables chez la population native, mais ont augmenté chez la population immigrante; la situation a changé en 2020. Puisque la pandémie de COVID-19 est encore d'actualité, la sévérité et la durée de ses répercussions sur l'emploi des personnes immigrantes sont difficiles à estimer.

Les personnes immigrantes sont plus en plus présentes dans la population active québécoise. Entre 2006 et 2017, leur part a augmenté de 4,5 points de pourcentage, passant de 11,5 % à 16,0 % (Demers, 2018, p. 12). Pour les années 2006 à 2019, et pour toutes les périodes de résidence et les deux genres, le taux d'activité et le taux d'emploi ont augmenté, tandis que le taux de chômage a diminué (ISQ, 2021b et c).

Les tableaux 4, 5 et 6 présentent, pour l'année 2020, le taux d'activité⁴⁰, le taux d'emploi⁴¹ et le taux de chômage⁴², ventilés selon la période de résidence et le sexe.

Tableau 4. Taux d'activité selon la période de résidence et le sexe, Québec, 2020 (en %)

	Ensemble	Hommes	Femmes	Écart	Écart (%) ^(*)
Ensemble de la population	63,8	67,6	60,0	7,6	11,2
Population née au Canada	62,8	66,2	59,5	6,7	10,1
Ensemble des immigrants	67,8	73,4	62,3	11,1	15,1
Immigrants arrivés depuis 5 ans ou moins	70,4	80,0	61,3	18,7	23,4
Immigrants arrivés entre 5 et 10 ans	80,0	84,8	75,1	9,7	11,4
Immigrants arrivés depuis plus de 10 ans	64,6	69,4	59,9	9,5	13,7

(*) Écart relatif entre le taux des hommes et des femmes

Source : Institut de la statistique du Québec (2021b et c).

³⁷ En janvier 2023, Statistique Canada a procédé à une révision périodique des données de l'*Enquête sur la population active* (EPA), pour la période 1987-2022. Bien que cette section du Portrait s'appuie entre autres sur des données tirées de l'EPA antérieurement à la révision, cette dernière n'a pas eu d'effet majeur sur les tendances observées concernant la population immigrante et le marché du travail.

³⁸ Brell, Dustmann et Preston, 2020, p. 101-105; Picot, Zhang et Hou, 2019, p. 6-7.

³⁹ Brell, Cloutier-Villeneuve, 2021b; Dustmann et Preston, 2020, p. 101-106; Deslauriers, 2013a, p. 29, 36; ISQ, 2021b et c; MIFI, 2020e, p. 16-17; Posca, 2016, p. 4; Yssaad et Fields, 2018, p. 13-14.

⁴⁰ Proportion de la population active en emploi ou activement à la recherche d'un emploi.

⁴¹ Proportion de la population active en emploi.

⁴² Proportion de la population active qui est sans emploi et activement à la recherche d'un emploi.

Tableau 5. Taux d'emploi selon la période de résidence et le sexe, Québec, 2020 (en %)

	Ensemble	Hommes	Femmes	Écart	Écart (%) ^(*)
Ensemble de la population	58,1	61,5	54,8	6,7	10,9
Population née au Canada	57,6	60,3	55,0	5,3	8,8
Ensemble des immigrants	60,5	66,3	54,8	11,5	17,3
Immigrants arrivés depuis 5 ans ou moins	58,8	69,3	48,7	20,6	29,7
Immigrants arrivés entre 5 et 10 ans	70,8	76,5	64,9	11,6	15,2
Immigrants arrivés depuis plus de 10 ans	58,7	63,4	54,2	9,2	14,5

(*) Écart relatif entre le taux des hommes et des femmes
Source : Institut de la statistique du Québec (2021b et c).

Tableau 6. Taux de chômage selon la période de résidence et le sexe, Québec, 2020 (en %)

	Ensemble	Hommes	Femmes	Écart	Écart (%) ^(*)
Ensemble de la population	8,9	9,1	8,6	0,5	5,5
Population née au Canada	8,3	8,8	7,7	1,1	12,5
Ensemble des immigrants	10,7	9,6	12,0	(2,4)	(25,0)
Immigrants arrivés depuis 5 ans ou moins	16,6	13,6	20,5	(6,9)	(50,7)
Immigrants arrivés entre 5 et 10 ans	11,5	9,8	13,7	(3,9)	(39,8)
Immigrants arrivés depuis plus de 10 ans	9,0	8,6	9,5	(0,9)	(10,5)

(*) Écart relatif entre le taux des hommes et des femmes
Source : Institut de la statistique du Québec (2021b et c).

La situation des hommes et des femmes montre un portrait contrasté. Pour l'ensemble des périodes de résidence, le taux d'activité et le taux d'emploi sont plus bas pour les femmes immigrantes, alors que le taux de chômage est toujours plus élevé. Ces données sont conformes à la littérature sur le sujet⁴³. Le fait que les femmes immigrantes prennent plus de temps à entrer sur le marché du travail que leurs homologues masculins peut expliquer, du moins en partie, ces écarts (Hudon, 2015, p. 29; Posca, 2016, p. 5). Pour les femmes immigrantes d'origine arabe, sud-asiatique ou de l'Asie occidentale, la participation moins élevée au marché du travail peut aussi s'expliquer par des facteurs culturels qui ne favorisent pas le travail féminin (Bourdarbat et Grenier, 2014, p. 41; Goudet, 2016, p. 5-6).

La comparaison des taux d'activité et d'emploi de 2020 des personnes natives et des personnes immigrantes est, globalement, favorable aux personnes immigrantes : 67,8 % versus 62,8 % pour le taux d'activité, 60,5 % versus 57,6 % pour le taux d'emploi. Pour les hommes immigrants, ces indicateurs sont supérieurs pour toutes les périodes de résidence. Chez les femmes immigrantes, celles arrivées entre 5 et 10 ans présentent des taux nettement supérieurs à ceux des femmes natives. Les données relatives aux autres périodes de résidence montrent que les taux sont comparables ou légèrement supérieurs.

Les réfugiés et les personnes en situation semblable, en particulier les femmes réfugiées, ont un taux d'emploi très bas dans les premières années suivant leur arrivée, et même critique dans l'année qui la suit. Toutefois, l'écart avec les autres catégories d'immigration se réduit avec le temps et finit par être presque nul une décennie après leur arrivée (Brell, Dustmann et Preston, 2020, p. 101-106). Picot, Zhang et Hou (2019) ont analysé les résultats sur le marché du travail de réfugiés provenant de treize pays arrivés au Canada entre 1980 et 2009 et concluent à un très grand écart entre les pays. Leurs résultats montrent aussi que les réfugiés parrainés par le secteur privé gagnaient plus que les réfugiés pris en charge par le gouvernement au cours des premières années suivant leur arrivée; cet avantage disparaît après une décennie. Une autre recherche canadienne (Kaida, Hou et Stick, 2020) montre que les personnes réfugiées, hommes et femmes, tirent un net avantage économique du fait d'être parrainées par le secteur privé lors de leur première année au Canada; cet avantage demeure marqué pendant les six années suivantes (p. 16). Par ailleurs, les personnes réfugiées moins scolarisées ont profité davantage du fait d'être parrainées par le secteur privé que celles détenant un diplôme universitaire (p. 18-19).

Deux autres constats peuvent être tirés des statistiques : les taux d'activité et d'emploi des hommes immigrants, toutes périodes de résidence confondues, sont plus élevés que ceux des femmes natives. Inversement, le taux de chômage des femmes natives est plus bas que celui des hommes, natifs et immigrants, et des femmes immigrantes.

⁴³ Hudon, 2015, p. 29; MIFI, 2020e, p. 14; Yssaad et Fields, 2018, p. 13.

Tendances

Comme il a été mentionné précédemment, la pandémie de COVID-19 a mené à une rupture concernant les taux d'activité et d'emploi des personnes immigrantes : entre 2006 et 2019, ces deux indicateurs étaient relativement stables chez la population native, alors qu'ils ont augmenté chez la population immigrante. En outre, depuis 2017, le taux d'activité et le taux d'emploi des personnes immigrantes sont supérieurs à ceux de l'ensemble de la population native. Quant au taux de chômage, il demeure plus élevé pour les personnes immigrantes, bien que l'écart se réduise (MIFI, 2020e, p. 13)⁴⁴.

Ainsi, à partir de 2016, il est possible de dégager un constat des taux d'activité, d'emploi et de chômage : une participation accrue des personnes immigrantes, femmes et hommes, au marché du travail et une meilleure intégration de ces personnes.

Ce constat global gagne à être analysé plus finement. En effet, l'accès au marché du travail et son intégration varient selon la catégorie d'admission. Ainsi, en 2011 :

- pour les femmes immigrantes âgées de 25 à 54 ans, les demandeuses principales de la catégorie de l'immigration économique affichaient le taux d'activité le plus élevé (85,0 %), suivies des demandeuses secondaires ou personnes à charge (75,2 %), des femmes issues du regroupement familial (73,2 %) et des réfugiées (72,7 %);
- pour les hommes de la catégorie du regroupement familial, le taux d'activité s'élevait à 91,8 %. Viennent ensuite les demandeurs principaux de la catégorie de l'immigration économique (91,6 %), les demandeurs secondaires ou personnes à charge (88,7 %) et les réfugiés (87,7 %) (Hudon, 2015, p. 27).

Le recensement de 2016 n'a pas mené à des analyses sur le sujet, mais au vu de la littérature, le portrait devrait être sensiblement le même.

Fait notable, l'année 2018 présente une statistique qui tranche avec la littérature, mais qui s'inscrit dans la tendance actuelle. En analysant la tranche d'âge des 25 à 54 ans et en la comparant avec l'année 2017, on constate que l'augmentation du taux d'emploi des personnes immigrantes arrivées depuis cinq ans et moins est la plus élevée (2,0 points de pourcentage), toutes périodes de résidence confondues, et que leur taux de chômage a connu la plus forte réduction (3,9 points de pourcentage). Cette réduction est attribuable aux femmes (8,8 points de pourcentage), car le taux de chômage des hommes est demeuré inchangé (MIFI, 2020e, p. 16-17).

Incidence du pays d'origine

L'intégration au marché du travail varie également selon la région de naissance des personnes immigrantes⁴⁵. Par exemple, en 2006, les personnes immigrantes âgées de 25 à 54 ans venant de l'Afrique du Nord avaient un taux d'emploi de 64,3 % et un taux de chômage de 18,8 %; pour les personnes originaires de l'Asie du Sud, les taux étaient respectivement de 55,4 % et de 19,1 %. Pour les personnes venant des États-Unis et de l'Europe occidentale et septentrionale, les taux s'élevaient respectivement à 84,1 % et à 4,3 % (Boudarbat et Boulet, 2010, p. 57-58).

En 2018, le portrait était très différent.

- Les personnes provenant de l'Amérique du Sud avaient le taux d'emploi le plus élevé (70,7 %), suivies de celles provenant de l'Europe orientale (70,3 %) et de l'Asie de l'Est (66,1 %).
- Les personnes immigrantes provenant de l'Amérique du Sud présentaient le taux d'activité le plus élevé (75,5 %), suivies des personnes originaires de l'Europe de l'Est (74,5 %) et de l'Afrique du Nord (70,1 %). Le taux d'activité des personnes en provenance de l'Amérique du Nord était de 62,6 % et celui des personnes originaires de l'Europe occidentale, de 68,8 %.

⁴⁴ Cela semble contradictoire : taux d'activité et d'emploi plus élevés, et taux de chômage plus élevé. La cause de cette apparente contradiction réside dans les structures d'âge différentes pour les personnes immigrantes et la population native. Par exemple, en se concentrant sur la population des 25-54 ans, le « principal groupe d'âge actif », on constate que la population native a un meilleur taux d'emploi (84,5 %) que les personnes immigrantes, toutes périodes de résidence confondues. Ainsi, le taux d'emploi des personnes immigrantes arrivées depuis moins de cinq ans est inférieur de plus de 20 points de pourcentage (62,9 %) à celui des personnes natives. Ce taux progresse graduellement pour se situer à 77,6 % pour les personnes immigrantes arrivées entre 5 et 10 ans et à 80,7 % pour celles arrivées depuis 10 ans et plus (Jodoin, 2021). Il est également possible de procéder à des ajustements mathématiques pour tenir compte des différences dans les structures d'âge (taux d'emploi et de chômage ajustés, par exemple). Les résultats, ici encore, rejoignent la littérature : malgré une amélioration, les indicateurs du marché du travail utilisés ici montrent que les personnes immigrantes ont plus de difficulté que la population native (Jodoin, 2021).

⁴⁵ Batisse et Zhu, 2014, p. 125; Boudarbat et Boulet, 2010, p. 69-70; Bourdarbat et Grenier, 2014, p. 43; Lacroix, 2013, p. iv-vii; MIFI, 2020e, p. 17-18; Yssaad et Fields, 2018, p. 15-18.

- Quant au taux de chômage, le plus faible est observé chez les personnes provenant de l'Europe de l'Ouest (4,7 %) et de l'Asie du Sud-Est (5,0 %), alors que les personnes originaires de l'Asie méridionale (11,3 %) et de l'Asie occidentale et centrale (9,9 %) présentent un taux sensiblement supérieur à celui de la population native (5,5 %) (MIFI, 2020e, p. 17-18).

A2.3 La rémunération

La rémunération des personnes immigrantes est historiquement inférieure à celle des personnes natives, et la rémunération des femmes immigrantes à celle des hommes immigrants⁴⁶.

Ce constat s'applique à la rémunération hebdomadaire, mensuelle et annuelle. Toutefois, puisque différents facteurs peuvent expliquer cette plus faible rémunération — comme le travail à temps partiel —, il est pertinent de vérifier ce qu'il en est pour le taux horaire. Le tableau 7 présente la rémunération horaire de 2020, ventilée selon la période de résidence et le sexe.

Tableau 7. Rémunération horaire moyenne des personnes immigrantes selon la période de résidence et le sexe, Québec, 2020 (\$ et %)

	Ensemble	Hommes	Femmes	Écart (\$)	Écart (%)*
Ensemble de la population	28,20	29,36	26,98	2,38	8,1
Population née au Canada	28,41	29,67	27,11	2,56	8,6
Ensemble des immigrants	27,53	28,54	26,42	2,12	7,4
Immigrants arrivés depuis 5 ans ou moins	24,67	25,65	23,43	2,22	8,7
Immigrants arrivés entre 5 et 10 ans	27,51	28,82	26,01	2,81	9,8
Immigrants arrivés depuis plus de 10 ans	28,27	29,26	27,22	2,04	7,0

(*) Écart relatif entre le taux des hommes et des femmes

Source : Institut de la statistique du Québec (2021d).

Comme on peut le constater, le taux horaire des femmes immigrantes (sauf celles qui sont arrivées depuis plus de 10 ans) est inférieur à celui des hommes, immigrants ou non, et des femmes natives. Ainsi, peu importe le nombre d'heures travaillées par les femmes immigrantes et la durée de leur résidence, leur rémunération sera, à la base, moins élevée.

Le tableau 8 ci-dessous met en évidence l'écart relatif entre la rémunération moyenne des personnes immigrantes et celle des personnes natives.

Tableau 8. Écart salarial horaire moyen relatif entre les personnes immigrantes et les personnes natives, selon la période de résidence et le sexe, Québec, 2020 (%)

	Ensemble	Hommes	Femmes	Écart
Ensemble des immigrants	3,1	3,8	2,5	1,3
Immigrants arrivés depuis 5 ans ou moins	13,2	13,5	13,6	(0,1)
Immigrants arrivés entre 5 et 10 ans	3,2	2,9	4,1	(1,2)
Immigrants arrivés depuis plus de 10 ans	0,5	1,4	(0,4)	1,8

Source : Institut de la statistique du Québec (2021d). Traitement de la CNESST.

On remarque que l'écart salarial se réduit au fur et à mesure du temps passé au Québec, et ce, tant pour les femmes que pour les hommes. Cette réduction liée au temps de résidence est conforme à la littérature sur le sujet⁴⁷. Fait intéressant, les écarts de rémunération diminuent, que ce soit entre les personnes immigrantes de différentes périodes de résidence, entre les personnes immigrantes et les personnes natives ou entre les femmes et les hommes.

La rémunération hebdomadaire suit la même tendance que la rémunération horaire moyenne (MIFI, 2020e, p. 20-22). Entre 2006 et 2018, le salaire hebdomadaire moyen (en dollars constants de 2002) a augmenté comme suit :

- Personnes natives : 13,5 %.
- Ensemble des personnes immigrantes : 13,2 %.
- Personnes immigrantes arrivées depuis moins de 5 ans : 21,7 %.
- Personnes immigrantes arrivées entre 5 et 10 ans : 16,1 %.
- Personnes immigrantes arrivées depuis plus de 10 ans : 10,6 %.

⁴⁶ Boulet, 2016, p. 16; Cloutier-Villeneuve, 2021b; MIFI, 2020e, p. 20-21; Rose, 2016, p. 36-38; Zhu et Batisse, 2011.

⁴⁷ Cloutier-Villeneuve, 2021b; Deslauriers, 2013a, p. 29; Hudon, 2015, p. 33-34; Statistique Canada, 2018d, p. 1; Yssaad et Fields, 2018, p. 19.

Toutefois, même si la rémunération augmente avec le temps de résidence (tableau 7), la proportion des personnes immigrantes avec un bas salaire⁴⁸ demeure élevée (Cloutier-Villeneuve, 2020, p. 6; Picot et Lu, 2017). Ainsi, elle est passée de 13,1 % à 20,5 % entre 2009 et 2019 (Cloutier-Villeneuve, 2020, p. 6), alors que l'augmentation de la présence de ces personnes dans la population active, pour une période attenante (2006-2017), était de 4,5 points de pourcentage (Demers, 2018, p. 12). Par conséquent, bien que les personnes immigrantes soient de plus en plus nombreuses à intégrer le marché du travail, leur rémunération demeure plus faible que celle des personnes natives.

Occuper un emploi dont la rémunération est peu élevée favorise une situation de faible revenu, que l'on travaille à temps plein ou à temps partiel (Boulet, 2014). Les personnes immigrantes, surtout celles arrivées depuis moins de cinq ans, sont plus susceptibles d'avoir un faible revenu que les personnes natives⁴⁹, même si elles travaillent à temps plein (Boulet, 2014, p. 7-8). Cette situation touche autant les hommes immigrants que les femmes immigrantes, scolarisés ou non. Une étude de Statistique Canada (Ci et Hou, 2016) a montré que les personnes immigrantes dont le premier emploi est dans une entreprise offrant de bas salaires seront plus susceptibles de continuer de toucher de bas salaires par la suite. Pour ces personnes, l'obtention d'un premier emploi bien rémunéré est donc particulièrement importante, puisqu'elle leur permet d'éviter de subir des conséquences négatives, à court et à long terme, et de demeurer dans une situation de faible revenu.

La région ou le continent de naissance influence la rémunération des personnes immigrantes comme, corollairement, le fait de faire partie ou non d'une minorité visible⁵⁰. Les personnes immigrantes faisant partie d'une minorité visible sont plus susceptibles d'avoir une rémunération inférieure à celle des autres immigrants et de la population native caucasienne. Elles vivent plus souvent en situation de faible revenu, peu importe l'âge et le genre. Les personnes venant de l'Asie, de l'Afrique et de l'Amérique latine sont davantage touchées par les situations de faible revenu. Il se dégage d'ailleurs d'une recherche portant sur des personnes immigrantes de la sous-catégorie des « travailleurs qualifiés » et demandeuses principales, entre 2002 et 2009, que le salaire annuel des personnes nées en Afrique, en Asie et en Océanie est souvent moins élevé que celui des personnes nées en Europe, les personnes nées en Afrique étant celles qui étaient les plus nombreuses à recevoir un bas salaire. Parmi les personnes nées en Europe, celles nées en Europe de l'Est sont désavantagées sur le plan salarial par rapport à celles nées en Europe de l'Ouest (Deslauriers, 2013a, p. 29-30).

A2.4 L'influence du niveau de scolarité et du lieu d'obtention des diplômes

Les études montrent que le salaire a tendance à augmenter avec le niveau de scolarité des travailleuses et des travailleurs⁵¹. De même, la participation au marché du travail est plus élevée parmi les personnes immigrantes détenant un diplôme universitaire⁵².

La relation entre un niveau de scolarité élevé et un emploi et un salaire attrayants n'est toutefois pas absolue. Comme dans le cas de la rémunération, le continent ou le pays où a été obtenu le diplôme est un facteur important qui affecte l'emploi (Batisse et Zhu, 2014, p. 142). Ainsi, entre 2006 et 2017, près de la moitié de la croissance de l'emploi chez les personnes immigrantes a été observée parmi celles possédant un diplôme du Canada et environ 20,0 % parmi les personnes détenant un diplôme d'une institution européenne. Les titulaires d'un diplôme de l'Afrique y contribuent à la hauteur de 15,0 %, le reste se répartissant presque également entre les titulaires de diplômes de l'Asie et d'ailleurs en Amérique (Demers, 2018, p. 14-15).

La diversité grandissante des régions de naissance des personnes immigrant au Québec fait en sorte que la formation reçue provient d'une variété de systèmes d'éducation possiblement différents des systèmes québécois et canadiens (Boudarbat et Boulet, 2010, p. 59). Selon une étude, « l'impact négatif des diplômes obtenus dans des pays non occidentaux peut avoir pour origine le faible degré de "transférabilité" de compétences des immigrants originaires des nouveaux pays sources. » (Batisse et Zhu, 2014, p. 135)

Ce sont les personnes détentrices de diplômes obtenus en Afrique, en Asie ou en Amérique (sauf le Canada et les États-Unis) — bref, de régions non occidentales — qui sont les plus

⁴⁸ « Les emplois à bas salaire correspondent à ceux dont le taux horaire est inférieur aux deux tiers du taux horaire médian. En 2009, le taux horaire médian au Québec équivalait à 18,25 \$ et le seuil du bas salaire, à 12,05 \$. En 2019, le taux horaire médian se fixait à 23,08 \$ et le seuil du bas salaire, à 15,23 \$. » (Cloutier-Villeneuve, 2020, p. 8)

⁴⁹ Boulet, 2014; Bourdarbat et Boulet, 2010, p. 74-75; Posca, 2016, p. 6-9.

⁵⁰ Block, Galabuzi et Tranjan, 2019a; Boulet, 2014, p. 10-11; Bourdarbat et Boulet, 2010, p. 69-70; Deslauriers, 2013a, p. 29-30; Hou, Frank et Schimmele, 2020, p. 3-4; Hudon, 2016, p. 31-32.

⁵¹ Deslauriers, 2013a, p. 30; Posca, 2016, p. 8-9; Rose, 2016, p. 38.

⁵² Bourdarbat et Grenier, 2014, p. 44-45; Demers, 2018, p. 14; Rose, 2013, p. 87-88; Yssaad et Fields, 2018, p. 18-19.

défavorisées⁵³. Les personnes immigrantes de l'Europe méridionale et de l'Europe de l'Est sont également touchées par le phénomène (Lu et Hou, 2019, p. 19-20). La valeur d'un diplôme peut même être négative sur le marché du travail :

[L]es immigrants non occidentaux peuvent améliorer de façon importante leur revenu si leur diplôme a été obtenu dans un pays occidental, particulièrement s'il s'agit d'un diplôme de niveau baccalauréat ou plus. À l'opposé, si leur diplôme a été obtenu dans un pays non occidental, l'effet sur leur revenu est négatif. Par ailleurs, il semblerait dans ce cas que plus le diplôme obtenu est élevé, plus son rendement (le coefficient estimé) est faible. (Batisse et Zhu, 2014, p. 135)

Il est important de noter que les régions et les continents qui délivrent les diplômes qui sont les moins reconnus au Québec (mais aussi au Canada et aux États-Unis) constituent également les endroits d'où proviennent la majorité des personnes immigrantes depuis plusieurs années. Il s'agit d'un facteur expliquant, du moins en partie, la surqualification des personnes immigrantes.

A2.5 Les régimes de travail — emploi à temps plein et à temps partiel

Entre 2006 et 2017, environ 350 000 postes à temps plein ont été créés, et 60,0 % d'entre eux ont été pourvus par des personnes immigrantes. Leur part dans l'augmentation des emplois à temps partiel s'est élevée à 40,0 % (Demers, 2018, p. 15).

Historiquement, et c'était toujours le cas en 2020, les femmes, immigrantes et natives, occupaient plus souvent des emplois à temps partiel que leurs homologues masculins (ISQ, 2021b et c). En ce qui concerne les femmes immigrantes, ce résultat est en harmonie avec la littérature⁵⁴.

A2.6 Les professions et les secteurs d'activité économique

Les tableaux suivants présentent des informations sur les principales professions occupées par les femmes immigrantes et leur répartition selon les secteurs d'activité économique. Les données utilisées sont celles du recensement de 2016. En effet, cette information sur les personnes immigrantes n'est pas colligée par Statistique Canada en dehors de cette enquête. Le tableau 9 ci-dessous présente les vingt principales professions occupées par les femmes immigrantes.

Tableau 9. Vingt principales professions occupées par les femmes immigrantes, Québec, 2016

	Code CNP	Hommes	Femmes	Total	Part des femmes dans la profession	Poids dans l'ensemble des professions
Éducatrices et aides-éducatrices de la petite enfance	4214	730	18 810	19 540	96,3 %	4,6 %
Vendeuses — commerce de détail	6421	7 905	10 350	18 255	56,7 %	2,5 %
Préposées à l'entretien ménager et au nettoyage — travaux légers	6731	7 195	10 025	17 220	58,2 %	2,4 %
Caissières	6611	2 955	9 190	12 145	75,7 %	2,2 %
Infirmières autorisées et infirmières psychiatriques autorisées	3012	1 565	7 515	9 080	82,8 %	1,8 %
Adjointes administratives	1241	510	7 250	7 760	93,4 %	1,8 %
Serveuses au comptoir	6711	6 570	6 680	13 250	50,4 %	1,6 %
Autres préposées aux services d'information et aux services à la clientèle	6552	4 385	5 290	9 675	54,7 %	1,3 %
Agentes d'administration	1221	2 230	5 200	7 430	70,0 %	1,3 %
Directrices — commerce de détail et de gros	0621	7 255	4 745	12 000	39,5 %	1,2 %
Vérificatrices et comptables	1111	2 850	4 500	7 350	61,2 %	1,1 %
Cuisinières	6322	8 955	4 360	13 315	32,7 %	1,1 %
Employées de soutien de bureau	1411	1 735	3 970	5 705	69,6 %	1,0 %
Infirmières auxiliaires	3233	730	3 955	4 685	84,4 %	1,0 %
Enseignantes aux niveaux primaire et préscolaire	4032	970	3 855	4 825	79,9 %	0,9 %

⁵³ Batisse et Zhu, 2014, p. 135, 142; Boudarbat et Connolly, 2013, p. 12-14; Picot, Zhang et Hou, 2019.

⁵⁴ Deslauriers, 2013a, p. 36; Hudon, 2015, p. 30; Hudon, 2016, p. 27; MIFI, 2020e, p. 19.

Commis à la comptabilité et personnel assimilé	1431	990	3 795	4 785	79,3 %	0,9 %
Serveuses d'aliments et de boissons	6513	2 745	3 735	6 480	57,6 %	0,9 %
Aides familiales résidentes	4412	435	3 585	4 020	89,2 %	0,9 %
Gardiennes d'enfants en milieu familial	4411	195	3 140	3 335	94,2 %	0,8 %
Opératrices de machines à coudre industrielles	9446	430	2 940	3 370	87,2 %	0,7 %
Total (20 principales professions)			122 890	184 225	66,7 %	29,9 %
Total (ensemble des professions — femmes)			410 325			

Source : Statistique Canada (2018c).

Les secteurs d'activité économique dans lesquels travaillent les personnes immigrantes, classés selon le nombre de femmes évoluant dans chacun d'entre eux, sont présentés au tableau 10.

Tableau 10. Répartition des personnes immigrantes selon le secteur d'activité économique et le sexe, Québec, 2016

	Total	Femmes	Hommes	Part des femmes (secteur)	Part des femmes (total des personnes immigrantes)
Soins de santé et assistance sociale	84 605	66 455	18 150	78,5 %	11,3 %
Commerce de détail	60 365	29 415	30 945	48,7 %	5,0 %
Services d'enseignement	41 235	25 095	16 140	60,9 %	4,3 %
Fabrication	69 570	21 580	47 990	31,0 %	3,7 %
Services d'hébergement et de restauration	47 535	20 640	26 900	43,4 %	3,5 %
Services professionnels, scientifiques et techniques	52 735	20 405	32 325	38,7 %	3,5 %
Autres services (sauf les administrations publiques)	27 945	15 700	12 245	56,2 %	2,7 %
Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement	35 465	14 270	21 190	40,2 %	2,4 %
Finance et assurances	26 625	13 965	12 660	52,5 %	2,4 %
Administrations publiques	25 325	12 305	13 020	48,6 %	2,1 %
Commerce de gros	24 860	9 275	15 585	37,3 %	1,6 %
Transport et entreposage	32 605	5 990	26 615	18,4 %	1,0 %
Industrie de l'information et industrie culturelle	16 630	5 600	11 035	33,7 %	1,0 %
Services immobiliers et services de location et de location à bail	10 645	4 290	6 355	40,3 %	0,7 %
Arts, spectacles et loisirs	7 585	3 325	4 260	43,8 %	0,6 %
Construction	16 730	2 170	14 560	13,0 %	0,4 %
Agriculture, foresterie, pêche et chasse	3 815	1 325	2 490	34,7 %	0,2 %
Services publics	1 895	570	1 325	30,1 %	0,1 %
Gestion de sociétés et d'entreprises	580	390	190	67,2 %	0,1 %
Extraction minière, exploitation en carrière et extraction de pétrole et de gaz	705	175	530	24,8 %	0,0 %
Total	587 455	272 940	314 510		

Source : Statistique Canada (2018b).

On constate que les femmes immigrantes occupent sensiblement les mêmes professions dans les mêmes secteurs d'activité économique que les femmes natives. L'ordre de préséance des professions n'est pas identique, mais les vingt principales professions sont similaires.

Le niveau de compétence des personnes admises comme immigrantes dans la catégorie de l'immigration économique entre 2009 et 2018 donne une indication du type d'emploi qu'elles pourraient occuper.

- Gestion et professionnel : 48,8 % d'entre elles.
- Technique et paraprofessionnel : 17,1 %.
- Intermédiaire : 7,1 %.
- Élémentaire et manœuvre : 0,3 %.
- Nouveau travailleur et autre non classifié (c'est-à-dire que le niveau de compétence n'est pas connu) : 26,8 % (MIDI, 2019, p. 47).

Pour les personnes admises dans la catégorie du regroupement familial et les personnes réfugiées, le niveau de compétence « Nouveau travailleur et autre non classifié » était largement majoritaire (respectivement 93,8 % et 97,7 %) (MIDI, 2019, p. 47).

La catégorie professionnelle projetée (déclarée lors de la sélection ou de l'admission des personnes immigrantes) fournit une autre indication sur les emplois qu'elles pourraient occuper. Ainsi, entre 2009 et 2018, les femmes admises dans la catégorie de l'immigration économique souhaitaient principalement travailler dans les catégories « Affaires, finance et administration » (17,0 %), « Sciences sociales, enseignement, administration publique » (12,0 %), « Sciences naturelles et appliquées » (11,8 %) et « Secteur de la santé » (11,7 %). La catégorie professionnelle « Nouveau travailleur et autre non classifié » dominait au sein des trois autres catégories d'admission : 94,3 % (regroupement familial), 97,0 % (réfugiées et personnes en situation semblable) et 99,5 % (autres immigrantes) (MIDI, 2019, p. 67-68).

A2.7 Les travailleuses étrangères temporaires

L'immigration temporaire se divise en trois groupes : les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires (TET), les étudiantes et étudiants étrangers et les personnes admises pour des motifs humanitaires. Les TET, à leur tour, comprennent trois sous-groupes : les aides familiales, le volet agricole et les autres TET (qui œuvrent dans des métiers spécialisés, souvent à haut revenu). Le personnel des multinationales travaillant au Canada en fait partie.

Les TET concernent presque exclusivement les hommes. Ainsi, en 2019, une année qui s'inscrit dans la continuité historique de la répartition femmes-hommes, on relevait 1 625 femmes sur 23 300 TET (MIFI, 2020d, p. 9).

Si les femmes TET sont venues au Québec par l'entremise d'une agence de placement, il est possible que la Loi s'applique. Si ces femmes ont eu recours aux services d'une agence ou d'un courtier en immigration qui emploie 10 personnes salariées et plus, il est également possible de les joindre et de les informer de leurs droits et recours. Toutefois, étant donné la faible probabilité que leur employeur soit assujéti à la Loi, la CNESST possède peu de leviers pour agir sur la situation de ces femmes.

ANNEXE B : RAPPORT DU SERVICE DE LA RECHERCHE ET DE L'ÉVALUATION, DIRECTION GÉNÉRALE DE LA PERFORMANCE ET DE L'INNOVATION (CONSULTATION STRATÉGIE IMMIGRATION — PHASE 1 : SONDAGE ÉLECTRONIQUE)

Le sommaire du rapport *Consultation auprès des organismes œuvrant auprès de la clientèle issue de l'immigration* est reproduit dans cette annexe.

Sommaire

Ce rapport présente les résultats du sondage sur les organismes œuvrant auprès de la clientèle issue de l'immigration et des travailleuses et travailleurs étrangers temporaires (TET). Il a été mandaté par la Direction des partenariats (DP) de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) et effectué par le Service de la recherche et de l'évaluation (SRE) de la Direction générale de la performance et de l'innovation (DGPI).

Le sondage reflète l'intention du comité permanent de la Stratégie immigration 2020-2023 d'établir des mécanismes de collaboration avec les organismes œuvrant auprès de la clientèle issue de l'immigration et des TET. Le questionnaire administré a été conçu en fonction des besoins qui découlent de cette intention. Dans ce cadre, le questionnaire vise à obtenir des informations sur les sujets suivants :

- Le profil des organismes œuvrant auprès de la clientèle issue de l'immigration et des TET.
- L'intérêt de ces organismes à agir à titre de relayers des messages de la CNESST.
- Les besoins pour pouvoir agir en tant que relayers d'information en matière de droits du travail.
- Les femmes immigrantes et le marché du travail.

La collecte de données a été effectuée entre le 24 novembre et le 1^{er} décembre 2020. 182 courriels d'invitation à participer au sondage ont été reçus par les organismes. Comme 53 questionnaires ont été remplis par des répondants admissibles, le taux de réponse est de 29,1 %. Les résultats montrent que les personnes immigrantes (qu'elles soient résidentes permanentes ou demandeuses d'asile) résidant au Québec depuis cinq ans ou moins constituent la clientèle de la grande majorité des organismes sondés (90,7 %). Les personnes immigrantes résidant au Québec depuis 5 à 10 ans, celles résidant au Québec depuis plus de 10 ans et les TET sont la clientèle des organismes sondés dans une proportion de 88,9 %, de 75,9 % et de 64,8 %, respectivement.

La plupart des organismes sondés (92,5 %) emploient moins de 50 personnes. Sur les 54 organismes ayant rempli le sondage, 22 sont actifs sur le territoire de Montréal. Le territoire de la Montérégie est desservi par sept répondants. Cinq organismes couvrent respectivement le territoire de l'Estrie et celui de Lanaudière, et un organisme couvre toutes les régions administratives du Québec.

Les organismes sondés transmettent principalement à leur clientèle de l'information sur les formations offertes par l'organisme (77,4 %), la recherche d'emploi (73,6 %) et la reconnaissance des acquis (69,8 %). La grande majorité des organismes interviennent auprès de leur clientèle au moyen de suivis individuels (92,5 %), de rencontres de groupe (88,7 %) et d'ateliers thématiques (86,7 %). Le tiers des organismes sondés (32,1 %) estime que la majorité de la clientèle (de 75 % à 100 %) est à même de comprendre l'information donnée en français. La majorité des organismes (62,3 %) disent que plus de 50% de leur clientèle est en mesure de comprendre l'information en français.

54,7 % des organismes sondés relayent actuellement des messages et des informations de la CNESST. La grande majorité des organismes (87,5 %) qui ne le font pas actuellement aimeraient diffuser les messages et les outils de la CNESST concernant les droits du travail, que ce soit au moyen de dépliants ou d'affiches (61,9 %), des réseaux sociaux (52,4 %) ou de courriels ou d'événements spéciaux (47,6 %). La totalité des organismes (100 %) qui privilégieraient les réseaux sociaux utiliseraient Facebook pour entrer en contact avec leur clientèle; 36,4 % utiliseraient LinkedIn et 27,3 %, Instagram.

Presque tous les organismes (94,3 %) ayant rempli le sondage reçoivent de la part de leur clientèle des questions sur les normes du travail, l'équité salariale et la santé et la sécurité du travail. La majorité des 34 répondants sont tout à fait d'accord (38,2 %) ou plutôt d'accord (52,9 %) avec le fait que leur personnel sait comment aller chercher l'information nécessaire auprès de la CNESST. Cependant, 35,3 % de ces mêmes répondants sont plutôt en désaccord et 8,8 % sont tout à fait en désaccord avec le fait qu'ils ont suffisamment d'information et d'outils pour informer la clientèle de ses droits, de ses responsabilités et de ses recours sur le marché du travail.

La majorité des organismes sondés (75,5 %) souhaitent recevoir davantage d'information de la CNESST. La grande majorité de ces organismes (87,5 %) souhaitent obtenir plus d'information sur les droits des travailleuses et des travailleurs et les obligations des employeurs en matière de normes du travail, idéalement par courriel. Les répondantes et répondants ont formulé des suggestions quant aux outils que la CNESST pourrait développer pour les aider à accompagner la clientèle immigrante : ligne téléphonique consacrée à cette clientèle, séances de groupe, documents traduits en plusieurs langues, etc. Quant aux méthodes pour transmettre l'information, 79,2 % des organismes répondants recommandent à la CNESST de prioriser des activités en partenariat avec des organismes communautaires pour informer leur clientèle de leurs droits et recours. 67,9 % des organismes recommandent les réseaux sociaux à cette fin, et 52,8 % des répondantes et répondants préconisent les activités de formation. Les organismes sondés estiment que la CNESST devrait mettre en œuvre des moyens de communication en d'autres langues que le français. Parmi les langues priorisées figurent l'espagnol (90,6 %), l'anglais (75,5 %), l'arabe (77,4 %), le mandarin (30,2 %), le créole (35,8 %) et le russe (15,1 %).

Les résultats du sondage montrent que le principal secteur d'activité économique dans lequel travaillent les femmes immigrantes qui fréquentent les organismes sondés est « Soins de santé et assistance sociale » (66,0 %), suivi du secteur du commerce de détail (56,6 %) et du secteur des services d'hébergement et de restauration (45,3 %).

Les femmes qui fréquentent les organismes sondés travaillent principalement comme aides-infirmières, aides-soignantes et préposées aux bénéficiaires (64,2 %). Ces professions sont suivies par les « aides familiales résidentes, aides de maintien à domicile et personnel assimilé » (54,7 %) et les « préposées à l'entretien ménager et au nettoyage — travaux légers » (54,7 %). Les clientes de 30,2 % des organismes répondants travaillent pour des entreprises regroupant de 10 à 49 personnes salariées. Mentionnons toutefois que 50,9 % des organismes n'ont pas répondu à la question concernant la taille de l'entreprise pour laquelle travaille leur clientèle.

Parmi les obstacles rencontrés par les femmes immigrantes pour accéder au marché de l'emploi figurent régulièrement les suivants : non-reconnaissance des diplômes, des acquis et des compétences, manque de garderies, discrimination à l'embauche, barrière de la langue, manque d'expérience québécoise et racisme. Parmi les obstacles vécus sur les lieux mêmes du travail, mentionnons la discrimination, le racisme, la méconnaissance de la langue, les différences culturelles, la non-reconnaissance des acquis et des compétences et le harcèlement. 28,3 % des organismes répondants sont tout à fait d'accord et 43,4 % sont plutôt d'accord avec l'énoncé selon lequel ces obstacles persistent au-delà d'un an après l'intégration du marché du travail. 35,8 % des organismes sont plutôt en désaccord et 22,6 % sont tout à fait en désaccord avec le fait que les obstacles vécus par les femmes immigrantes s'atténuent après leur intégration au marché du travail.

28,3 % des répondants sont d'avis que les obstacles sont également vécus par les enfants des femmes immigrantes. Toutefois, 17,0 % des organismes ne sont pas de cet avis. La majorité des répondants (54,7 %) ne se sont pas prononcés sur le sujet. Parmi les obstacles vécus par les enfants figurent le racisme, la discrimination, la méconnaissance de la langue et les difficultés d'intégration. En ce qui a trait aux obstacles vécus par la clientèle dans l'exercice de ses droits et recours, mentionnons le manque de connaissances, le manque d'information, la barrière de la langue ainsi que les craintes et incertitudes.

En somme, le sondage a permis de brosser un portrait des organismes ayant rempli le questionnaire et d'évaluer leur intérêt à agir à titre de relayeurs d'information de la CNESST de même que leurs besoins à cet effet. Ainsi, le sondage fournit au comité permanent des informations utiles pour mieux connaître ses futurs collaborateurs.

Il est à noter que les organismes sondés transmettent déjà des informations sur les lois du travail et possèdent une certaine compétence dans la recherche des informations pertinentes. La majorité des organismes répondants ont manifesté leur intérêt à transmettre les informations de la CNESST à leur clientèle, et certains organismes ont formulé des suggestions sur les moyens appropriés pour ce faire. Ils ont aussi indiqué comment ils aimeraient obtenir les informations de la part de la CNESST.

Le sondage a permis de collecter des renseignements sur les secteurs d'activité économique dans lesquels évoluent les femmes immigrantes, leurs professions ainsi que la taille des entreprises qui les emploient. Les organismes répondants ont également donné leur avis sur les obstacles rencontrés par les femmes immigrantes dans leur accès au marché de l'emploi ainsi que sur les problématiques vécues sur le marché du travail et celles vécues par leurs enfants.

Il est à noter que le sondage reflète la situation des organismes sondés et l'opinion des personnes ayant rempli le questionnaire. Ainsi, les résultats s'appliquent aux organismes ayant participé au

sondage et ne sont pas transférables aux autres organismes œuvrant auprès des personnes issues de l'immigration. Les réponses obtenues sur les problématiques auxquelles font face les femmes immigrantes et leurs enfants reflètent le jugement des personnes ayant répondu aux questions. La CNESST a tout intérêt à bonifier cette perspective en interrogeant d'autres acteurs sociaux pour obtenir un portrait plus global de la situation.

ANNEXE C : RAPPORT DE LA FIRME SPÉCIALISÉE EN RECHERCHE SOCIALE (CONSULTATION STRATÉGIE IMMIGRATION — PHASE 2 : GROUPES DE DISCUSSION)

Le sommaire du rapport d'analyse *Consultation des organismes œuvrant auprès de la clientèle issue de l'immigration* est reproduit dans cette annexe.

Sommaire

Afin de valider les besoins des organismes qui désirent collaborer avec la CNESST et obtenir des informations sur les meilleurs moyens d'agir comme relayers d'information auprès des personnes issues de l'immigration, la CNESST a décidé de mener des groupes de discussion auprès de représentantes et représentants d'organismes œuvrant auprès des personnes immigrantes. Cette consultation devait permettre d'approfondir les informations recueillies lors d'une consultation en ligne.

En tout, 27 représentantes et représentants d'organismes ont participé à un groupe de discussion d'une durée de 90 à 120 minutes. En tout, six groupes de discussion ont eu lieu à des plages horaires différentes.

Les groupes de discussion ont révélé que les représentantes et représentants d'organismes désirent collaborer avec la CNESST afin d'agir comme relayers d'information auprès des personnes immigrantes. Toutefois, cette collaboration ne doit pas être à sens unique. Les organismes ont exprimé le besoin d'être bien outillés et soutenus par la CNESST.

En effet, les intervenantes et intervenants ont besoin d'accéder à plus d'outils pour pallier des connaissances possiblement limitées et d'être dirigés vers les bonnes ressources. Ces outils peuvent prendre la forme de guides présentant de l'information. Ces personnes sont disposées à participer à des séances de formation en ligne et en présentiel. Elles ont aussi besoin de pouvoir accéder à des personnes-ressources lorsqu'elles font face à des situations complexes qui outrepassent leurs connaissances de base.

Les outils destinés aux intervenantes et aux intervenants doivent être :

- faciles à comprendre;
- faciles à utiliser;
- à jour.

Ils doivent aussi contenir de l'information sur les lois, les ressources disponibles et les démarches à suivre dans des situations données, par exemple pour expliquer le processus à la suite d'un accident de travail.

Les personnes immigrantes sont principalement accessibles à partir de leur appareil mobile. Elles sont aussi actives sur les réseaux sociaux et participent à des activités sociales. Il n'y a toutefois pas de moment idéal pour les joindre. En revanche, les participantes et participants soulignent qu'il est important d'effectuer un premier contact avec les personnes immigrantes lors de leur arrivée afin de les sensibiliser à leurs droits et recours. Le moment idéal pour communiquer des informations plus approfondies dépend quant à lui du moment où les nouvelles arrivantes et les nouveaux arrivants entament leur démarche de recherche d'emploi. Les rappels d'information sont également essentiels à la rétention de l'information.

De plus, les participantes et participants estiment qu'il est essentiel d'effectuer un travail de sensibilisation auprès des personnes immigrantes pour les informer de leurs droits et recours. La présence de personnes-ressources qui accompagnent les personnes immigrantes lorsque celles-ci doivent faire valoir leurs droits est aussi un élément important.

Pour communiquer de l'information aux nouvelles arrivantes et aux nouveaux arrivants, les participantes et participants suggèrent principalement la mise sur pied de courtes séances de formation et la réalisation de capsules vidéo courtes et attrayantes. Le contenu communiqué doit :

- permettre de sensibiliser les personnes immigrantes à l'existence de leurs droits;
- favoriser leur accès aux ressources adéquates;
- être exprimé dans un langage simple et accessible.

Les participantes et participants ont exprimé des opinions divergentes quant à la pertinence de créer une campagne de promotion ciblant les personnes immigrantes. Certains sont convaincus de la pertinence d'une telle campagne, alors que d'autres sont d'avis que les personnes immigrantes peuvent être jointes par l'entremise d'une campagne destinée à la population générale.

Les avis divergent aussi en ce qui a trait à l'intégration d'éléments ludiques à une telle campagne. Des participantes et participants voient cette stratégie comme un bon moyen de transmettre de l'information qui sera retenue par les personnes immigrantes, tandis que d'autres sont d'avis que le ton ne serait pas compatible avec ces éléments.

Les femmes immigrantes sont pour leur part plus faciles à joindre au sein même des organismes qu'elles ne le sont dans leur milieu de vie ou de travail. Elles ont peu tendance à porter plainte pour faire valoir leurs droits, et ce, notamment en ce qui concerne l'équité salariale. Puisque ce sujet est nouveau pour bon nombre d'entre elles, il est suggéré de l'aborder de façon graduelle.

Afin d'encourager les personnes immigrantes à participer activement à l'identification des risques en milieu de travail, il peut être judicieux d'effectuer des mises en situation. Les nouvelles arrivantes et les nouveaux arrivants pourront ainsi s'identifier à un exemple réel qu'ils pourront appliquer à leur milieu de travail.

En bref, les représentantes et représentants des organismes consultés sont prêts à agir en tant que relayers d'information auprès des personnes immigrantes. Toutefois, la CNESST doit offrir un accompagnement et mettre à la disposition des intervenantes et intervenants des outils adaptés aux besoins des personnes immigrantes.

MÉDIAGRAPHIE⁵⁵

- ADVANIS (2021). *Consultation des organismes œuvrant auprès de la clientèle issue de l'immigration. Rapport d'analyse*, rapport présenté à la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail, [document non publié], 50 p.
- ADVANIS JOLICOEUR (2016). *Enquête sur les cheminements d'intégration au marché du travail des personnes immigrantes nouvellement arrivées. Rapport de recherche*, rapport présenté au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale et au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, Montréal, 155 p., [En ligne] http://www.mifi.gouv.gc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/RAP_ECINA.pdf.
- ALLAIRE, Émilie (2017). *Être préposé aux bénéficiaires : l'expérience de travail des immigrants de la ville de Québec*, Mémoire (M.A.), Université Laval, 127 p., [En ligne] <https://corpus.ulaval.ca/jspui/bitstream/20.500.11794/27472/1/33190.pdf>.
- AMAR, Maxime et collab. (2009). *Les travailleurs agricoles migrants mexicains et guatémaltèques de l'Île d'Orléans — Portrait des besoins de santé, de l'accessibilité et des trajectoires d'utilisation des services de santé. Rapport de recherche-évaluation*, Québec, CSSS de la Vieille-Capitale/Centre affilié universitaire, 80 p., [En ligne] http://s3.amazonaws.com/migrants_heroku_production/datas/1480/Amar_M.et_als_Mai_2009_80_p.original.pdf?1394117783.
- ARÈS, Mathieu et Yanick NOISEUX (2014). « La syndicalisation des travailleurs agricoles migrants au Québec : Du débat en cour au débat de société », *Revue Interventions économiques*, n° 49, [En ligne] <https://journals.openedition.org/interventionseconomiques/pdf/2001>.
- BASTIEN, Nicolas et Patrice DUGUAY (2018). *Portrait statistique des immigrants sur le marché du travail du Québec. Rapport d'expertise à diffusion restreinte*, Montréal, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST), 69 p.
- BATISSE, Céline et Nong ZHU (2014). « Les immigrants sur le marché du travail canadien : double peine pour les non-Occidentaux? », *Diversité urbaine*, vol. 14, n° 2, p. 123-146, [En ligne] <https://www.erudit.org/fr/revues/du/2014-v14-n2-du02393/1035428ar.pdf>.
- BEAUREGARD, Jean-Philippe (2021). « Dévoiler la barrière de la discrimination ethnoraciale à l'embauche à Québec par un *testing* intersectionnel », numéro thématique « Racisme et discrimination systémiques dans le Québec contemporain », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 31, n° 2, p. 66-81.
- BÉJI, Kamel et Anaïs PELLERIN (2010). « Intégration socioprofessionnelle des immigrants récents au Québec : le rôle de l'information et des réseaux sociaux », *Relations industrielles*, vol. 65, n° 4, p. 562-583, [En ligne] <https://www.erudit.org/fr/revues/ri/2010-v65-n4-ri3998/045586ar.pdf>.
- BELHASSEN-MAALAOUI, Amel, collab. de Darline RAYMOND (2009). *La reconnaissance des diplômes et des compétences : difficultés et impacts chez les femmes immigrantes. Rapport de recherche action*, Montréal, Action travail des femmes, 140 p., [En ligne] [La reconnaissance des diplômes et des compétences : difficultés et impacts chez les femmes immigrantes : rapport de recherche-action | BAnQ numérique](#).
- BELLEMARE, Karine (2015). *La déqualification des immigrantes universitaires : le rôle de l'origine ethnique*, Thèse (Ph. D.), UQAM, 505 p., [En ligne] https://papyrus.bib.umontreal.ca/xmlui/bitstream/handle/1866/13585/Bellemare_Karine_2015_these.pdf?sequence=2&isAllowed=y.
- BELZILE, Cathy (2014). « Le travail intérimaire en agences de location de personnel : lorsque le respect des normes minimales de travail rime avec défi », dans VULTUR, Mircea et Jean BERNIER (dir.), *Les agences de travail temporaire : leur rôle et leur fonctionnement comme intermédiaires du marché du travail*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 91-112.
- BEN SOLTANE, Sonia (2017). « Comprendre la confluence du genre, de la race, et des charges familiales pour mieux intervenir sur l'intégration des immigrantes racisées au Québec », *Diversité canadienne*, vol. 14, n° 2, p. 43-47, [En ligne] https://www.ciim.ca/img/boutiquePDF/diversit_canadienne-vol14-no2-2017-yk0jc.pdf.

⁵⁵ Cette médiagraphie présente un ensemble de textes, d'articles scientifiques, de rapports et de sites Internet liés à la thématique des femmes immigrantes et du marché de l'emploi. Elle est donc plus exhaustive que les seules références citées dans le document.
Sauf mention particulière, toutes les adresses Internet étaient accessibles le 26 août 2021.

BENZAKOUR, Chakib, Aline LECHAUME, Marie-Hélène CASTONGUAY et Paula SANTOS (2013). *Enquête auprès des immigrants de la catégorie des travailleurs qualifiés. Portrait des répondants au moment de l'enquête*, Québec, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Gouvernement du Québec, 54 p., [En ligne] https://www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/ADMIN_ETQ_Portrait_repondant.pdf.

BERNIER, Jean (2014). « L'industrie de la location de personnel : un univers très particulier, en pleine expansion, non réglementé et peu connu scientifiquement », dans VULTUR, Mircea et Jean BERNIER (dir.), *Les agences de travail temporaire : leur rôle et leur fonctionnement comme intermédiaires du marché du travail*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 13-38.

BERNIER, Jean et collab. (2014). « Les salariés d'agence de travail temporaire : conditions de travail et pratiques des agences », *Cahiers de l'Alliance de recherche universités-communautés (ARUC)* Université Laval, 224 p., [En ligne] http://www.aruc.rlt.ulaval.ca/sites/aruc.rlt.ulaval.ca/files/aruc_ct-2014-01_jean_bernier_final.pdf.

BEVELANDER, Pieter et Ravi PENDAKUR (2014). « The Labour Market Integration of Refugee and Family Reunion Immigrants: A Comparison of Outcomes in Canada and Sweden », *Journal of Ethnic and Migration Studies*, vol. 40, n° 5, p. 689-709.

BLAIN, Marie-Jeanne, collab. de Noémie TROSSELLE et autres (2018). *Synthèse du rapport de recherche — Portrait de l'intégration professionnelle des personnes immigrantes au Québec : expériences et points de vue croisés sur les obstacles systémiques, les éléments facilitants et les ressources*, centre Urbanisation Culture Société de l'INRS et Comité consultatif Personnes immigrantes, Montréal, Comité consultatif Personnes immigrantes, 44 p., [En ligne] <http://ccpi-quebec.ca/wp-content/uploads/2019/01/rapport-ccpi-version-imprimerie.pdf>.

BLOCK, Sheila, Grace-Edward GALABUZI et Ricardo TRANJAN (2019a). *Canada's Colour Coded Income Inequality*, Ottawa, Canadian Centre for Policy Alternatives/Centre canadien de politiques alternatives, 26 p., [En ligne] <https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2019/12/Canada%27s%20Colour%20Coded%20Income%20Inequality.pdf>.

BLOCK, Sheila, Grace-Edward GALABUZI et Ricardo TRANJAN (2019b). *Sommaire exécutif — Écarts de revenus au Canada : une inégalité économique racialisée/Canada's Colour Coded Income Inequality*, Ottawa, Canadian Centre for Policy Alternatives/Centre canadien de politiques alternatives, 3 p., [En ligne] <https://www.policyalternatives.ca/sites/default/files/uploads/publications/National%20Office/2019/12/Une%20inegalite%20economique%20racialisee.pdf>.

BONIKOWSKA, Aneta et Feng HOU (2017). *Résultats sur le marché du travail des femmes ayant immigré au Canada à titre de personne à charge d'un demandeur principal de la catégorie de l'immigration économique*, Ottawa, Statistique Canada, 37 p., [En ligne] <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/11f0019m/11f0019m2017390-fra.pdf?st=gwh0kCzl>.

BOUDARBAT, Brahim et Maude BOULET (2010). *Immigration au Québec : politiques et intégration au marché du travail*, Montréal, CIRANO, 98 p., [En ligne] <http://www.cirano.gc.ca/pdf/publication/2010RP-05.pdf>.

BOUDARBAT, Brahim et Marie CONNOLLY (2013). *Évolution de l'accès à l'emploi et des conditions de travail des immigrants au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique entre 2006 et 2012*, Montréal, CIRANO, 38 p., [En ligne] <https://depot.erudit.org/bitstream/003892dd/1/2013s-28.pdf>.

BOUDARBAT, Brahim et Gilles GRENIER (2014). *L'impact de l'immigration sur la dynamique économique du Québec*, rapport remis au ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, Montréal, CIRANO, 182 p., [En ligne] http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/ETU_ImmigrProsperite_BoudarbatGrenier.pdf.

BOUDARBAT, Brahim et Pouya EBRAHIMI (2016). « L'intégration économique des jeunes issus de l'immigration au Québec et au Canada », *Cahiers québécois de démographie*, vol. 45, n° 2, p. 121-144, [En ligne] <https://www.erudit.org/fr/revues/cqd/2016-v45-n2-cqd03114/1040392ar.pdf>.

BOULET, Maude (2014). « Travailler à temps plein n'est pas une panacée contre le faible revenu au Québec : encore moins pour les immigrants », ISQ, *Flash-info*, vol. 15, n° 1, p. 7-12, [En ligne] <https://statistique.quebec.ca/en/fichier/bulletin-flash-info-volume-15-n1-fevrier-2014.pdf>.

BOULET, Maude (2016). *L'intégration des immigrants au marché du travail à Montréal : défis, acteurs et rôle de la Métropole. Rapport de projet 2016RP-11*, Montréal, CIRANO, 69 p., [En ligne] <https://www.cirano.gc.ca/files/publications/2016RP-11.pdf>.

BRELL, Courtney, Christian DUSTMANN et Ian PRESTON (2020). « The Labor Market Integration of Refugee Migrants in High-Income Countries », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 34, n° 1, p. 94-121, [En ligne] <https://pubs.aaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/jep.34.1.94>.

CARPENTIER, Marie, collab. de Carole Fiset (2015). *La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants*, Montréal, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 98 p., [En ligne] https://www.cdpcj.gc.ca/publications/Avis_travailleurs_immigrants.pdf.

CHICHA, Marie-Thérèse et Éric CHAREST (2008). « L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal : politiques et enjeux », *Choix IRPP*, vol. 14, n° 2, [En ligne] <https://irpp.org/wp-content/uploads/assets/Uploads/vol14no2.pdf>.

CHICHA, Marie-Thérèse (2009). *Le mirage de l'égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal. Rapport de recherche présenté à la Fondation canadienne des relations raciales*, Toronto, Fondation canadienne des relations raciales, 136 p. [En ligne] <http://archives.enap.ca/bibliotheques/2009/11/30118647.pdf>.

CHICHA, Marie-Thérèse (2012). « Discrimination systémique et intersectionnalité : la déqualification des immigrantes à Montréal », *Canadian Journal of Women and the Law*, vol. 24, n° 1, p. 82-113.

CHICHA, Marie-Thérèse (s. d.). *Équité salariale et travailleuses immigrantes et des minorités visibles : universalité et intersections de la diversité*, texte de conférence, non publié, 16 p.

CHOUAKRI, Yasmina (2015). *Femmes immigrantes d'expression anglaise non fonctionnelles en français nouvellement arrivées au Québec : accès aux services en matière d'accueil, d'établissement et d'intégration*, Ottawa, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, 89 p.

CI, Wen et Feng HOU (2016). *Répartition initiale entre les entreprises et croissance des gains des immigrants*, Ottawa, Statistique Canada, 31 p., [En ligne] <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/11f0019m/11f0019m2016378-fra.pdf?st=QDULECM>.

CLOUTIER-VILLENEUVE, Luc (2020). « L'emploi à bas salaire au Québec : quelles sont les tendances des 10 dernières années? », *ISQ, Marché du travail et rémunération*, n° 19, 11 p., [En ligne] <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/no-19-mai-2020-lemploi-a-bas-salaire-au-quebec-queelles-sont-les-tendances-des-10-dernieres-annees.pdf>.

CLOUTIER-VILLENEUVE, Luc (2021a). « Les changements dans l'emploi salarié selon le niveau de rémunération horaire en période de pandémie », *ISQ, Marché du travail et rémunération*, n° 26, 17 p., [En ligne] <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/changement-emploi-salarie-selon-niveau-remuneration-horaire-periode-pandemie.pdf>.

CLOUTIER-VILLENEUVE, Luc (2021b). « Taux d'emploi et revenu d'emploi des Québécoises : quels écarts entre les personnes immigrantes et non immigrantes? », *ISQ, Marché du travail et rémunération*, n° 27, 26 p., [En ligne] <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/taux-et-revenu-emploi-des-quebecoises-queles-ecarts-entre-personnes-immigrantes-et-non-immigrantes.pdf>.

COMITÉ CONSULTATIF FEMMES EN DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE (CCF) (2019). *Analyse qualitative de parcours d'insertion de femmes immigrantes au marché du travail et conditions de réussite observées. Rapport de la recherche-action*, Montréal, Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre, 57 p., [En ligne] https://ccfemme.files.wordpress.com/2019/09/ccf_femmes-immigrantes_rapportrechercheaction_mai-2019.pdf.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (CSF) (2020a). *Avis : Prendre soin : perspectives sur le vieillissement*, Québec, CSF, 117 p., [En ligne] https://csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/Avi_prendre_soin_20200416_vweb.pdf.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (CSF) (2020b). *Femmes autochtones, immigrantes ou racisées dans l'œil de la pandémie*, Québec, CSF, [En ligne] <https://csf.gouv.qc.ca/article/publicationsnum/les-femmes-et-la-pandemie/societe/femmes-autochtones-immigrantes-ou-racisees-dans-loeil-de-la-pandemie/>.

CORNELISSEN, Louis et Martin TURCOTTE (2020). *La persistance de la surqualification en emploi des immigrants et des non-immigrants*, Ottawa, Statistique Canada, 22 p., [En ligne] <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-006-x/2020001/article/00004-fra.pdf?st=6m6B3zu2>.

CÔTÉ, Daniel (2012). *La notion d'appartenance ethnoculturelle dans la recherche et l'intervention en réadaptation : un bilan des connaissances*, Montréal, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST), 69 p., [En ligne] <https://www.irsst.qc.ca/media/documents/PubIRSST/B-080.pdf?v=2020-09-02>.

CÔTÉ, Daniel et collab. (2020a). « Cumulative stigma among injured immigrant workers: a qualitative exploratory study in Montreal (Quebec, Canada) », *Disability and Rehabilitation*, vol. 42, n° 8, p. 1153-1166.

CÔTÉ, Daniel et collab. (2020b). *Développer le contenu d'un outil d'aide à l'amélioration des compétences interculturelles des intervenants de la CNESST à partir d'une démarche de coconstruction*, Montréal, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST), 109 p., [En ligne] <https://www.irsst.qc.ca/media/documents/PubIRSST/R-1101.pdf?v=2020-09-09>.

CROSSMAN, Eden, Feng HOU et Garnett PICOT (2021). *Les écarts relatifs à la situation sur le marché du travail entre les immigrants et leurs homologues nés au Canada commencent-ils à se resserrer?*, Ottawa, Statistique Canada, 22 p., [En ligne] https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/36-28-0001/2021004/article/00004-fra.pdf?st=RmYAh_dE.

DEMERS, Marc-André (2018). « Regard sur l'apport grandissant de la population immigrante au marché du travail québécois », Québec, ISQ, *Flash-info*, vol. 19, n° 2, p. 12-21, [En ligne] <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/bulletin-flash-info-volume-19-n2-juillet-2018.pdf>.

DESLAURIERS, Mélanie et collab. (2013a). *Enquête auprès des immigrants de la catégorie des travailleurs qualifiés. Portrait des emplois occupés selon certaines caractéristiques des travailleurs qualifiés*, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Gouvernement du Québec, 38 p., [En ligne] https://www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/ADMIN_ENQ_ETQ_2.pdf.

DESLAURIERS, Mélanie et collab. (2013b). *Enquête auprès des immigrants de la catégorie des travailleurs qualifiés. Annexe — Portrait des emplois occupés selon certaines caractéristiques des travailleurs qualifiés*, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Gouvernement du Québec, 71 p., [En ligne] http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/ENQ_Annexe_Portrait_emploi.pdf.

DIOH, Marie-Laure (2016). « Compte-rendu de *Les agences de travail temporaire : leur rôle et leur fonctionnement comme intermédiaires du marché du travail, sous la direction de Mircea Vultur et de Jean Bernier*, Presses de l'Université Laval, 2014 », *Relations industrielles*, vol. 71, n° 1, p. 190- 193, [En ligne] <https://www.erudit.org/fr/revues/ri/2016-v71-n1-ri02441/1035908ar.pdf>.

DIRECTION GÉNÉRALE DE LA PERFORMANCE ET DE L'INNOVATION (DGPI) (2021). *Consultation auprès des organismes œuvrant auprès de la clientèle issue de l'immigration. Rapport de consultation*, CNESST, [document non publié], 53 p.

DIRECTION GÉNÉRALE DE LA PERFORMANCE ET DE L'INNOVATION (DGPI) (2023). *Consultation des employeurs embauchant des personnes issues de l'immigration*, CNESST, [document non publié], 32 p.

DO, Deniz, collab. de René HOULE et de Martin TURCOTTE (2020). *La population noire au Canada : éducation, travail et résilience*, Ottawa, Statistique Canada, 21 p., [En ligne] <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/89-657-x/89-657-x2020002-fra.pdf?st=iMUzjwfc>.

DUBÉ, Jessica et Sylvie GRAVEL (2014). « Les pratiques préventives auprès des travailleurs d'agences de location de personnel temporaire ou permanent : comparaison entre les travailleurs immigrants et non immigrants », *Pistes*, vol. 16, n° 2, [En ligne] <https://journals.openedition.org/pistes/pdf/3911>.

DUPUIS, Marie-Josée (2014). « La condition sociale des travailleurs d'agence de location de personnel », dans VULTUR, Mircea et Jean BERNIER (dir.), *Les agences de travail temporaire : leur rôle et leur fonctionnement comme intermédiaires du marché du travail*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 67-90.

EÏD, Paul, collab. de Meisson AZZARIA et de Marion QUÉRAT (2012). *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un « testing » mené dans le grand Montréal*, Montréal, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 58 p., [En ligne] https://www.cdpedj.qc.ca/storage/app/media/publications/etude_testing_discrimination_emploi.pdf

FORCIER Mathieu, collab. de Laura HANDAL (2012). *L'intégration socio-économique des immigrants et immigrantes au Québec*, Montréal, Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), 12 p., [En ligne] <https://cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/Note-immigration-web.pdf>.

- FORTIN, Nicole, Thomas LEMIEUX et Javier TORRES (2016). « Foreign Human Capital and the Earnings Gap between Immigrants and Canadian-born Workers », *Labour Economics*, vol. 41, p. 104-119, [En ligne] https://econ2017.sites.olt.ubc.ca/files/2018/12/pdf_paper_thomas_lemieux-immigrants.pdf.
- FRANK, Kristyn et Feng HOU (2017). *Surqualification et satisfaction à l'égard de la vie chez les travailleurs immigrants et non immigrants au Canada*, Ottawa, Statistique Canada, 25 p., [En ligne] <https://www150.statcan.gc.ca/pub/11f0019m/11f0019m2017393-fra.pdf>.
- GAUTHIER, Marc-André (2014). « Portrait de la scolarité des immigrants du Québec à partir de l'Enquête nationale auprès des ménages », ISQ, *Données sociographiques en bref*, vol.18, n° 3, 7 p., [En ligne] <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/portrait-de-la-scolarite-des-immigrants-du-quebec-a-partir-de-lenquete-nationale-aupres-des-menages.pdf>.
- GIRARD, Louis-Alexandre (2017). *Revue de littérature : Les travailleurs issus de l'immigration et les difficultés qu'ils rencontrent en matière de travail*, Québec, CNESST, [document non publié] 85 p.
- GOUDET, Anna (2016). *Les femmes immigrantes, leurs filles et le marché de l'emploi québécois. Rapport de recherche*, Montréal, INRS, 24 p., [En ligne] http://chreum.ca/doc/2016-goudet_anna.pdf [non accessible le 26 août 2021].
- GRAVEL, Sylvie, Gabrielle LEGENDRE et Jacques RHÉAUME (2012). « Faible participation des travailleurs immigrants aux mesures de santé et sécurité au travail dans les petites entreprises », *Alterstice*, vol. 2, n° 2, p. 63-78, [En ligne] https://www.journal.psy.ulaval.ca/ojs/index.php/ARIRI/article/view/Gravel_Alterstice%28%29/pdf.
- GRAVEL, Sylvie et Stephanie PREMJI (2014). « Travailleurs migrants : une histoire sans fin de cumul des précarités de statut, d'emploi et de conditions de santé et de sécurité au travail », *Pistes*, vol. 16, n° 2, [En ligne] <https://journals.openedition.org/pistes/pdf/3959>.
- GRAVEL, Sylvie, Jessica DUBÉ et Gabrielle LEGENDRE (2016). *Santé et sécurité des travailleurs immigrants : changer nos approches pour une pratique plus équitable*, Grands débats de l'Institut Santé et société, Université du Québec à Montréal, 31 p., [En ligne] https://iss.uqam.ca/wp-content/uploads/sites/31/2016/12/Grand-débat-ISS_8-avril-2016.pdf (lien non fonctionnel).
- HOU, Feng et Yuqian LU (2017). *Étudiants internationaux, immigration et croissance des revenus : l'effet d'études universitaires prémigratoires au Canada*, Ottawa, Statistique Canada, 33 p., [En ligne] <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/11f0019m/11f0019m2017395-fra.pdf?st=3QdZXxNK>.
- HOU, Feng, Kristyn FRANK et Christoph SCHIMMELE (2020). *Répercussions économiques de la COVID-19 chez les groupes de minorité visible*, Ottawa, Statistique Canada, 6 p., [En ligne] <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/45-28-0001/2020001/article/00042-fra.pdf?st=ZTUlorXt>.
- HOU, Feng, Garnett PICOT et Jue ZHANG (2020). *Transitions entre périodes d'emploi et de chômage vécues par les immigrants pendant la période de confinement obligatoire en raison de la COVID-19 et la période de reprise des activités*, Ottawa, Statistique Canada, 6 p., [En ligne] <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/45-28-0001/2020001/article/00070-fra.pdf?st=d4eJHEJp>.
- HOULE, René et Lahouaria YSSAAD (2010). *Reconnaissance des diplômés et de l'expérience de travail acquis à l'étranger des nouveaux immigrants*, Ottawa, Statistique Canada, 18 p., [En ligne] <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/2010109/pdf/11342-fra.pdf>.
- HOULE, René (2020). *Évolution de la situation socioéconomique de la population noire au Canada, 2001 à 2016*, Ottawa, Statistique Canada, 45 p., [En ligne] <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/89-657-x/89-657-x2020001-fra.pdf?st=-YRblwkl>.
- HUDON, Tamara (2015). « Les femmes immigrantes », dans *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe, 7^e éd.*, Ottawa, Statistique Canada, catalogue n° 89-503-X, 41 p., [En ligne] <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/2015001/article/14217-fra.pdf>.
- HUDON, Tamara (2016). « Les femmes de minorités visibles », dans *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe, 7^e éd.*, Ottawa, Statistique Canada, catalogue n° 89-503-X, 42 p., [En ligne] <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/2015001/article/14315-fra.pdf>.
- IMBOUA, Ginette (2012). *Discrimination raciale au sein des femmes immigrantes sur le marché du travail : le cas des minorités visibles et des minorités non visibles de Montréal*, Mémoire (M.A.), Université d'Ottawa, 82 p., [En ligne] https://ruor.uottawa.ca/bitstream/10393/26039/1/2012_Imboua_Ginette_M001.pdf.

IMMIGRATION, RÉFUGIÉS ET CITOYENNETÉ CANADA (s. d.). *Titulaires de permis de travail du programme des travailleurs étrangers temporaires en date du 31 décembre selon la province/le territoire de destination envisagé(e) et le programme, 2000-2019*, Ottawa, [En ligne] www.cic.gc.ca/opendata-donneesouvertes/data/IRCC_M_TR_0011_F.xls.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ) (2010). *Le recul de l'activité économique au Québec survenu en 2009 affecte davantage les immigrants que les natifs*, Québec, 2 p., [En ligne] <https://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/groupe-populationnels/immigrants/recul-economie-immigrants-201012.pdf>.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ) (2019). *Les immigrants sur le marché du travail au Québec en 2018*, Québec, 1 p., [En ligne] <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/les-immigrants-sur-le-marche-du-travail-au-quebec-en-2018.pdf>.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ) (2020a). *Immigrants selon la catégorie d'immigrants, Québec, 1980-2019*, mis à jour le 9 décembre 2020, Québec, [En ligne] <https://statistique.quebec.ca/fr/document/immigrants-selon-la-categorie-dimmigrants-quebec/tableau/immigrants-selon-la-categorie-dimmigrants-quebec>.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ) (2020b). *Immigrants selon le pays de naissance, Québec, 2015-2019*, mis à jour le 9 décembre 2020, Québec, [En ligne] <https://statistique.quebec.ca/fr/document/immigrants-selon-le-pays-de-naissance-quebec>.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ) (2020c). *Le bilan démographique du Québec. Édition 2020*, Québec, 183 p., [En ligne] <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/bilan-demographique-du-quebec-edition-2020.pdf>.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ) (2021a). *État du marché du travail au Québec — Bilan de l'année 2020*, Québec, 52 p., [En ligne] <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/etat-du-marche-du-travail-au-quebec-bilan-de-lannee-2020.pdf>.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ) (2021b). *Indicateurs du marché du travail chez les personnes immigrantes et celles nées au Canada, résultats selon le sexe, 2006-2020, Québec, Ontario et Canada*, mis à jour le 15 mars 2021, Québec, [En ligne] https://statistique.quebec.ca/fr/document/indicateurs-du-marche-du-travail-pour-les-personnes-immigrantes/tableau/indicateurs-du-marche-du-travail-chez-les-personnes-immigrantes-et-celles-nees-au-canada-resultats-selon-le-sexe-quebec-ontario-et-canada#tri_tertr=1&tri_sexe=1.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ) (2021c). *Indicateurs du marché du travail chez les personnes immigrantes, résultats selon la durée de résidence, 2006-2020, Québec, Ontario et Canada*, mis à jour le 15 mars 2021, Québec, [En ligne] https://statistique.quebec.ca/fr/document/indicateurs-du-marche-du-travail-pour-les-personnes-immigrantes/tableau/indicateurs-du-marche-du-travail-chez-les-personnes-immigrantes-resultats-selon-la-duree-de-residence-quebec-ontario-et-canada#tri_regn=2&tri_sexe=1.

INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (ISQ) (2021d). *Rémunération horaire moyenne et rémunération hebdomadaire moyenne, résultats pour les personnes immigrantes et celles nées au Canada, 2006-2020, Québec, Ontario, Canada*, mis à jour le 15 mars 2021, Québec, [En ligne] https://statistique.quebec.ca/fr/document/indicateurs-du-marche-du-travail-pour-les-personnes-immigrantes/tableau/remuneration-horaire-et-remuneration-hebdomadaire-resultats-pour-les-personnes-immigrantes-et-celles-nees-au-canada-quebec-ontario-et-canada#tri_tertr=1&tri_sexe=1.

JODOIN, Mario (2021). *La démographie et les données sur le marché du travail de la population immigrante*, [En ligne] <https://jeanneemard.wordpress.com/2021/05/20/la-demographie-et-les-donnees-sur-le-marche-du-travail-de-la-population-immigrante/>.

KAIDA, Lisa, Feng HOU et Max STICK (2020). *Résultats économiques à long terme des réfugiés parrainés par le secteur privé*, Ottawa, Statistique Canada, 23 p., [En ligne] <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/11f0019m/11f0019m2019021-fra.pdf?st=rnGAEwi1>.

KOMOÉ, Maraki (2005). *L'intégration des femmes immigrantes au marché du travail au Québec*, Mémoire (M.A.), UQAM, 162 p.

LACROIX, Guy (2013). *Enquête auprès des immigrants de la catégorie des travailleurs qualifiés. L'intégration en emploi des immigrants de la catégorie des travailleurs qualifiés au Québec, 2002-2009*, Québec, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Gouvernement du Québec, 69 p., [En ligne] https://www.mtess.gouv.qc.ca/publications/pdf/ADMIN_ETQ_4.pdf.

LU, Yao et Feng HOU (2019). *Surqualification chez les immigrants titulaires d'un grade universitaire au Canada et aux États-Unis*, Ottawa, Statistique Canada, 26 p., [En ligne] <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/11f0019m/11f0019m2019022-fra.pdf?st=RhTF3Qxy>.

LU, Yuqian, Yasmin GURE et Marc FRENETTE (2020). *L'intégration à long terme sur le marché du travail des revendicateurs du statut de réfugié qui sont devenus résidents permanents au Canada*, Ottawa, Statistique Canada, 26 p., [En ligne] [Quel rôle jouent les politiques de rémunération propres aux entreprises dans l'écart de rémunération entre les sexes au Canada? \(statcan.gc.ca\)](https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/11f0019m/11f0019m2020022-fra.pdf?st=RhTF3Qxy).

LUSSIER, Marie-Hélène et Kianoush DEGHANI (2016). *Fécondité — fiche thématique*, Québec, Institut national de santé publique du Québec (INSPQ), 23 p., [En ligne] https://www.inspq.gc.ca/sites/default/files/responsabilite-populationnelle/f004_fecondite.pdf.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION (MIDI) (2015a). *Ensemble, nous sommes le Québec. Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021*, Gouvernement du Québec, 78 p., [En ligne] http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/Politique_ImmigrationParticipationInclusion.pdf.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION (MIDI) (2015b). *Ensemble, nous sommes le Québec. Politique québécoise en matière d'immigration, de participation et d'inclusion 2016-2021 — Glossaire*, Gouvernement du Québec, 12 p., [En ligne] http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/Glossaire_ImmigrationParticipationInclusion.pdf.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION (MIDI) (2015c). *Tableaux sur l'immigration permanente au Québec 2010-2014*, Québec, 49 p., [En ligne] <http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Immigration-Quebec-2010-2014.pdf>.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION (MIDI) (2017). *Immigration et démographie au Québec — 2015*, Gouvernement du Québec, 31 p., [En ligne] http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Pub_Immigration_et_demo_2015.pdf.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA DIVERSITÉ ET DE L'INCLUSION (MIDI) (2019). *Recueil de statistiques sur l'immigration au Québec, Consultation publique « La planification de l'immigration au Québec pour la période 2020-2022 »*, Gouvernement du Québec, 82 p., [En ligne] http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/planification/BRO_RecueilStat_PlanificationImmigration.pdf.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA FRANCISATION ET DE L'INTÉGRATION (MIFI) (2019). *Grille de sélection du Programme régulier des travailleurs qualifiés. Règlement du 2 août 2018*, Gouvernement du Québec, 2 p., [En ligne] https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/divers/GRI_SelectionProgReq_TravQualif2018.pdf.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA FRANCISATION ET DE L'INTÉGRATION (MIFI) (2020a). *Bulletin statistique sur l'immigration permanente au Québec — 1^{er} trimestre 2020*, Gouvernement du Québec, 6 p., [En ligne] <http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/BulletinStatistique-2020semestre1-ImmigrationQuebec.pdf>.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA FRANCISATION ET DE L'INTÉGRATION (MIFI) (2020b). *Document de consultation sur le Programme de l'expérience québécoise (PEQ)*, Gouvernement du Québec, 20 p., [En ligne] http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/DOC_consultation.pdf.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA FRANCISATION ET DE L'INTÉGRATION (MIFI) (2020c). *Fiches synthèses sur l'immigration et la diversité ethnoculturelle au Québec — 2019*, Gouvernement du Québec, 4 p., [En ligne] http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/FICHE_syn_an2019.pdf.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA FRANCISATION ET DE L'INTÉGRATION (MIFI) (2020d). *L'immigration temporaire au Québec 2014-2019*, Gouvernement du Québec, 49 p., [En ligne] http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Portraits_Immigration_Temporaire_2014_2019.pdf.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA FRANCISATION ET DE L'INTÉGRATION (MIFI) (2020e). *Les personnes immigrées et le marché du travail québécois. Édition 2018*, Gouvernement du Québec, 32 p., [En ligne] <http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/ImmigrantsMarcheTravail2018.pdf>.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA FRANCISATION ET DE L'INTÉGRATION (MIFI) (2020f). *Portrait de l'immigration permanente au Québec selon les catégories d'immigration 2014-2018*, Gouvernement du Québec, 106 p., [En ligne] http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Portraits_categories_2014-2018.pdf.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA FRANCISATION ET DE L'INTÉGRATION (MIFI) (2020g). *Présence et portraits régionaux des personnes immigrantes admises au Québec de 2008 à 2017*, Gouvernement du Québec, 76 p., [En ligne] http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/PUB_Presence2019_admisQc.pdf.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA FRANCISATION ET DE L'INTÉGRATION (MIFI) (2020h). *Tableaux de l'immigration permanente au Québec 2015-2019*, Gouvernement du Québec, 50 p., [En ligne] <http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Immigration-Quebec-2015-2019.pdf>.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES (MICC) (2011). *Consultation 2012-2015 — L'immigration au Québec*, Gouvernement du Québec, 15 p., [En ligne] <http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/planification/immigration-quebec-partage-responsabilites-20122015.pdf>.

NAMULULI, Nsimire, Rachid BAGAOUI et Komi HEMEDZO (2018). « Analyse intersectionnelle des défis et enjeux des inégalités sociales sur le marché du travail : l'expérience de vingt femmes congolaises résidant au Québec et en Ontario », *Reflets*, vol. 24, n° 1, p. 98-126, [En ligne] <https://www.erudit.org/fr/revues/ref/2018-v24-n1-ref03982/1051522ar.pdf>.

ORGANISATION DE COOPÉRATION ET DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUES (OCDE) (2020). *Intégrer les immigrants pour stimuler l'innovation au Québec, Canada*, Revues de l'OCDE sur la création locale d'emplois, Éditions OCDE, Paris, [EN LIGNE] <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/2b41b9e8-fr/index.html?itemId=/content/publication/2b41b9e8-fr>.

PICOT, Garnett et Yuqian LU (2017). *Faible revenu chronique chez les immigrants au Canada et dans ses collectivités*, Ottawa, Statistique Canada, 47 p., [En ligne] <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/11f0019m/11f0019m2017397-fra.pdf?st=sra8gRla>.

PICOT, Garnett, Yan ZHANG et Feng HOU (2019). *Les résultats sur le marché du travail parmi les réfugiés au Canada*, Ottawa, Statistique Canada, 37 p., [En ligne] https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/11f0019m/11f0019m2019007-fra.pdf?st=hcG_vP0E.

PIERRE, Myrlande et Pierre BOSSET (dir.) (2021). « Racisme et discrimination systémiques dans le Québec contemporain », numéro thématique, *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 31, n° 2.

POSCA, Julia (2016). *Portrait du revenu et de l'emploi des personnes immigrantes, Note socioéconomique*, Montréal, Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), 16 p., [En ligne] https://cdn.iris-recherche.gc.ca/uploads/publication/file/lne_galite_s_immigration_WEB.pdf.

PURDIE-VAUGHNS, Valerie et Richard P. EIBACH (2008). « Intersectional Invisibility: The Distinctive Advantages and Disadvantages of Multiple Subordinate-Group Identities », *Sex Roles*, vol. 59, n° 5-6, p. 377-391, [En ligne] http://www.amirjaima.com/uploads/2/4/3/4/24347076/purdie-vaughns_and_eibach_2008_intersectional_invisibility.pdf.

ROBERGE, Geneviève (2008). *La main-d'œuvre agricole mexicaine et guatémaltèque au Québec : perspectives de classe sociale, d'ethnicité et de genre*, Mémoire (M.A.), Université Laval, 148 p., [En ligne] <https://corpus.ulaval.ca/jspui/bitstream/20.500.11794/20392/1/25820.pdf>.

ROSE, Ruth (2013). *Les femmes et le marché du travail au Québec : portrait statistique*, Montréal, Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre, 161 p., [En ligne] https://ciaft.qc.ca/wp-content/uploads/2017/02/ccf_lesfemmesetlemarchedutravailportraitstatistique_ruthrose_2013.pdf.

ROSE, Ruth (2016). *Les femmes et le marché du travail au Québec : portrait statistique, 2^e éd.*, Montréal, Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre, 61 p., [En ligne] https://ccfemme.files.wordpress.com/2018/05/etude_femmes-et-marche-du-travail-au-quebec_mise-a-jour_2eme-edition_2016.pdf.

ST-AMOUR, Martine (2012). « Un portrait des résidents temporaires au Québec de 2000 à 2010 », Québec, ISQ, *Données sociodémographiques en bref*, vol. 16, n° 2, 8 p., [En ligne] <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/donnees-sociodemographiques-en-bref-volume-16-no-2-fevrier-2012.pdf>.

ST-AMOUR, Martine et Guillaume HAEMMERLI (2020). « La migration interrégionale au Québec : quelle est la contribution des immigrants et des non-immigrants au bilan des régions? Constats tirés du Recensement de 2016 », Québec, ISQ, *Bulletin sociodémographique*, vol. 24, n° 2, 17 p., [En ligne] <https://statistique.quebec.ca/fr/fichier/la-migration-interregionale-au-quebec-quelle-est-la-contribution-des-immigrants-et-des-non-immigrants-au-bilan-des-regions-constats-tires-du-recensement-de-2016.pdf>.

STATISTIQUE CANADA (2003). « Portrait ethnoculturel du Canada : une mosaïque en évolution, recensement de 2001 », Ottawa, 64 p., [En ligne] <http://publications.gc.ca/collections/Collection/Statcan/96F0030X/96F0030XIF2001008.pdf>.

STATISTIQUE CANADA (2013). *Profil de l'enquête nationale auprès des ménages (ENM), Enquête nationale auprès des ménages de 2011, produit n° 99-004-XWF*, Ottawa, [En ligne] <https://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/dp-pd/prof/details/Page.cfm?Lang=F&Geo1=PR&Code1=24&Data=Count&SearchText=Québec&SearchType=Begins&SearchPR=01&A1=All&B1=All&GeoLevel=PR&GeoCode=24>.

STATISTIQUE CANADA (2016). *150 ans d'immigration au Canada*, Ottawa, [En ligne] <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-630-x/11-630-x2016006-fra.htm>.

STATISTIQUE CANADA (2017a). « Immigration et diversité ethnoculturelle : faits saillants du Recensement de 2016 », *Le Quotidien*, Ottawa, 8 p., [En ligne] <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/daily-quotidien/171025/dq171025b-fra.pdf?st=CMCeUM0R>.

STATISTIQUE CANADA (2017b). *Québec [Province] et Canada [Pays] (tableau). Profil du recensement, Recensement de 2016 — Thème « Immigration et citoyenneté »*, produit n° 98-316-X2016001, diffusé le 29 novembre 2017, Ottawa, [En ligne] <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=F&Geo1=PR&Code1=24&Geo2=PR&Code2=01&SearchText=Qu%C3%A9bec&SearchType=Begins&SearchPR=01&B1=Immigration%20and%20citizenship&TABID=1&type=0>.

STATISTIQUE CANADA (2017c). *Recensement en bref — Les enfants issus de l'immigration : un pont entre les cultures*, mis à jour le 3 avril 2019, Ottawa, [En ligne] <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/as-sa/98-200-x/2016015/98-200-x2016015-fra.cfm>.

STATISTIQUE CANADA (2018a). *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, 7^e éd., catalogue n° 89-503-X, Ottawa, [En ligne] <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/89-503-x2015001-fra.htm>.

STATISTIQUE CANADA (2018b). *Recensement de la population de 2016, produit n° 98-400-X2016361*, modifié le 17 juin 2019, Ottawa, [En ligne] <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/dt-td/Rp-fra.cfm?LANG=F&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=0&GID=0&GK=0&GRP=1&PID=112130&PRID=10&PTYPE=109445&S=0&SHOWALL=0&SUB=0&Temporal=2017&THEME=124&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=>.

STATISTIQUE CANADA (2018c). *Recensement de la population de 2016, produit n° 98-400-X2016368*, modifié le 17 juin 2019, Ottawa, [En ligne] <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/dt-td/Rp-fra.cfm?TABID=2&LANG=F&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=0&GK=0&GRP=1&PID=112138&PRID=10&PTYPE=109445&S=0&SHOWALL=0&SUB=0&Temporal=2017&THEME=120&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=> [non accessible le 26 août 2021].

STATISTIQUE CANADA (2018d). *Revenu et mobilité des immigrants, 2016*, Ottawa, 7 p., [En ligne] <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/181210/dq181210a-fra.pdf>.

STATISTIQUE CANADA (2019). *Ensemble de données du recensement — Recensements 1981 à 2016*, Ottawa, [En ligne] <https://www12.statcan.gc.ca/datasets/index-fra.cfm?Temporal=2016>.

STATISTIQUE CANADA (2021a). *Caractéristiques de la population active selon le statut d'immigrant, données annuelles (Tableau 14-10-0083-01 [anciennement : CANSIM 282-0102])*, mis à jour le 26 janvier 2021, Ottawa, [En ligne] <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410008301&pickMembers%5B0%5D=1.7&pickMembers%5B1%5D=3.8&pickMembers%5B2%5D=4.1>.

STATISTIQUE CANADA (2021b). *Statistiques sur l'immigration et la diversité ethnoculturelle*, mis à jour le 19 mai 2021, Ottawa, [En ligne] <https://www.statcan.gc.ca/fra/sujets-debut/immigration-et-diversite-ethnoculturelle>.

STICK, Max, Feng HOU et Lisa KAIDA (2021). *La solitude autodéclarée chez les immigrants récents, les immigrants de longue date et les personnes nées au Canada*, Ottawa, Statistique

Canada, 6 p., [En ligne] <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/36-28-0001/2021007/article/00001-fra.pdf?st=cSa0vRgU>.

TURCOTTE, Martin (2019). *Résultats en éducation et sur le marché du travail des enfants issus de l'immigration selon leur région d'origine*, Ottawa, Statistique Canada, 37 p., [En ligne] [Résultats en éducation et sur le marché du travail des enfants issus de l'immigration selon leur région d'origine \(statcan.gc.ca\)](https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/36-28-0001/2021007/article/00001-fra.pdf?st=cSa0vRgU).

TURCOTTE, Martin (2020). *Résultats du Recensement de 2016 : Parcours scolaire et intégration au marché du travail des jeunes Noirs au Canada*, Ottawa, Statistique Canada, 20 p., [En ligne] <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/75-006-x/2020001/article/00002-fra.pdf?st=xKKCOiN>.

TURCOTTE, Martin et Katherine SAVAGE (2020). *La contribution des immigrants et des groupes de population désignés comme minorités visibles aux professions d'aide-infirmier, d'aide-soignant et de préposé aux bénéficiaires*, Ottawa, Statistique Canada, 7 p., [En ligne] <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/pub/45-28-0001/2020001/article/00036-fra.pdf?st=3SGpNCQn>.

VULTUR, Mircea et Jean BERNIER (dir.) (2014). *Les agences de travail temporaire : leur rôle et leur fonctionnement comme intermédiaires du marché du travail*, Québec, Presses de l'Université Laval, 282 p.

VULTUR, Mircea et Ysabel PROVENCHER (2014). « Les logiques de recours aux agences de travail temporaire et leurs pratiques de recrutement et de sélection de la main-d'œuvre », dans VULTUR, Mircea et Jean BERNIER (dir.), *Les agences de travail temporaire : leur rôle et leur fonctionnement comme intermédiaires du marché du travail*, Québec, Presses de l'Université Laval, p. 39-66.

VULTUR, Mircea, Jean BERNIER et Marie-France RICHARD (2017). « Les jeunes Québécois en processus d'insertion professionnelle : quel est le rôle des agences de travail temporaire dans leur parcours sur le marché du travail? », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 29, n° 1-2, p. 254-270, [En ligne] <https://www.erudit.org/en/journals/nps/2017-v29-n1-2-nps03437/1043405ar.pdf>.

YSSAAD, Lahouaria et Andrew FIELDS (2018). *Les immigrants sur le marché du travail canadien : tendances récentes entre 2006 et 2017*, Ottawa, Statistique Canada, 27 p., [En ligne] <https://www150.statcan.gc.ca/pub/71-606-x/71-606-x2018001-fra.pdf>.

ZHU, Nong et Céline BATISSE (2011). « L'inégalité, la pauvreté et l'intégration économique des immigrants au Canada depuis les années quatre-vingt-dix », *L'Actualité économique*, vol. 87, n° 3, p. 227-268, [En ligne] <https://www.erudit.org/fr/revues/ae/2011-v87-n3-ae0112/1009276ar.pdf>.