



**Stratégie pancanadienne des femmes immigrantes
francophones en milieu minoritaire :
Briser les barrières pour une intégration équitable**



JANVIER 2025

Table des matières

Avant-propos	8	Conclusion	98
Synthèse	10	Par région	101
Contexte	16	Alberta	102
Faits saillants	21	Colombie-Britannique	105
Résultats de l'enquête en bref	24	Manitoba	108
Constats	30	Nouveau-Brunswick et Île-du-Prince-Édouard	111
Chapitre 1 : Analyse comparative entre les sexes plus (ACS+)	37	Terre-Neuve-et-Labrador et Nouvelle-Écosse	114
Chapitre 2 : Par, pour et avec les femmes francophones	47	Ontario	117
Chapitre 3 : Données sexospécifiques	51	Saskatchewan	120
Chapitre 4 : Parcours d'immigration	54	Territoires du Nord-Ouest, Nunavut et Yukon	123
Chapitre 5 : Droits	59		
Chapitre 6 : Vie communautaire	64		
Chapitre 7 : Vie familiale	69		
Chapitre 8 : Santé et bien-être	73		
Intégration économique	77		
Chapitre 9 : Insertion en emploi	81		
Chapitre 10 : Entrepreneuriat	89		
Chapitre 11 : Évaluer, mesurer et surveiller	96		
		Bibliographie	126

Pour de plus amples renseignements au sujet de cette étude, communiquez avec :

Alliance des femmes de la francophonie canadienne (AFFC)
450, rue Rideau, bureau 302
Ottawa (Ontario) K1N 5Z4
Canada
Tél. : 613 241-3500
Site Web : affc.ca

Ce rapport a été préparé par :

Convergence

Financé par :



Immigration, Réfugiés
et Citoyenneté Canada

Funded by:

Immigration, Refugees
and Citizenship Canada

Dépôt légal : 2024
Bibliothèque et Archives nationales du Québec
ISBN 978-2-925539-09-4

Ont également contribué :

Gestion de l'étude, analyse et rédaction : Ann Delarosbil
Recherche et collecte de données : Priscilla Lavoie et Marie Pier Garneau
Animation : Gabrielle B. Le Scelleur, Marie Pier Garneau et Ann Delarosbil
Analyse et animation ACS+ : Lyne Bouchard
Veille stratégique augmentée : Phar et Ann Delarosbil
Mise en page et graphisme : Isabelle Henripin, Le carré rond

En collaboration avec les membres de l'AFFC

Soukaina Boutiyeb
Nour Enayeh
Lily Crist
Alexandra Lafontaine

La section intégration économique a été produite en collaboration avec RDÉE Canada

Roukya Abdi-Aden
Magali Mahillet
Siham Chakrouni
Siriki Diabagaté



Abréviations

ACS+ : Analyse comparative entre les sexes plus

AFFC : Alliance des femmes de la francophonie canadienne

AFY : Association franco-yukonnaise

BDIM : Base de données longitudinales sur l'immigration

CDEM : Conseil de développement économique des municipalités bilingues du Manitoba

CFGT : Centre francophone du Grand Toronto

CFSM : Communauté francophone en situation minoritaire

CLOSM : Communauté de langue officielle en situation minoritaire

CNPF : Commission nationale des parents francophones

CSF : Conseil scolaire francophone de la Colombie-Britannique

DED : Dépôt d'enregistrements dérivés

EDC : Exportation et Développement Canada

EDSC : Emploi et Développement social Canada

FAAFC : Fédération des aînées et aînés francophones du Canada

FCFA : Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada

FFANE : Fédération des femmes acadiennes de la Nouvelle-Écosse

FFT1 : Fichier sur la famille T1

IFNÉ : Immigration francophone de la Nouvelle-Écosse

LDPM : Loi sur les déclarations des personnes morales

ISSofBC : Immigrant Service Society of British Columbia

MOFIF : Mouvement ontarien des femmes immigrantes francophones

OFQJ : Office franco-qubécois pour la jeunesse

PLOP : première langue officielle parlée

P/T : provinces et territoires

PVT : Programme vacances-travail

RDC : République démocratique du Congo

RIF : Réseau d'immigration francophone

RIFA : Réseau en immigration francophone de l'Alberta

SDECB : Société de développement économique de la Colombie-Britannique

SAIF : Services d'accueil et d'inclusion francophone-SK

SCT : Secrétariat du Conseil du Trésor

SÉO : Société Économique de l'Ontario

SOFIFRAN : Solidarité des femmes immigrantes francophones du Niagara

SRSA : Société de recherche sociale appliquée

UE : Union européenne

2ELGBTIA+ : bispirituel, lesbien, gai, bisexuel, transgenre, queer, intersexué et autres



Je tiens à remercier l'Alliance des femmes de la francophonie canadienne (AFFC) et le Réseau de développement économique et d'employabilité Canada d'avoir travaillé à l'élaboration de cette stratégie communautaire, intitulée *Stratégie pancanadienne des femmes immigrantes francophones en milieu minoritaire : briser les barrières pour une intégration équitable*, de concert avec le secteur de l'établissement francophone, la Fédération des communautés francophones et acadienne et les Réseaux en immigration francophone à travers le pays.

Si l'immigration au Canada offre de nombreuses opportunités pour les femmes immigrantes francophones, elle s'accompagne toutefois de défis uniques et multiples, comme apprendre et perfectionner une nouvelle langue, réussir la transition professionnelle, créer de nouveaux réseaux et s'ajuster aux changements de dynamique familiale. Ces défis sont d'autant plus importants lorsqu'ils sont vécus en contexte minoritaire francophone.

C'est pourquoi le ministère a choisi un organisme représentant les femmes francophones, l'AFFC, pour diriger l'élaboration d'une stratégie communautaire qui tient compte de la réalité des femmes tout au long de leur parcours d'intégration.

Le parcours d'intégration francophone est au cœur de nos priorités et il ne serait pas réussi sans une prise en compte des aspirations et des besoins des femmes immigrantes francophones.

C'est pour répondre à ces besoins spécifiques qu'IRCC a inscrit le développement d'une stratégie pour les nouvelles arrivantes d'expression française qui s'établissent dans des communautés francophones en milieu minoritaire comme l'une des mesures phare du plan de mise en œuvre de la *Politique en matière d'immigration francophone* et du *Plan d'action sur les langues officielles 2023-2028*.

Cette stratégie guidera nos efforts collectifs pour favoriser l'épanouissement des femmes immigrantes d'expression française et contribuera à la réussite de leur parcours d'intégration au sein des communautés francophones en situation minoritaire.

Marc Miller

Ministre de l'Immigration, des Réfugiés et
de la Citoyenneté du Canada



L'Alliance des femmes de la francophonie canadienne (AFFC) est extrêmement fière d'avoir contribué à la stratégie sur l'immigration des femmes francophones. Nous tenons à souligner l'appui important d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, qui a inclus les communautés de langue officielle en situation minoritaire dans l'élaboration d'une stratégie aussi cruciale. Nous voulons également remercier le Réseau de développement économique et d'employabilité (RDÉE Canada) pour sa collaboration en ce qui a trait à l'employabilité et à l'entrepreneuriat des nouvelles arrivantes.

La présente stratégie repose sur une étude exhaustive menée avec la mobilisation des acteurs-clés partout au pays, notamment la Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada (FCFA), les Réseaux en immigration francophone (RIF) ainsi que la Table nationale en immigration francophone (TNIF), les organisations provinciales et territoriales des femmes francophones et acadiennes et RDÉE Canada. L'ensemble du réseau a participé à l'étude, notamment en faisant la promotion de la consultation publique et en participant à des groupes de discussion afin de développer les objectifs proposés dans chaque province et territoire. Cette étude a été rendue possible grâce à la participation des actrices et acteurs de la francophonie à travers le pays.

Selon nous, cette stratégie vient bonifier la *Politique canadienne en matière d'immigration francophone* ainsi que les autres stratégies gouvernementales en ce qui a trait à l'immigration et à l'accueil des personnes réfugiées en approfondissant l'éventail de services donnés aux femmes immigrantes francophones. Il est crucial de prendre en compte les besoins des femmes immigrantes et d'adapter les services pour permettre une meilleure intégration. Nous ne pouvons accepter un système qui ignore leurs spécificités et leur potentiel!

Il est impératif que les immigrantes francophones puissent s'épanouir dans un pays où elles sont autonomes, se sentent incluses dans leur milieu, et où les entités gouvernementales tiennent compte de leurs besoins. Ceci est essentiel à la réussite de leur intégration dans leur communauté. En diapason avec les objectifs de cette stratégie, nous encourageons le Gouvernement du Canada à s'inspirer de l'esprit de cette stratégie et à adopter le titre inclusif « Immigration, Personnes réfugiées et Citoyenneté Canada ».

Il est nécessaire d'appliquer et de mesurer l'ACS+ dans toutes les sphères d'un parcours d'immigration afin de créer une expérience enrichissante et accueillante tout en favorisant une participation active des personnes immigrantes dans les processus décisionnels. Ce faisant, nous progresserons vers une société résolument plus juste, inclusive et égalitaire pour tout le monde.

Nour Enayeh

Présidente, AFFC

Soukaina Boutiyeb

Directrice générale, AFFC



Le RDÉE Canada est bien heureux de prendre part à la *Stratégie pancanadienne des femmes immigrantes francophones en milieu minoritaire* et de mettre à profit son expertise en insertion d'emploi et en entrepreneuriat. Au RDÉE Canada, nous reconnaissons l'importance d'assurer une intégration professionnelle respectueuse de l'expertise et de l'identité professionnelle de ces femmes. Notre objectif est clair : faciliter leur transition et valoriser leurs compétences.

La stratégie propose un ensemble de mesures concrètes, allant de la préparation à l'emploi avant le départ à la reconnaissance rapide des diplômes et des expériences professionnelles acquises à l'étranger. Nous préconisons également des stages professionnels pour offrir une première expérience canadienne enrichissante et des programmes de mentorat spécifiques pour soutenir ces femmes tout au long de leur parcours.

En collaborant avec divers partenaires et en sensibilisant les employeurs à la richesse de la diversité, nous visons à créer un environnement inclusif où chaque femme immigrante peut s'épanouir et contribuer pleinement. Votre soutien et votre engagement sont essentiels pour atteindre ces objectifs ambitieux.

Bonne lecture,

Yan Plante

Président-directeur général, RDÉE Canada



Avant-propos



Avant-propos

Ce document est une stratégie pancanadienne des femmes immigrantes francophones en milieu minoritaire, mettant l'accent sur les secteurs prioritaires et les améliorations à apporter dans leur parcours d'intégration.



L'Alliance des femmes de la francophonie canadienne (AFFC) a produit un mémoire, en 2022, intitulé *Prendre en compte les besoins des femmes immigrantes pour une intégration réussie dans les communautés francophones en situation minoritaire*¹. L'étude a été menée dans quatre provinces et un territoire du Canada. Basée sur les prémisses de cette étude, la recherche actuelle vise à vérifier les conclusions auprès de toutes les provinces et tous les territoires des communautés francophones en situation minoritaire dans le but de formuler des recommandations pour une stratégie pancanadienne.

Pour ce faire, une première consultation a eu lieu du 10 novembre au 10 décembre 2023 par l'entremise d'un sondage en ligne qui a rejoint 343 femmes immigrantes francophones. Parallèlement à cette consultation, une revue de la littérature scientifique canadienne a été produite. Celle-ci a permis d'identifier les principaux enjeux et les pistes de solutions identifiées par le milieu universitaire. De même, une veille stratégique augmentée sur la scène internationale durant les années 2022 et 2023 a été réalisée. Celle-ci fait état des bonnes pratiques et tendances internationales en termes d'intégration des femmes immigrantes en milieu minoritaire. À partir de ces constats, des consultations sous forme de groupes de discussion avec les femmes ont été réalisées durant la semaine du 31 janvier 2024.

Celles-ci permettaient de valider les hypothèses et de confirmer les objectifs visés pour combler les besoins spécifiques des femmes dans chaque province et territoire hors Québec. Un groupe de femmes avec des défis d'intersectionnalité intitulé *Analyse comparative entre les sexes plus* (ACS+) a aussi été sondé à ce moment-là. Enfin, les partenaires de chaque province et territoire ont été consultés.

Méthodologie

L'approche méthodologique s'apparente à celle de la recherche-action. C'est donc dire que les données sont étudiées, analysées et utilisées immédiatement pour alimenter le processus de recherche en cours. Ainsi, l'analyse et la contextualisation en continu des données recueillies permettent d'identifier de nouvelles avenues à explorer, de même que d'analyser ces avenues au fur et à mesure que progressent les travaux.

L'analyse comparative selon les sexes plus (ACS+) est privilégiée dans l'analyse. Cette approche tient compte des différents profils des femmes immigrantes francophones en milieu minoritaire. Des études démontrent que le statut de femme constitue un facteur discriminant. Ainsi, il doit donc être considéré comme un des éléments essentiels à la réussite à l'intégration. De plus, on observe une complexification des profils et des origines migratoires.

¹ Beaulieu, Denise (2021).

Synthèse



Synthèse

« Ainsi, l'intégration des questions de genre dans l'élaboration et la planification de politiques peut contribuer à l'autonomisation économique et sociale des personnes et promouvoir l'égalité entre les sexes, tandis que leur omission peut exposer ces personnes à des risques et des vulnérabilités supplémentaires, et perpétuer ou accroître les inégalités² ».



Les femmes immigrantes francophones en situation minoritaire sont confrontées à une charge mentale et à des responsabilités familiales accrues lors de leur parcours d'immigration. Cette situation les place dans une position de vulnérabilité et d'isolement. Malgré leur rôle crucial dans la transmission de la langue et de la culture francophone, ces femmes font face à de multiples formes d'oppression. Celle-ci entrave leur intégration économique et sociale. Les services offerts ne répondent pas toujours à leurs besoins diversifiés, et les politiques d'immigration négligent souvent les dimensions de genre et de diversité. Pour remédier à cette situation, il est nécessaire de développer des politiques, des stratégies et des programmes sensibles au genre et à la diversité. Le tout en accordant une attention particulière aux obstacles rencontrés par les femmes immigrantes francophones en milieu minoritaire dans leur intégration économique et professionnelle.

La stratégie globale est articulée en **onze chapitres**. Chaque chapitre aborde des enjeux spécifiques et propose des objectifs ainsi que des tactiques pour y faire face. De plus, les chapitres résument les résultats de la consultation, de la recherche universitaire et des bonnes pratiques internationales pour chaque sphère de la vie qui s'inscrit dans le parcours d'immigration.

Reconnue à l'échelle internationale, l'analyse comparative selon les sexes plus (ACS+) est un outil essentiel pour progresser vers l'égalité des sexes. Elle contribue à identifier et à corriger les inégalités systémiques. Intégrer l'ACS+ permet de prendre en compte les multiples facettes de l'identité humaine, offrant ainsi une approche plus globale et inclusive. Au Canada, le gouvernement s'engage fermement à utiliser l'ACS+. Plus particulièrement, il l'utilise dans l'élaboration de politiques, de programmes et de lois, en mettant l'accent sur l'équité entre les sexes. **Cependant, l'ACS+ n'est pas appliquée dans le contexte des femmes immigrantes francophones en milieu minoritaire, puisque les programmes actuels ne considèrent pas les défis intersectionnels des femmes en matière d'accès et d'adaptabilité des services. Les prochains chapitres en font la démonstration, au même titre que les recommandations en lien avec ce premier objectif qui est au cœur de la stratégie.**

1

Le **chapitre 1** expose l'importance de créer des programmes adaptés aux réalités des femmes immigrantes francophones en milieu minoritaire afin de réduire les obstacles d'intersectionnalité qu'elles subissent dans leur parcours d'immigration.

2

Le **chapitre 2** expose l'importance d'inclure les femmes francophones et les organismes qui les représentent dans la conception des politiques et des programmes, mais également dans l'évaluation de ceux-ci pour garantir un parcours d'immigration équitable.

**3**

Le **chapitre 3** souligne l'importance de la ventilation des données migratoires par sexe et genre pour l'élaboration des politiques d'immigration. L'objectif est de réduire les disparités. Aussi, elle favorise la participation pleine et entière des immigrantes dans tous les aspects de la vie sociale, économique et culturelle.

4

Le **chapitre 4** propose d'offrir une large gamme de services cohérents et visibles en français, avec une offre de services spécifiques aux femmes. Ces services incluent un prédépart transparent, une offre diversifiée de services adaptés aux besoins des femmes et un soutien d'intégration personnalisé. Un « prédépart transparent » signifie que les personnes qui migrent d'un pays à un autre reçoivent avant leur départ des informations claires et complètes, notamment sur la situation économique, la reconnaissance de leurs diplômes, la crise du logement et l'accès aux services en français dans le futur lieu de résidence.

5

Le **chapitre 5** vise à renforcer les droits des femmes immigrantes francophones. Des moyens sont suggérés pour assurer un accès équitable à l'information juridique en français et pour sensibiliser les femmes à leurs droits.

**6**

Le **chapitre 6** cherche à favoriser l'intégration des immigrantes dans leur vie communautaire en renforçant les services existants et en encourageant le réseautage.

7

Le **chapitre 7** propose des services adaptés pour répondre aux besoins spécifiques des immigrantes dans leur vie familiale. Dès l'arrivée des femmes et de leur famille, nous recommandons des services personnalisés, avec une intervenante sociale pour assurer un accompagnement adapté aux besoins de la famille et pour développer un lien de confiance.

8

Le **chapitre 8** aborde la question de l'accès aux services de santé en français pour les immigrantes afin de réduire les barrières linguistiques et culturelles. Il est essentiel de mieux outiller les femmes qui naviguent dans le système de santé de la région d'accueil et mettre en place un programme express pour la santé reproductive des femmes, surtout lorsqu'il est question d'une grossesse ou de l'arrivée d'un nouveau-né.

9

Le **chapitre 9** met de l'avant des mesures pour favoriser l'intégration économique des femmes immigrantes en respectant leur identité professionnelle.



10

Le **chapitre 10** vise des initiatives concrètes pour promouvoir l'entrepreneuriat chez les immigrantes francophones, telles que des campagnes de sensibilisation et des initiatives de réseautage et de mentorat.



11

Enfin, le **chapitre 11** couvre la dernière étape, soit l'établissement d'indicateurs de base pour mesurer l'efficacité des initiatives d'ACS+. Cette étape est cruciale pour évaluer les impacts sur les différentes clientèles. Ces indicateurs doivent être à la fois pertinents, mesurables et sensibles aux différentes réalités vécues par les immigrantes francophones.

En résumé, cette stratégie vise à créer un environnement inclusif et propice à l'autonomisation et à l'intégration réussie des femmes immigrantes francophones en milieu minoritaire. La deuxième partie du document résume les enjeux spécifiques et les recommandations pour chaque province et territoires afin de clarifier les priorités par région.

FAITS SAILLANTS

Stratégie pancanadienne des femmes immigrantes francophones en milieu minoritaire

Briser les barrières pour une intégration équitable

11 OBJECTIFS ACS+



L'analyse comparative selon les sexes plus (ACS+) a permis de prendre en compte les multiples facettes de l'identité des femmes immigrantes francophones en milieu minoritaire au Canada, offrant ainsi une approche plus globale et inclusive.

La stratégie en 11 objectifs ACS+

Objectif 1 : Avec l'ACS+, concevoir des politiques holistiques, inclusives et adaptées, ce qui se traduit par des programmes spécifiques pour les femmes immigrantes francophones en milieu minoritaire.

Objectif 2 : Par, pour et avec les femmes et les organisations de femmes qui les représentent.

Objectif 3 : Adopter une approche pansociétale et pangouvernementale dans la collecte, l'analyse et l'évaluation des données. Utiliser des données tenant compte de la dimension de genre pour l'élaboration des politiques et des pratiques en matière d'immigration.

Objectif 4 : Déployer une offre de services large, cohérente et visible, en français, impliquant une concertation dans le parcours d'établissement.

Objectif 5 : Sensibiliser les immigrantes francophones à leurs droits et les outiller pour qu'elles puissent mieux les exercer en milieu minoritaire.

Objectif 6 : Favoriser et soutenir le réseautage des femmes immigrantes francophones en milieu minoritaire.

Objectif 7 : Offrir des services sans obstacle pour les femmes en reconnaissant leur charge mentale.

Objectif 8 : Améliorer l'accès aux soins de santé en français pour les immigrantes en milieu minoritaire.

Objectif 9 : Assurer une insertion en emploi efficace, respectueuse des compétences et de l'identité professionnelle.

Objectif 10 : Développer une offre de service en entrepreneuriat pour les femmes immigrantes francophones.

Objectif 11 : Évaluer et surveiller la mise en œuvre de l'ACS+ en partenariat avec les organisations de femmes francophones.

Contexte

La proportion de femmes migrantes à l'échelle mondiale a à peine évolué au cours des 60 dernières années. Néanmoins, on constate une augmentation du nombre de femmes optant pour la migration de manière autonome. Que ce soit pour des motifs professionnels, éducatifs ou en tant que responsables du foyer. Malgré ces avancées, les femmes migrantes demeurent exposées à un risque accru de discrimination. Elles sont aussi plus susceptibles de faire face à des traitements injustes. Aussi, comparativement aux hommes migrants, elles peuvent être confrontées à une double discrimination dans leurs pays d'accueil, et ce, tant comme migrantes qu'en tant que femmes³.



Tendances : immigration et sexospécificités

Les motivations et les implications de la mobilité humaine sont influencées par divers éléments. Notamment, les normes sociales basées sur les attentes liées au genre, à l'ethnicité, à la race, à l'âge et à la classe sociale. Parmi ces éléments, il est clair que les différences de genre ont des répercussions plus significatives sur les expériences migratoires. Par conséquent, intégrer la perspective de genre dans l'élaboration et la planification des politiques peut favoriser l'autonomisation économique et sociale des individus. De plus, cela permet de promouvoir l'égalité entre les sexes. En l'absence de cette considération, ces personnes risquent davantage d'être vulnérables. Ceci, en plus de perpétuer ou d'amplifier les inégalités existantes.

« Ainsi, l'intégration des questions de genre dans l'élaboration et la planification de politiques peut contribuer à l'autonomisation économique et sociale des personnes et promouvoir l'égalité entre les sexes, tandis que leur omission peut exposer ces personnes à des risques et des vulnérabilités supplémentaires, et perpétuer ou accroître les inégalités⁴. »

Le [Pacte mondial sur les migrations](#) et la [Déclaration de New York pour les réfugiés et les migrants](#) préconisent une meilleure ventilation des données migratoires selon le sexe et l'âge. Ces deux accords reconnaissent l'importance des données ventilées par sexe pour identifier et analyser les vulnérabilités et les capacités propres aux femmes et aux hommes. Ces données mettent ainsi en lumière les lacunes et les inégalités. Elles permettent également d'analyser l'impact des normes de genre sur les expériences des femmes et des hommes dans les processus migratoires. Inversement, elles renseignent sur les façons dont leurs expériences peuvent influencer ces normes. Il est important de souligner et prendre en compte les expériences des femmes et des filles, souvent négligées. Il est tout aussi crucial de considérer celles des hommes, des garçons et des personnes 2ELGBTIA+. Ils sont également exposés à diverses formes de violences et de vulnérabilités liées au genre au cours des différentes phases des migrations.

³ Centre d'analyse des données migratoires mondiales (2023).

⁴ *Idem.*

Quelques projets exemplaires

Le Mouvement ontarien des femmes immigrantes francophones (MOFIF) favorise l'autonomisation économique par l'entrepreneuriat dans le cadre du programme « Envol des entrepreneures noires ». Le programme « Jeunes ambassadeurs de paix » développe les compétences en leadership des jeunes francophones, en particulier des jeunes femmes immigrantes, pour les préparer à devenir des leaders et combattre le racisme systémique. Le « Cercle des millionnaires » offre un espace pour que les femmes partagent des stratégies entrepreneuriales et se soutiennent mutuellement. Ces initiatives illustrent un féminisme inclusif et intersectionnel, visant à enrichir la communauté et à promouvoir l'égalité.

Le projet « Route vers le succès », qui est dédié à l'intégration des femmes immigrantes francophones au Manitoba, est également une pratique exemplaire. Ce programme intensif, proposé par l'organisme Pluri-Elles, offre des formations linguistiques en français et en anglais ainsi que des ateliers de budgétisation, d'informatique et de recherche d'emploi pour faciliter l'adaptation des participantes à la société canadienne.



Voici une liste non exhaustive d'autres projets exemplaires :

- **Un mémoire, en 2022, intitulé *Prendre en compte les besoins des femmes immigrantes pour une intégration réussie dans les communautés francophones en situation minoritaire*;**
- **Éliminer les obstacles à l'emploi pour les femmes musulmanes du Conseil canadien des femmes musulmanes (CCFM);**
- **Action civique - Femmes immigrantes francophones (ACFIF) du Mouvement ontarien des femmes immigrantes francophones (MOFIF);**
- **Outils de sensibilisation contre la violence et le harcèlement sexuel au travail du MOFIF;**
- **Connaissance du système juridique d'Oasis Centre des femmes;**
- **Programme pilote Couture Petits Points Sewing (Emploi-CPPS);**
- **Le projet d'intégration des nouvelles arrivantes de l'AFFC.**

Le projet « Intégration des nouvelles arrivantes dans les communautés francophones » est une initiative conjointe de l’AFFC, de la Commission nationale des parents francophones et de la Fédération des aînées et aînés francophones du Canada, financée par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada de 2020 à 2025. Son objectif est de comprendre les besoins des femmes, des aînées et des parents immigrants francophones, d’appuyer leur intégration et de renforcer les capacités des services d’établissement francophones. Le projet vise également à encourager la participation active de ces groupes dans l’intégration communautaire.

Le volet « femmes », nommé Intégration des nouvelles arrivantes (INA), se concentre sur la compréhension des besoins des femmes immigrantes en utilisant l’ACS+, le renforcement des capacités du secteur d’établissement et la création d’outils de formation pour améliorer l’accueil des femmes immigrantes. Des études des besoins et des plans de renforcement des capacités sont en cours pour améliorer les services destinés à ces femmes.

Parmi les partenaires, cinq organismes membres se sont impliqués dans ce projet, soit :

■ **Les Essentialles, au Yukon;**

■ **le Réseau-Femmes Colombie-Britannique;**

■ **Pluri-Elles, au Manitoba;**

■ **le Mouvement ontarien des femmes immigrantes francophones (MOFIF), en Ontario;**

■ **la Fédération des femmes acadiennes de la Nouvelle-Écosse.**



Bonnes pratiques internationales

Il est extrêmement difficile de définir le « succès » dans le domaine de la politique migratoire, mais également de comparer le succès de différents pays en raison des modes distincts d'organisation sociale et de la grande variété des histoires migratoires à travers le monde. Une étude majeure, menée en 2011 par le British Council et l'organisation européenne indépendante à but non lucratif Migration Policy Group, a classé 31 pays d'Europe et d'Amérique du Nord selon leurs politiques migratoires en utilisant divers critères (l'accès à l'emploi et aux études, et lois antidiscriminatoires). La Suède s'est classée en première position, suivie de près par le Portugal, le Canada, la Finlande et les Pays-Bas. Dans des études plus récentes, la Suède est restée en tête de ces classements⁵.



« Les politiques d'intégration suédoises sont fondées sur des données probantes. Les services principaux, tels que les soins de santé, sont développés et continuellement examinés pour servir une population diversifiée⁶ ».

Les politiques d'intégration en Suède reposent sur des preuves et s'ajustent rapidement selon les nouvelles informations. Les principaux services, comme les soins de santé, sont développés et régulièrement évalués pour répondre aux besoins d'une population diversifiée. Des équipes ciblent les groupes difficiles à atteindre dans la société pour s'assurer qu'ils bénéficient des mêmes services que tout le monde. Les données sur le genre influencent toutes les étapes du processus politique. Améliorer les indicateurs liés au genre permet de soutenir les programmes qui répondent aux besoins réels des personnes cibles.

Malgré les efforts pour ventiler les données sur la migration par orientation et identité sexuelle, elles ne le sont presque jamais selon une identification LGBTI ni au Canada, ni dans le reste du monde. Le principe clé des objectifs de développement durable à l'horizon 2030 est de « Ne laisser personne de côté ». Les personnes LGBTI sont parmi les plus vulnérables et marginalisées, et elles ne devraient jamais être exclues.

Contexte législatif canadien

Le contexte législatif dans lequel évoluent les communautés linguistiques officielles en situation minoritaire (CLOSM) est sous le signe de la modernisation de la *Loi sur les langues officielles*. Les changements apportés à la *Loi* visent à « renforcer l'immigration francophone, augmenter le poids démographique des communautés francophones en situation minoritaire ou encore protéger les institutions des communautés de langue officielle en situation minoritaire⁷ ». Le *Plan d'action pour les langues officielles 2023-2028* représente un investissement de 1,4 milliard de dollars sur cinq ans, et vise à changer la donne pour les CLOSM.

⁵ Dorling (2017), p. 6.

⁶ Dorling (2017), p. 6, traduction libre.

⁷ Patrimoine canadien (2023).

La Stratégie en matière d'immigration francophone d'IRCC a trois objectifs, dont celui d'augmenter l'immigration francophone de façon à atteindre une cible de 4,4 % d'immigration francophone hors du Québec d'ici 2023. Les initiatives clés ayant eu un impact positif sont, entre autres, des outils de sélection renforcés favorisant les candidatures francophones, des efforts promotionnels ciblés au Canada et à l'étranger, la consolidation continue des services d'établissement et de réinstallation francophones, et la collaboration continue avec les provinces et les territoires⁸.

À titre d'exemple, en 2020, on a accordé la résidence permanente à 5 756 francophones au Canada hors du Québec, ce qui est une augmentation par rapport aux années antérieures et représente 3,61 % de toutes les admissions à la résidence permanente au Canada à l'extérieur du Québec. De ce nombre, 71 % appartiennent à la catégorie économique, qui comprend les programmes économiques fédéraux et provinciaux, et plus de 50 % avaient la citoyenneté française, marocaine ou algérienne.

Depuis le 16 janvier 2024, IRCC s'est doté d'une nouvelle *Politique en matière d'immigration francophone* dans laquelle la stratégie est expressément citée comme une nouvelle mesure du continuum.

Le continuum en matière d'immigration francophone décrit dans la nouvelle *Politique en matière d'immigration francophone* inclut trois étapes principales : la promotion, la sélection et l'intégration. La promotion vise à attirer des candidatures francophones à travers des campagnes publicitaires et des missions de recrutement.

La sélection utilise des programmes d'immigration permanente et temporaire, tels que le système Entrée express et la Mobilité francophone, pour maximiser les admissions à la résidence permanente et temporaire. L'intégration est facilitée par le Parcours d'intégration francophone, qui offre des services de formation linguistique, de soutien à l'emploi et des services communautaires pour aider les personnes immigrantes à s'établir et à prospérer dans les communautés francophones et acadienne.

La Stratégie pancanadienne des femmes immigrantes francophones en milieu minoritaire constitue une nouvelle mesure du continuum en vue de créer un environnement favorable où les femmes immigrantes pourront s'épanouir et contribuer pleinement à la société canadienne, assurant ainsi une intégration réussie à chaque étape du continuum d'immigration.

Nouveau plan stratégique communautaire de la FCFA

Le *Plan stratégique communautaire en immigration francophone (PSCIF) 2024-2028* de la FCFA, intègre dans son avant-projet une approche fondée sur l'équité, la diversité et l'inclusion (EDI) et l'ACS+, visant à prendre en compte les besoins de groupes diversifiés, notamment ceux des femmes immigrantes. Le PSCIF prévoit un suivi et une évaluation rigoureuse des progrès, avec des indicateurs spécifiques pour mesurer l'impact des initiatives liées à l'ACS+ et à l'inclusion des femmes immigrantes. Cette approche vise à assurer une participation active et équitable des femmes dans le développement et la mise en œuvre des politiques et programmes d'immigration, optimisant ainsi leur intégration et leur bien-être dans les communautés francophones du Canada⁹.

⁸ Rapport annuel du Parlement sur l'immigration (2021).

⁹ Réseau immigration francophone (2018).

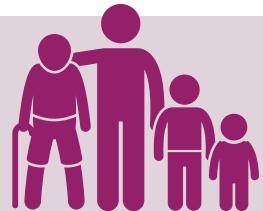
Faits saillants



Les immigrantes au Canada

Minorité visible

- Au Canada, 67 %¹⁰ des femmes et filles qui proviennent des minorités visibles sont des immigrantes¹¹.
- En 2011, au Canada, 22 % de la population totale de femmes et filles était constituée d'immigrantes de « première génération », c'est-à-dire nées à l'extérieur du Canada.



La majorité des femmes et des filles appartenant à une minorité visible sont considérées comme des immigrantes de première génération¹².

17 % étaient de « deuxième génération », c'est-à-dire nées au Canada et dont au moins un des parents était né à l'étranger.

60 % étaient de « troisième génération ou plus », c'est-à-dire nées au Canada de deux parents nés au Canada.

- La grande majorité des femmes et des filles qui appartiennent à une minorité visible peuvent parler une des deux langues officielles.
- Parmi les femmes de minorités visibles faisant partie du principal groupe d'âge actif (20 à 64 ans), le taux d'emploi était de 69 %, en 2011. À titre de comparaison, le taux d'emploi des femmes du même groupe d'âge n'appartenant pas à une minorité visible était supérieur, soit 79 %.

¹⁰ Tous les pourcentages ont été arrondis.

¹¹ Tamara Hudon (2015).

¹² *Idem*.

¹³ Recensement du Canada (2006).

Statut dans les ménages

- D'après le recensement de 2006, au Canada, plus de 3 millions d'immigrantes âgées de 15 ans et plus vivaient maritalement, ce qui signifie qu'à l'époque, la plupart des femmes immigrantes étaient mariées¹³.



Elles vivaient avec des membres de leur famille (86 %), soit :

- en couple;
- mère seule avec enfant(s);
- avec d'autres personnes apparentées.

- En 2006, les immigrantes (5 %), en particulier les immigrantes récentes (5 %), sont plus nombreuses que les non-immigrantes (2 %) à vivre avec des personnes apparentées. Cette situation peut être la cause de facteurs tels que la nécessité économique, les conditions de parrainage de l'immigration ou les préférences culturelles.

Travail non rémunéré à la maison ou à l'extérieur de la maison

- Les femmes consacrent plus de temps que les hommes aux soins des enfants du ménage¹⁴.
- En 2010, les femmes consacraient en moyenne 50,1 heures par semaine aux soins des enfants, soit plus du double que les hommes (24,4 heures)¹⁵. Toutefois :



Les femmes ne consacraient pas toutes le même nombre d'heures aux soins non rémunérés d'un enfant. Deux facteurs importants ont eu une incidence sur le temps consacré aux soins non rémunérés d'un enfant :

- **les conditions de travail rémunéré du ménage;**
- **l'âge du plus jeune enfant.**



Les femmes ont déclaré consacrer 67,5 heures par semaine aux soins des enfants lorsque le plus jeune enfant du ménage avait moins de cinq ans. Pour les hommes, il s'agit de la moitié de ce nombre d'heures (30,2 heures).



Parmi les femmes effectuant actuellement un travail rémunéré, les mères seules consacraient le moins de temps aux soins des enfants, soit 26,9 heures par semaine. Les femmes en couple qui étaient les seules salariées consacraient plus de temps que les autres aux soins des enfants, soit 50,8 heures par semaine.

Les femmes effectuent davantage de tâches domestiques que les hommes

- Le temps consacré aux tâches domestiques varie chez les femmes selon leurs conditions de travail.
- L'âge du plus jeune enfant a une incidence sur la quantité de travaux domestiques effectués dans les familles avec des enfants mineurs. Lorsque le plus jeune enfant vieillit, le nombre moyen d'heures consacrées aux tâches domestiques par semaine diminue chez les femmes et les hommes. Cependant, l'écart demeure constant entre les sexes pour ce qui est du nombre d'heures passées à effectuer des tâches domestiques, puisque les femmes y consacrent plus de temps.



¹⁴ Milan, Anne et coll. (2011).

¹⁵ *Idem*.

Résultats de l'enquête en bref



Résultats de l'enquête en bref

343

répondantes

172

mères (52 %)

72 %

responsables du
projet familial d'immigration

72 %

demandeuses principales



Défis d'intersectionnalité

Les défis d'intersectionnalité des femmes immigrantes francophones en milieu minoritaire sont complexes et multifacettes. Ils résultent de l'interaction entre leur identité de genre, leur statut d'immigrante et leur appartenance à une communauté linguistique minoritaire.

Intersectionnalité des identités : Les femmes immigrantes francophones doivent faire face à une double marginalisation en raison de leur genre et de leur statut d'immigrante. Leurs expériences peuvent être façonnées par des facteurs tels que la race, la classe sociale, la religion et l'orientation sexuelle, ce qui rend leurs défis encore plus complexes.

Barrière linguistique et obstacles culturels : Pour les femmes immigrantes francophones vivant dans un milieu minoritaire où la langue dominante n'est pas le français, la barrière linguistique peut être un défi majeur. Elles peuvent de ce fait se retrouver exclues socialement en plus d'avoir de la difficulté à trouver un bon emploi et à accéder aux services essentiels, tels que les soins de santé et l'éducation.

Accès aux services : Les femmes immigrantes francophones peuvent éprouver des difficultés à obtenir des services sociaux et gouvernementaux dans leur langue maternelle. Cela peut entraîner une exclusion et une marginalisation accrue, car elles peuvent ne pas recevoir le soutien nécessaire pour s'intégrer pleinement à la société d'accueil.

Discrimination et racisme : En raison de leur statut d'immigrante et parfois, de leur appartenance à des minorités ethniques ou raciales, les femmes immigrantes francophones peuvent être confrontées à la discrimination et au racisme systémique. Ceux-ci peuvent se manifester dans divers aspects de leur vie, tels que l'emploi, le logement et les interactions sociales.

Violence fondée sur le genre : Les femmes immigrantes francophones peuvent être particulièrement vulnérables à la violence fondée sur le genre en raison de leur statut marginalisé et de leur accès limité aux ressources et aux réseaux de soutien. Elles peuvent également être confrontées à des obstacles supplémentaires au moment de signaler de la violence ou de demander du soutien.

En abordant ces défis d'intersectionnalité de manière holistique et en prenant en compte les multiples dimensions de l'identité des femmes immigrantes francophones, il est possible de travailler à l'avènement de politiques et de programmes plus inclusifs et efficaces pour favoriser leur intégration et leur bien-être dans les milieux minoritaires.

Les défis d'intersectionnalité des répondantes selon la consultation :



28 %

sont des personnes racisées



26 %

ne sont pas de religion chrétienne



21 %

sont en situation financière précaire

Difficultés rencontrées dans le parcours d'immigration

Le parcours d'immigration de la population étudiée présente divers niveaux de difficulté. Une proportion significative, soit 34 %, rencontre des obstacles majeurs dans l'accès au logement et aux soins de santé. Les services d'aide à l'emploi sont également un défi pour 29 % des répondantes et la formation professionnelle pour 27 % d'entre elles. L'accès aux services de garde pose aussi des défis importants pour 28 % d'entre elles.

Lorsque vient le temps d'identifier les obstacles modérés, 29 % éprouvent des défis dans la recherche d'information pour préparer leur départ viennent ensuite les services d'aide à l'emploi (27 %), à la famille (26%), l'accès aux services de santé (26 %), l'accès au logement (25 %) et la formation professionnelle (24 %). L'intégration culturelle représente des défis pour 23 % des répondantes. Les services d'établissement sont mentionnés par 23 % d'entre elles.

En revanche, il est bon de noter que la majorité des répondantes ne rencontre aucune difficulté en ce qui concerne l'éducation, c'est-à-dire l'accès à une école francophone pour leurs enfants. Cette information suggère une disparité dans les obstacles rencontrés au cours du processus d'immigration. Elle souligne aussi la nécessité de poursuivre les efforts dans les domaines identifiés comme plus problématiques, que nous allons aborder dans ce rapport, et d'explorer des pistes de solutions entourant l'écosystème des écoles francophones du pays. Par ailleurs, la dispersion et l'insuffisance de l'information ainsi que de la visibilité des services offerts pour adresser les difficultés énoncées par les femmes rendent difficile l'accès à des ressources. Le fait que les femmes font face à des défis d'intersectionnalité majeurs en ce qui a trait à l'accès aux services en français, et que cela a des répercussions sur leur bien-être, de même que sur leur santé physique et mentale, est l'une des problématiques importantes à régler.

Obstacles rencontrés en lien avec l'accès aux services en français

En ce qui a trait aux principaux obstacles liés aux services en français, 34 % des répondantes ont signalé :

- l'accès limité à l'information;
- la barrière linguistique;
- les conditions économiques au Canada, comme le coût de la vie.

29 % des répondantes soulignent également les délais de traitement et la distance à parcourir comme des obstacles.



Difficultés liées à la recherche d'emploi

Beaucoup de répondantes (45 %) peinent à trouver un emploi en adéquation avec leurs compétences et 38 % mentionnent avoir beaucoup de difficultés au niveau de la reconnaissance de l'expérience de travail à l'étranger. Plus du tiers (37 %) souligne les difficultés à obtenir une première expérience canadienne. La reconnaissance des diplômes (29 %) et la barrière linguistique (23 %) sont aussi des difficultés importantes dans l'intégration économique des femmes.

Défis et obstacles rencontrés par les entrepreneures

L'insécurité financière (45 %), le manque de financement initial (45 %), la difficulté de trouver des partenaires (35 %) et l'accès limité à des ressources spécifiques pour les femmes (34 %) sont les principaux obstacles à l'entrepreneuriat mentionnés par les répondantes.

Quels sont les principaux obstacles que vous rencontrez ou avez rencontrés en lien avec l'accès aux services d'immigration en français?

Réponses : 264
Ignorées : 79

Pourcentage

Barrière linguistique	34 %
Conditions économiques au Canada	34 %
Manque d'information	34 %
Distance	29 %
Délais de traitement	29 %
Complexité administrative (bureaucratie)	27 %
Barrières financières	20 %
Discrimination et préjugés	19 %
Exigences de qualification	19 %
Heures d'ouverture	17 %
Détresse psychologique et santé mentale	16 %
Aucun des éléments ci-dessus	14 %
Autre (veuillez précisez)	8 %
Règlements changeants	6 %

Quel est le niveau de difficulté auquel vous êtes ou vous étiez confrontée dans les domaines suivants?

Réponses : 270
Ignorées : 73

	Aucune difficulté	Légère difficulté	Difficulté modérée	Beaucoup de difficulté
Accès au logement	20 %	21 %	25 %	34 %
Services de santé	20 %	21 %	26 %	34 %
Services d'aide à l'emploi	23 %	21 %	27 %	29 %
Services de garde	43 %	13 %	16 %	28 %
Services de formation professionnelle	29 %	20 %	24 %	27 %
Accès à des soins de santé reproductive	42 %	15 %	16 %	27 %
Bien-être psychologique et santé mentale	33 %	21 %	22 %	24 %
Services juridiques	42 %	20 %	17 %	20 %
Services d'aide à la famille	38 %	17 %	26 %	20 %
Services d'établissement	25 %	33 %	23 %	19 %
Services d'aide à la parentalité	52 %	12 %	18 %	18 %
Aide à l'intégration culturelle	29 %	31 %	23 %	17 %
Information prédépart (avant leur arrivée)	25 %	30 %	29 %	16 %
Vie communautaire	32 %	31 %	22 %	15 %
École francophone pour les enfants	67 %	16 %	10 %	7 %

Constats



Constats

La consultation auprès des femmes à travers le pays confirme les hypothèses de Beaulieu¹⁶ concernant les femmes immigrantes avec des enfants, soit que les femmes immigrantes portent le poids du parcours d'intégration.



Une majorité de participantes souligne d'ailleurs la charge mentale qui accompagne le projet familial d'immigration. Sans avoir de repères, il leur faut trouver comment inscrire les enfants à l'école, ouvrir un compte bancaire, obtenir une carte de crédit ou, encore, accéder à des services gouvernementaux¹⁷. « Elles se sentent responsables de s'assurer que les membres de la famille sont en voie de s'intégrer avant de se préoccuper de leurs propres progrès et démarches de recherche d'emploi, de formation professionnelle ou d'éducation supérieure¹⁸. »



Aujourd'hui, 78 % des femmes ont le statut de demanderesses principales : 66 % sont en couple; 52 %, mères et 72 %, responsables du projet d'immigration. Ce sont les femmes immigrantes qui portent le poids du parcours d'intégration, « car elles sont responsables de la charge mentale et des responsabilités familiales qui en découlent¹⁹. »

La plupart de ces femmes doivent évoluer dans une nouvelle communauté souvent avec « peu ou pas de soutien social, composer avec des régimes alimentaires différents et de nouvelles structures éducatives pour les enfants »²⁰. Les structures incluent les services de garde comme faisant partie du « continuum en éducation en français en milieu minoritaire au Canada²¹ ». Toutefois, l'accès à ce type de service (abordabilité et disponibilité) mine souvent les chances des immigrantes de s'intégrer sur le marché de l'emploi.

On constate différentes « formes d'oppression complexes qui marginalisent [les femmes] francophones qui se retrouvent dans des positions à l'intersection d'un ou de plusieurs autres axes de domination »²².

À ce poids, s'ajoute le fait que ces femmes « jouent un rôle crucial dans la vitalité du français en situation minoritaire, notamment dans la transmission de la langue aux enfants et leur contribution à la construction identitaire »²³.

On dénote cependant que l'apprentissage et l'utilisation d'une langue seconde sont plus complexes et parsemés d'obstacles pour les femmes, puisqu'elles « sont plus susceptibles de faire face à un isolement, à l'absence d'information, à de lourdes obligations familiales et à des obstacles culturels, ainsi que d'avoir un niveau d'éducation moindre »²⁴.

¹⁶ Beaulieu, Denise (2021), p. 1.

¹⁷ Archambault (2021), p.129.

¹⁸ Beaulieu, Denise (2021), p. 1.

¹⁹ Sénat du Canada (2023), p. 31.

²⁰ Sawadogo, M. (2016), p. 11.

²¹ Deschênes-Thériault, G. (2022), p. 77.

²² Levesque, A. (2022).

²³ Patrimoine canadien (2023), p. 27.

²⁴ Citoyenneté et Immigration Canada (2012), p. 12.

Certaines embûches parsèment également le parcours professionnel des femmes immigrantes francophones. Elles incluent des discriminations basées sur le genre ou l'ethnicité. Ces mêmes discriminations sont visibles chez les jeunes filles francophones racisées qui peuvent « rencontrer des défis en matière d'intégration scolaire, sociale et économique »²⁵. On constate donc différentes « formes d'oppression complexes qui marginalisent [les femmes] francophones qui se retrouvent dans des positions à l'intersection d'un ou de plusieurs autres axes de domination »²⁶. Les filles et les femmes immigrantes francophones peuvent conséquemment devoir relever toute une série de défis dans le cadre de leur parcours d'intégration. Ceux-ci « comprennent d'être "autre" dans la communauté francophone, le racisme, la discrimination institutionnelle, l'incompréhension de leur situation par la communauté d'accueil, l'apprentissage de l'anglais, l'intégration professionnelle, la santé familiale, la discontinuité entre l'idéologie multiculturaliste et les pratiques concrètes »²⁷. En outre, certaines peuvent avoir « vécu d'importants traumas dans leur région d'origine et continuer à faire face à diverses situations de discrimination dans leur communauté d'accueil »²⁸. Elles ont malheureusement de la difficulté à trouver des ressources appropriées, qui tiennent compte de leur réalité linguistique et culturelle.

Un constat émerge de la situation des femmes immigrantes francophones relativement aux services offerts en établissement : ceux-ci ne répondent pas aux besoins hétérogènes des immigrantes, dont le bagage culturel est riche et diversifié.

25 Comité consultatif national en établissement francophone - CCNÉF, p. 34.

26 Levesque, A.

27 Melançon, J., Kikulwe, D., Akinpelu, M., et coll., p. 65.

28 CCNÉF, p. 34.

29 Sénat du Canada, p. 31.

30 Ba (2020), p. 17.



Il s'avère nécessaire de développer et de mettre en place « des politiques, des stratégies et des programmes sensibles au genre et à la diversité dans tout l'écosystème d'immigration »²⁹. Le tout, de concert avec les communautés et les femmes immigrantes. Les femmes qui s'installent au sein des CLOSM le font souvent selon trois parcours distincts :

- **volontaire : de leur propre chef pour améliorer leurs conditions de vie et celles de leur famille;**
- **involontaire : par exemple, pour suivre leur conjoint, fuir la mère patrie;**
- **scolaire : venir au Canada pour les études et décider d'y rester**³⁰.

Or, les politiques qui encadrent les programmes et les services aux personnes immigrantes ne tiennent pas compte de cette charge mentale et des enjeux d'intersectionnalité vécus par les femmes. Cela explique les diverses lacunes qui minent l'écosystème de l'immigration francophone dans les CLOSM.

Selon la grille d'analyse mise au point par Beaulieu, on observe des disparités entre les besoins et les prestations dans cinq domaines clés de la vie des femmes :

-  **les droits;**
-  **la vie communautaire;**
-  **la vie familiale;**
-  **la santé et le bien-être;**
-  **la capacité productive, désignée comme l'intégration économique.**

Il va sans dire qu'en l'absence d'une collecte de données probantes, les iniquités perdurent dans le parcours d'immigration entre les hommes et les femmes.

La recherche universitaire propose plusieurs pistes de solutions³¹.

- 1** **Accroître le financement destiné aux organismes responsables de l'intégration des femmes immigrantes francophones;**
- 2** **Appuyer la mise en place d'espaces de parole pour les femmes immigrantes où elles pourraient :**
 - s'inspirer de l'expérience des autres;
 - développer un réseau;
 - s'exprimer sans la présence de leur famille;
 - partager les joies et les victoires de leurs parcours migratoire.
- 3** **Collecter des données probantes en collaboration avec tous les ministères fédéraux concernés, afin de mieux connaître le profil des personnes immigrantes³².**

³¹ CCNÉF, p. 37.

³² Sénat du Canada, p. 47.

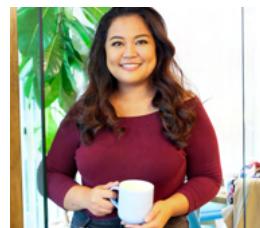
Intégration économique

« Le gouvernement [canadien] reconnaît que l'immigration joue un rôle important dans le soutien de la vitalité des communautés francophones en situation minoritaire partout au pays. »³³



Le gouvernement canadien souligne que « les immigrantes et les immigrants de la catégorie économique sont scolarisés, comblent des lacunes ciblées en matière de main-d'œuvre et de compétences, favorisent l'innovation et la diversité en milieu de travail et sont en mesure d'intégrer facilement le marché du travail canadien³⁴. »

En 2020, on recensait, dans la catégorie de l'immigration économique, près de 4 000 résidentes et résidents permanents d'expression française hors du Québec. « Ce qui représente environ 71 % de toutes les admissions d'immigrants et d'immigrantes d'expression française hors Québec³⁵. »



Le gouvernement canadien s'engage dans la promotion du français, entre autres, en déployant sa stratégie en matière d'immigration francophone. Celle-ci « vise à atteindre trois objectifs principaux pour soutenir la vitalité des communautés francophones [dont] appuyer l'intégration et la rétention des nouveaux arrivants d'expression française et de renforcer les capacités des communautés francophones³⁶ ». La documentation indique cependant que les personnes immigrantes francophones qui cherchent à intégrer le marché du travail doivent surmonter plusieurs défis en milieu minoritaire.

Plusieurs obstacles limitent l'intégration des personnes immigrantes francophones en milieu minoritaire, indépendamment de leur identité de genre. La non-reconnaissance des expériences professionnelles et des diplômes acquis à l'étranger, le manque d'expérience de travail en sol canadien³⁷, les préjugés liés au statut de personne immigrante³⁸ ou encore une maîtrise limitée d'une des deux langues officielles ne sont que quelques-uns des défis que doivent surmonter ces dernières. Cela les place donc en situation d'exclusion et d'inégalité³⁹. La présence de barrières socioprofessionnelles représente « une des causes des difficultés socio-économiques généralement vécues par les [personnes immigrantes] »⁴⁰.

³³ IRCC (2022).

³⁴ IRCC (2022).

³⁵ IRCC (2022).

³⁶ IRCC (2019), p. 3.

³⁷ Balongi, p. 21.

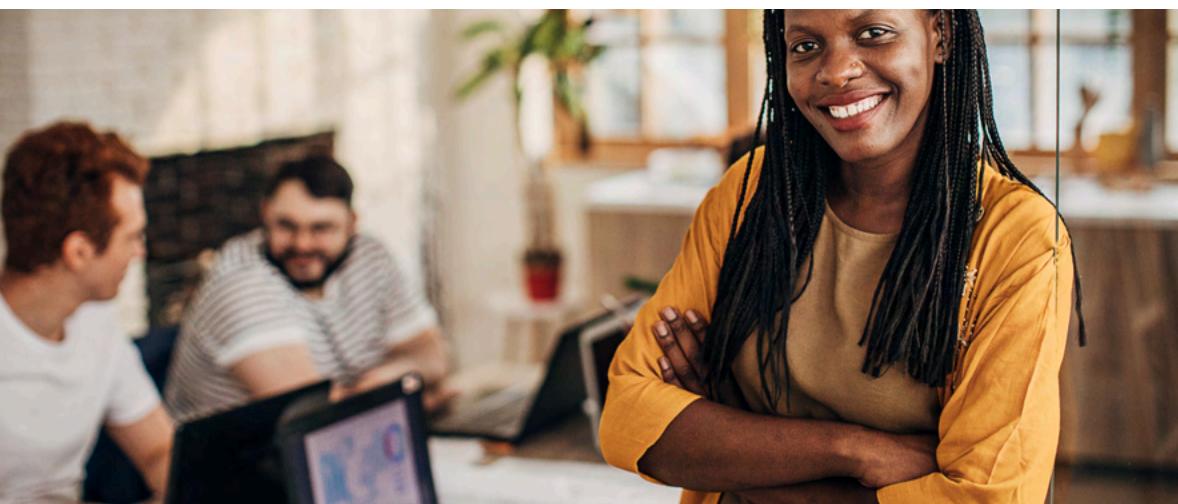
³⁸ CCNÉF, p. 21.

³⁹ Luxama, p. 18.

⁴⁰ Mulatris, p. 75.

D'autant que l'obtention d'un emploi de qualité pour les personnes immigrantes francophones en milieu minoritaire est souvent primordiale pour l'intégration à la communauté⁴¹. Il importe de souligner que, de façon générale, « l'intégration économique des femmes immigrantes [...] est moins étudiée que celle des hommes [notamment parce que] la cible principale des politiques d'intégration vise l'intégration des immigrants sélectionnés, qui sont majoritairement des hommes, alors que les femmes arrivaient (dans le passé) plus souvent avec le statut de conjoint et personne à charge.⁴²»

Les femmes immigrantes sont « davantage fragilisées par la multiplicité des systèmes d'oppression liés au genre, à la race, à la culture et à la religion, ainsi qu'à la classe sociale, et qui exacerbe leurs vulnérabilités.⁴³»



Plusieurs facteurs sont à prendre en considération lorsqu'il est question de l'intégration au marché du travail des femmes francophones immigrantes en contexte linguistique minoritaire.

Ceux-ci peuvent être classés en trois sphères⁴⁴ :

-  **personnelle;**
-  **publique;**
-  **politique.**

Le **tableau 1** fait une synthèse non exhaustive des obstacles rencontrés par les femmes. Il relie les conséquences possibles associées à chacun de ces obstacles et identifie des stratégies d'adaptation adoptées par les femmes.

⁴¹ CCNÉF, p. 21.

⁴² Houle, p. 48.

⁴³ Manaï, p. 2.

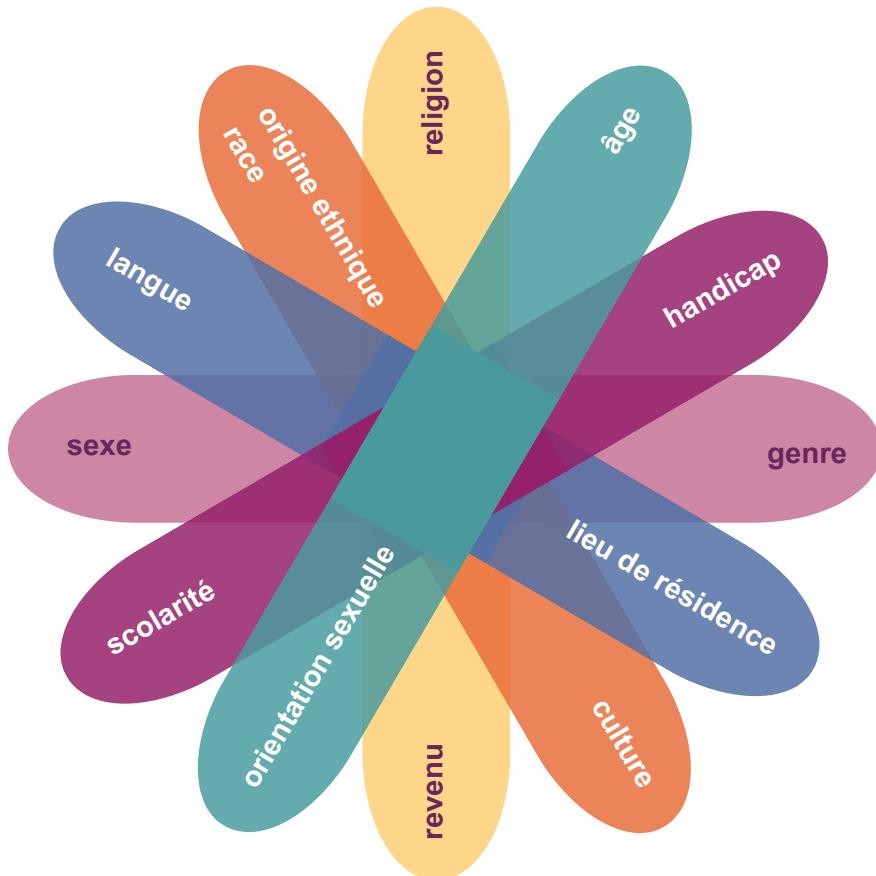
⁴⁴ Ba, p. 19.

Tableau 1 Obstacles rencontrés par les femmes francophones immigrantes en situation minoritaire selon les différentes sphères

Sphères	Obstacles	Conséquences possibles	Stratégies
Personnelle	Choc culturel	<ul style="list-style-type: none"> Facteur d'exclusion 	
Personnelle/ Professionnelle	Gestion familiale	<ul style="list-style-type: none"> Conciliation travail-famille-intégration Isolement Accès à un service de garde Violence entre partenaires intimes 	<ul style="list-style-type: none"> Offrir du soutien familial Créer un réseau de soutien Offrir des garderies à des frais modiques Lutter contre la violence entre partenaires intimes
Professionnelle	Non-maîtrise de l'anglais	<ul style="list-style-type: none"> Difficulté d'intégrer le marché du travail Barrière linguistique pour s'intégrer à la communauté d'accueil 	<ul style="list-style-type: none"> Offrir un meilleur accès aux cours d'anglais
	Statut migratoire	<ul style="list-style-type: none"> Premier emploi qui ne reflète pas leurs compétences et expériences de travail Précariété d'emploi Traumatisme migratoire 	<ul style="list-style-type: none"> Connaître la culture du travail au Canada Participer à un réseau social Favoriser l'engagement dans la communauté
	Aucune expérience sur le marché du travail canadien	<ul style="list-style-type: none"> Absence de références de travail Précariété financière Acceptation d'un emploi en deçà de ses compétences 	<ul style="list-style-type: none"> Offrir du mentorat Démarrer son entreprise
	Non-reconnaissance des acquis	<ul style="list-style-type: none"> Dévalorisation des compétences Difficultés socio-économiques 	<ul style="list-style-type: none"> Retourner aux études
	Discrimination (p. ex.: racisme, sexismes, intersectionnalité, stéréotypes)	<ul style="list-style-type: none"> Baisse d'estime de soi Enjeux de santé Ardeur décuplé au travail, sentiment de devoir être irréprochable 	<ul style="list-style-type: none"> Se faire une carapace
Politique	Non-maîtrise de l'anglais	<ul style="list-style-type: none"> Difficulté à obtenir de l'information ou des services de différents paliers gouvernementaux Isolement 	<ul style="list-style-type: none"> Chercher du soutien auprès d'un organisme communautaire
	Intégration à la communauté canadienne et locale	<ul style="list-style-type: none"> Adaptation Isolement 	<ul style="list-style-type: none"> Offrir des programmes locaux

Chapitre 1 : Analyse comparative entre les sexes plus (ACS+)

Objectif 1 : Avec l'ACS+, concevoir des politiques holistiques, inclusives et adaptées, ce qui se traduit par des programmes spécifiques pour les femmes immigrantes francophones en milieu minoritaire.



Contexte

Reconnue à l'échelle internationale, l'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) est une méthode d'évaluation systématique des différences et des inégalités entre les sexes dans divers domaines de la société. Cette approche vise à identifier, comprendre et corriger les disparités entre les hommes et les femmes, en mettant l'accent sur les politiques, les programmes et les pratiques.

L'ACS+ est un outil essentiel pour progresser vers l'égalité des sexes en identifiant et en corrigeant les inégalités systémiques. Elle contribue à garantir que les politiques et les pratiques ne renforcent pas les stéréotypes de genre, mais favorisent plutôt l'équité entre les sexes. Cette approche est largement utilisée dans les domaines du développement, des droits de la personne et de la gouvernance.

Lorsqu'on intègre le plus à l'ACS (ACS+), on considère que les groupes de personnes ne sont pas homogènes. Les expériences humaines sont influencées par plusieurs réalités résultantes de nos identités, du contexte de ces réalités et également par le vécu individuel. Chaque personne a de multiples facteurs identitaires qui se croisent et forgent ce qu'elle est. C'est le « plus » qui vise à examiner les intersections dans un groupe de personnes. Par exemple, dans un groupe de femmes, la réalité de chacune d'elles peut être très variée. Une analyse ACS+ appliquée sur un groupe en particulier peut nous amener à examiner diverses caractéristiques personnelles autres que le sexe ou le genre, notamment la race, l'ethnicité, la religion, l'âge et les handicaps de nature physique ou mentale. Les suites données à l'analyse rendent alors possible la réussite et l'inclusion.

Finalement, on peut affirmer que l'ACS+ est une approche globale qui permet de :

-  **lutter contre les inégalités sociales;**
-  **faire une réflexion sur le genre et ses diverses déclinaisons;**
-  **viser l'équité;**
-  **comprendre les facteurs de discrimination;**
-  **planifier et mettre en place des services qui donnent un accès aux mêmes opportunités.**

L'ACS+ et le Canada

C'est en 1995 que le gouvernement canadien a pris l'engagement d'utiliser l'ACS+ dans l'élaboration de ses politiques, programmes et lois. C'est le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres qui joue un rôle de premier plan dans la mise en œuvre de l'ACS+ à l'échelle du gouvernement. Le Secrétariat du Conseil du trésor (SCT) exerce un examen critique de l'utilisation de l'ACS+. D'ailleurs, le SCT a publié un guide indiquant que l'ACS+ est la méthode appropriée pour déterminer si les politiques publiques touchent les femmes et les hommes d'une manière différente⁴⁵.

En 2011, le ministère a modernisé son approche et ajouté le « + » pour prendre en compte les autres facteurs façonnant l'expérience de vie. Le ministère a de plus formé des comités interministériels pour encourager les autres ministères et organismes à mettre en commun leurs pratiques exemplaires et les leçons apprises.

En 2016, le Plan d'action sur l'analyse comparative entre les sexes décrit les mesures devant appuyer la mise en œuvre de l'ACS+ au sein du gouvernement⁴⁶. On y retrouve des mesures pour :

- 1 **recenser les obstacles;**
- 2 **renforcer la capacité d'ACS+;**
- 3 **accroître la surveillance et la responsabilisation;**
- 4 **produire des rapports sur les résultats.**

45 Secrétariat du Conseil du trésor du Canada (2019).

46 Plan d'action sur l'analyse comparative entre les sexes (2016-2020).

Actuellement, en principe, l'ensemble des fonctionnaires du gouvernement fédéral doivent intégrer l'ACS+ dans leur travail afin d'améliorer l'égalité pour la population canadienne en assurant une meilleure sensibilité aux circonstances et aux besoins particuliers ou, en d'autres mots, aux défis intersectionnels.

De plus, « [Le] gouvernement a récemment renouvelé son engagement envers l'ACS+, et s'efforce de promouvoir l'utilisation de cet outil dans l'ensemble des ministères fédéraux⁴⁷. »

Immigration canadienne⁴⁸

La population immigrante au Canada est en croissance. Selon les estimations de l'Enquête nationale auprès des ménages (2011), l'on comptait 3 544 400 immigrantes, soit 21 % de la population féminine du pays. Il s'agit de la plus forte proportion d'immigrantes dans la population féminine canadienne en un siècle. Si ces tendances se maintiennent, le Canada pourrait compter environ 11,1 millions de personnes immigrantes en 2031. De ce nombre, quelque 5,8 millions (52 %) seraient des femmes et des filles et représenteraient 27 % de la population féminine du Canada.

Le profil des femmes immigrantes a bougé énormément dans les 50 dernières années. Avant 1971, la provenance principale des femmes et des filles ayant immigré au Canada était l'Europe (78 %). En 2011, plus de 61 % des immigrantes étaient de minorité visible, comparativement à 19 % pour la population féminine totale.

De plus, on a pu observer un changement dans la proportion de femmes immigrantes au cours du dernier siècle. Ainsi en 2004, les femmes et les filles constituaient 45 % des personnes réfugiées reconnues au Canada. Depuis ce temps, cette proportion augmente, de sorte qu'en 2013, 50 % des personnes réfugiées reconnues étaient de sexe féminin.

Lorsqu'on regarde la situation familiale des immigrantes, elle diffère quelque peu de celle des femmes nées au Canada. En 2011, 57 % des femmes immigrantes âgées de 15 ans et plus vivaient avec leur époux et 4 % avec leur conjoint de fait. Elles étaient 10 % à la tête d'une famille monoparentale, et 10 % vivaient avec leurs parents ou grands-parents.

En effet, pour les femmes nées au Canada, on remarque qu'elles sont moins susceptibles de vivre avec un époux (42 %) et plus susceptibles de vivre avec un conjoint de fait (13 %). Cette situation était observable dans tous les groupes d'âge, mais l'écart le plus marqué se situait dans le groupe des femmes âgées de 15 à 24 ans, où les femmes immigrantes étaient 3,4 fois plus susceptibles que celles nées au Canada de vivre avec un époux. À l'opposé, les femmes de 15 à 24 ans nées au Canada étaient 3,3 fois plus susceptibles de vivre avec un conjoint de fait.

⁴⁷ Statistique Canada (2023), Analyse comparative des sexes.

⁴⁸ L'ensemble des données dans cette section provient de : <https://www150.statcan.gc.ca>.



De plus, les femmes immigrantes étaient plus susceptibles d'être des mères monoparentales que les femmes nées au Canada (10 % contre 8 %). On observe cet écart principalement chez les femmes de 55 ans et plus⁴⁹.

Malgré nos recherches, ces données comparatives, qui datent de plus de 10 ans, sont les seules qui nous donnaient des informations comparatives. Il va sans dire que la collecte de données comparatives s'avère essentielle pour bien comprendre les conditions de vie des immigrantes francophones au Canada.

On sait qu'il peut être ardu pour les nouvelles arrivantes et nouveaux arrivants de trouver un emploi au Canada, notamment à cause de leurs difficultés à faire reconnaître par les employeurs canadiens les diplômes d'études et l'expérience de travail acquis à l'étranger⁵⁰.

Toutefois, il existe un écart marqué entre l'éducation et l'emploi des personnes immigrantes. En effet en 2011, 49 % des immigrantes travailleuses qui avaient un baccalauréat ou un diplôme de niveau supérieur occupaient un emploi pour lequel aucun diplôme n'était généralement exigé.

S'engager au sein d'une association ou d'un organisme permet aux personnes d'élargir leur réseau social. En 2013, les immigrantes (61 %) étaient moins susceptibles que les femmes nées au Canada (67 %) d'être membres d'une association ou d'un organisme ou de participer à ses activités. Toutefois, l'une des différences que l'on dénote est le choix du type d'organisation. Les immigrantes étaient plus susceptibles que les femmes nées au Canada d'avoir pris part aux activités d'un groupe religieux (22 % contre 15 %). L'engagement civique se mesure aussi par la participation au vote lors d'élections. Au niveau fédéral⁵¹, on observe une moins grande participation des immigrantes (77 %) en comparaison avec les Canadiennes de naissance. Au niveau provincial, les proportions sont de 75 % comparativement à 83 %. Et lorsqu'on arrive au niveau municipal, on voit une grande diminution de la participation, les proportions étant de 62 %, comparativement à 69 %.



⁴⁹ Hudon, Tamara (2015).

⁵⁰ Houle, R., et Lahouaria, Y. (2010).

⁵¹ Statistique Canada (2013), Proportion d'électeurs admissibles ayant exercé leur droit de vote, selon le sexe et le statut d'immigrant, Canada.

Toujours selon Statistique Canada, la population active féminine⁵² du Canada est passée de 8,1 millions de femmes (15 ans et plus) en 2006 à 8,5 millions en 2011, dont 1,9 million était des immigrantes, comparativement à 1,7 million en 2006. En 2011, le taux d'activité des immigrantes (57 %) était inférieur à celui des femmes nées au Canada (63 %). Dans le principal groupe d'âge actif (25 à 54 ans), 84 % des Canadiennes de naissance faisaient partie de la population active, contre 76 % des immigrantes. Cet écart diminue avec l'âge.



Globalement, en 2010, les immigrantes gagnaient moins que les femmes nées au Canada. Celles âgées de 15 ans et plus qui avaient travaillé à temps plein pendant une année complète avaient un revenu médian de 40 710 \$, soit 2 065 \$ de moins que les femmes nées au Canada. Toutefois, les écarts de revenu d'emploi différaient selon le groupe d'âge.

Sans compter que les immigrantes avaient un revenu d'emploi médian plus bas que celui des hommes immigrants. Elles reçoivent 81 % du revenu d'emploi médian de leurs homologues masculins.

L'[Enquête nationale auprès des ménages de 2011](#) indique que 30 % des immigrantes ont le français ou l'anglais comme langue maternelle. Chez les immigrantes reçues entre 1991 et 2000 ayant déclaré le français comme langue maternelle, la proportion déclarant utiliser le plus souvent le français à la maison a peu changé, passant de 82 % en 2001 à 85 % en 2011. On ne dispose d'aucune donnée sur les recoupements entre le profil linguistique et les autres facteurs identitaires. Donc, nous ignorons le profil exact des femmes immigrantes francophones au pays.

Profil type des répondantes de notre échantillonnage

La femme francophone immigrante en milieu minoritaire vit typiquement en milieu urbain dans l'ouest du pays⁵³ et a entre 30 et 44 ans. Bachelière, elle est mariée avec des enfants ayant un âge moyen de 7,4 ans. Originaire de l'Afrique et arrivée au Canada il y a moins de 6 ans, elle travaille à temps plein⁵⁴. Elle fait la demande de résidence et est responsable⁵⁵ du projet d'immigration. Elle est arrivée au Canada par le programme de résidente permanente et est actuellement résidente permanente ou citoyenne canadienne⁵⁶. Elle a eu à composer avec plusieurs des enjeux pris en compte par l'ACS+, car elle est racisée, pratique une religion autre que chrétienne et vit dans une situation financière précaire.

⁵² Exclut les résidentes non permanentes.

⁵³ 57 % des répondantes proviennent de la Colombie-Britannique, de l'Alberta, de la Saskatchewan et du Manitoba.

⁵⁴ 59 %.

⁵⁵ 77 %.

⁵⁶ 83 %.

Les difficultés principales rencontrées durant son parcours sont majoritairement les suivantes :

- **accès à des services professionnels;**
- **accès au logement;**
- **accès aux soins de santé reproductive;**
- **accès aux services de santé;**
- **accès aux services en employabilité;**
- **accès aux services de garde.**



Les obstacles principaux qu'elle a rencontrés en lien avec l'accès et la disponibilité des services en français sont la barrière linguistique, les conditions économiques canadiennes et l'accès aux sources d'information. Quant à l'emploi, elle a eu des difficultés avec les éléments suivants :

- **culture professionnelle;**
- **services d'aide à la recherche d'emploi;**
- **barrière linguistique;**
- **ne pas avoir d'expérience canadienne;**
- **reconnaissance des diplômes et de l'expérience acquis dans son pays d'origine;**
- **obtention d'un emploi en adéquation avec ses compétences.**

Les femmes vivant avec des circonstances intersectionnelles ont des enjeux dans les domaines suivants en ordre de décroissance, c'est-à-dire du plus important au moins important :

-  **services de santé;**
-  **services d'aide à la famille;**
-  **bien-être psychologique et santé mentale;**
-  **services d'aide à l'emploi;**
-  **accès au logement;**
-  **aide à l'intégration culturelle;**
-  **services de formation professionnelle.**

Écart dans le niveau de difficulté (ACS+)

Les femmes vivant avec plusieurs circonstances d'intersectionnalité rencontrent davantage de difficultés que l'ensemble des répondantes dans les domaines suivants :



Même son de cloche concernant les obstacles en lien avec l'**accès et la disponibilité des services en français** :

- **accès limité aux sources d'information;**
+ de 11 %
- **distance à parcourir;**
+ de 9 %
- **discrimination et préjugés.**
+ de 7 %



Pour ce qui est de l'**accès à l'emploi**, les femmes vivant avec des défis multiples font face à des épreuves plus importantes que les autres répondantes dans les secteurs suivants :

- **discrimination liée à un handicap physique ou mental;**
+ de 40 %
- **discrimination liée au genre/sexe;**
+ de 27 %
- **difficulté d'adaptation à la culture professionnelle;**
+ de 18 %
- **discrimination liée à la religion;**
+ de 17 %
- **obtention de services d'aide à la recherche d'emploi.**
+ de 9 %

Les entraves à l'**entrepreneuriat** incluent les difficultés suivantes :



manque de financement initial;

+ de 11 %



gestion du temps et de la charge de travail;

+ de 6 %



manque de confiance en soi.

+ de 5 %

En bref, comparativement aux autres répondantes, celles qui sont aux prises avec des enjeux d'intersectionnalité doivent surmonter des difficultés plus grandes. Il est important de considérer cette information dans une ACS+ du parcours d'immigration.

Grandes étapes pour instaurer l'ACS+

Force est de constater que les données colligées dans le cadre de ces consultations nous informent sur l'importance d'instaurer l'ACS+ dans la mise en place de programmes et de services, ainsi que dans les politiques d'IRCC et les ententes conclues avec les provinces et les territoires, tout comme avec les acteurs non gouvernementaux.

Afin d'intégrer l'ACS+ aux programmes, aux services et aux politiques, les personnes qui mettront en œuvre la stratégie pancanadienne des femmes immigrantes francophones en milieu minoritaire devront se poser certaines questions fondamentales :

■ **la politique, le service ou le programme favorise-t-il la participation de toutes? Atténue-t-il les obstacles?**

■ **la politique, le service ou le programme produit-il des résultats (prévus ou non) discriminatoires? A-t-il des effets favorables ou défavorables sur les femmes immigrantes?**

On sait d'emblée que les femmes immigrantes francophones vivant en milieu linguistique minoritaire sont confrontées à la base à la même combinaison de facteurs : leur statut de personne immigrante qui parle français dans un milieu où cette langue est minoritaire. On sait également, grâce à la consultation que nous avons menée, qu'elles vivent aussi d'autres réalités, comme celles d'être mères et racisées, de pratiquer une religion non chrétienne, etc. Donc, pour assurer l'intégration des immigrantes francophones, il importe de bâtir des programmes en toute connaissance de cause. Il est primordial d'utiliser l'ACS+ afin d'intégrer les diverses perspectives de genre à tous les niveaux de la prise de décision. Il y a cinq grandes étapes essentielles dans un tel processus afin d'assurer l'intégration inclusive des immigrantes francophones.

Ce rapport représente partiellement les cinq premières étapes⁵⁷.

Étape 1 :

Définir la problématique – collecte de données différencierées.

Étape 2 :

Identifier les inégalités – remettre en question les suppositions.

Étape 3 :

Renforcer les capacités – consulter les parties prenantes.

Étape 4 :

Formuler des recommandations – assurer une pleine intégration.

Étape 5 :

Évaluer – surveiller la réussite de l'intégration des immigrantes francophones.

Concernant cette dernière étape, il est important d'évaluer la démarche afin d'identifier le type de femmes immigrantes dont les initiatives ont favorisé l'intégration. Il faut aussi colliger les données qui favorisent la réduction des inégalités et qui renforcent les capacités pour intégrer pleinement les femmes immigrantes francophones au Canada. L'évaluation permet d'identifier les lacunes dans les données, mais également de trouver des solutions de recharge aux résultats non souhaités.

Include les organisations de femmes

Il est en somme crucial d'inclure activement les organisations des femmes francophones immigrantes dans la mise en place des programmes. Ces organisations possèdent une connaissance approfondie des réalités vécues par ces femmes et sont bien positionnées pour développer les initiatives qui leur sont destinées. En travaillant en étroite collaboration avec ces organisations, les décisionnaires peuvent bénéficier de leur expertise et élaborer des politiques qui répondent véritablement aux besoins des femmes immigrantes francophones.

Créer des programmes pour les femmes

À la lumière des données recueillies par cette étude, ce rapport, du moins partiellement, élabore sur les cinq premières étapes pour implanter l'ACS+. Ce qu'il faut retenir, c'est la nécessité de créer des programmes spécifiques pour les immigrantes francophones en milieu minoritaire. Les prochains chapitres détaillent pour chaque sphère de la vie du parcours d'immigration les objectifs visés pour appliquer l'ACS+ et réduire les défis intersectionnels et les obstacles propres aux femmes.

⁵⁷ Source : <https://femmes-equalite-genres.canada.ca/fr/analyse-comparative-entre-sexes-plus/microlecons-videos/acsplus-etape-par-etape.html>.

Chapitre 2 : Par, pour et avec les femmes francophones

Les femmes et les groupes qui les représentent doivent participer à la conception, à la mise en œuvre et à l'évaluation des politiques d'immigration. Il y a plusieurs raisons à cela. Voici les plus importantes :



Diversité des perspectives :

Sur les questions d'immigration, les femmes jettent un éclairage souvent différent de celui des hommes en raison de leurs expériences de vie, de leurs rôles familiaux et de leurs interactions sociales. Leur participation garantit une prise en compte plus large des besoins, des défis et des priorités des communautés immigrantes.



Efficacité des politiques :

Impliquer les femmes à toutes les étapes du processus politique, de la conception à l'évaluation, conduit à des politiques plus efficaces et mieux adaptées. Leur participation permet de mieux comprendre les besoins réels des communautés immigrantes et d'identifier des solutions plus pertinentes et durables.



Représentativité équitable :

Les politiques d'immigration touchent de manière disproportionnée les femmes, qu'il s'agisse de femmes immigrantes elles-mêmes ou de membres de familles immigrantes. Leur inclusion dans le processus décisionnel garantit qu'elles peuvent influer sur les décisions qui les concernent.



Lutte contre les structures de pouvoir inégalitaires :

Historiquement, les politiques d'immigration ont souvent été élaborées et mises en œuvre par des hommes, ce qui a conduit à des résultats biaisés et à des disparités de genre. En encourageant la participation des femmes et des groupes qui les représentent, on permet une remise en question des structures de pouvoir inégalitaires, ce qui contribue à la construction d'une société plus équitable et inclusive.



Justice sociale :

Faute d'inclure les femmes dans le processus d'élaboration des politiques d'immigration, on risque de perpétuer les inégalités de genre existantes et de créer de nouvelles formes de marginalisation. Inversement, leur participation active favorisera la conception de politiques de nature à atténuer les obstacles auxquels se butent les femmes en matière d'immigration.



En conclusion, la participation des femmes et des groupes les représentant à l'élaboration des politiques d'immigration est essentielle non seulement pour garantir des politiques justes et efficaces, mais aussi pour lutter contre les structures de pouvoir inégalitaires qui persistent dans la société. En adoptant une approche « par, pour et avec les femmes francophones », on favorise une démocratie plus inclusive et une gestion plus équitable des défis liés à l'immigration.

Il est crucial que les femmes et les organismes qui les représentent ne soient pas seulement impliqués dans la conception des politiques et des programmes d'immigration, mais aussi dans leur évaluation. L'inclusion de leur perspective tout au long du processus garantit une évaluation plus juste et plus complète de l'impact réel de ces politiques sur les femmes et les groupes marginalisés. Leur participation à l'évaluation permet d'identifier les lacunes, les succès et les défis rencontrés, ainsi que les ajustements nécessaires pour améliorer continuellement les politiques et programmes. En outre, cela renforce la légitimité et la crédibilité des processus d'évaluation, en assurant que ceux-ci reflètent véritablement les expériences et les besoins des femmes. En fin de compte, une évaluation inclusive menée par les femmes et leurs organismes permet d'orienter les politiques et programmes pour amener plus d'égalité entre les sexes et plus de justice sociale en répondant mieux aux besoins diversifiés des communautés migrantes.



Objectif 2 : Par, pour et avec les femmes francophones et les organisations de femmes qui les représentent.

Un objectif clé serait d'établir des mécanismes formels et inclusifs permettant aux femmes et aux organismes qui les représentent de participer activement à toutes les étapes du processus d'élaboration des politiques et des programmes en matière d'immigration, y compris la conception, la mise en œuvre et l'évaluation. Par exemple, on pourrait créer des forums de consultation réguliers et mettre en place des groupes de travail sur les questions de genre et d'immigration, en veillant à ce que des ressources adéquates soient allouées pour soutenir leur participation effective. L'objectif ultime serait de garantir que les politiques et les programmes d'immigration répondent de manière adéquate et sensible aux besoins complexes et diversifiés des femmes immigrantes, contribuant ainsi à une société plus juste et inclusive pour tout le monde.



Voici quelques mécanismes qui pourraient être mis en place pour assurer la participation active des femmes et des organismes qui les représentent dans les processus politiques et les activités de programmation en matière d'immigration :

Constituer des groupes de travail sur le genre et l'immigration

Des groupes de travail spécifiques composés de femmes immigrantes, de représentantes d'organisations de femmes et de spécialistes des questions de genre pour examiner les enjeux migratoires propres aux femmes et formuler des recommandations.

Prévoir un budget de participation

Réserver une partie du budget prévu pour l'immigration à des initiatives axées sur les femmes immigrantes francophones en permettant aux femmes et aux organismes qui les représentent de participer activement aux décisions qui concernent l'affectation de ces ressources.

Organiser régulièrement des forums de consultation

Des réunions périodiques de consultation où les femmes immigrantes francophones et les organismes qui les représentent peuvent exprimer leurs besoins, leurs préoccupations et leurs idées concernant les politiques et programmes d'immigration.

Bonnes pratiques d'ACS+

En s'inspirant des pratiques mobilisatrices des RIF et en collaborant avec les organisations féministes, l'AFFC pourrait regrouper les projets et bonnes pratiques inspirées de l'ACS+ afin de faire valoir et connaître des projets terrain inspirants à l'intention des nouvelles arrivantes.

Voici une liste de projets innovateurs et de bonnes pratiques chez les organismes de femmes francophones au Canada :

- Éliminer les obstacles à l'emploi pour les femmes musulmanes, Conseil canadien des femmes musulmanes (CCFM);
- Action Civique – Femmes immigrantes francophones (ACFIF), Mouvement ontarien pour les femmes immigrantes francophones (MOFIF);
- Outils de sensibilisation contre la violence et le harcèlement sexuel au travail, MOFIF;
- Connaissance du système juridique, Oasis Centre des Femmes;
- Couture Petits Points Sewing (Emploi-CPPS);
- Projet Digital ReBoot (formation et soutiens préalables à l'emploi, y compris la littératie numérique), Women in Resource Development Inc.

Développer les compétences de ceux et celles qui interviennent auprès des femmes

Développer les capacités et garder les compétences dans les territoires afin d'intervenir auprès des femmes et d'adapter les activités, tout cela avec une approche flexible, qui tient compte des réalités socioculturelles. L'AFFC développe des guides et des outils de formation avec une optique féministe pour les organismes d'établissement et les RIF, afin qu'ils soient mieux outillés pour accueillir les femmes immigrantes et soutenir leur intégration au sein des communautés francophones en milieu minoritaire.

Établir des comités consultatifs sur le genre et l'immigration

Établir des comités consultatifs officiels, au sein desquels sont représentés les gouvernements, la société civile et les organisations de femmes, pour offrir des conseils sur les questions de genre dans les politiques et les programmes d'immigration.

À titre d'exemple, on a déjà développé des guides sur un éventail de sujets, par exemple : le leadership communautaire, la charge mentale des femmes immigrantes au Canada et le mentorat des femmes immigrantes francophones. Ces outils peuvent être adaptés au contexte social et culturel de différentes provinces et territoires n'ayant pas participé au projet initial. Par exemple :

■ **Les Essentielles (Yukon)**

■ **Réseau-Femmes Colombie-Britannique (Colombie-Britannique)**

■ **Pluri-elles (Manitoba)**

■ **MOFIF (Ontario)**

■ **La Fédération des femmes acadiennes de la Nouvelle-Écosse (Nouvelle-Écosse)**

En mettant en œuvre ces mécanismes et d'autres similaires, il est possible de garantir une participation significative des femmes et de leurs représentantes dans la formulation et la mise en œuvre des politiques et des programmes d'immigration.

Chapitre 3 : Données sexospécifiques⁵⁸

Objectif 3 : Adopter une approche pansociétale et pangouvernementale dans la collecte, l'analyse et l'évaluation des données. Utiliser des données tenant compte de la dimension de genre pour l'élaboration des politiques et des pratiques en matière d'immigration.



La ventilation des données migratoires par sexe et genre est cruciale pour éclairer la politique migratoire en vue de tenir compte des réalités diverses des personnes immigrantes. Cette approche, qui décompose les données pour permettre des comparaisons entre des groupes non homogènes, est couramment réalisée par sexe. Cependant, une ventilation par genre peut également révéler des réalités socio-économiques propres aux femmes et aux personnes de genres différents, contribuant ainsi à combattre la discrimination liée au genre.

Les données sont dites « ventilées » lorsqu’elles décomposent une population en sous-groupes afin de permettre des comparaisons entre des catégories distinctes, qui peuvent présenter des caractéristiques variées. La ventilation permet ainsi d’analyser la variabilité au sein de la population⁵⁹.

Les pratiques éthiques, comme le partage transparent des données, exercées par les organisations productrices de données ont finalement des répercussions sur la formulation de politiques intégrant la perspective de genre. Elles revêtent également une pertinence cruciale pour la responsabilisation des personnes qui occupent des postes de pouvoir, tout en influençant la validation des données et des méthodes de collecte.

Les données limitées sur les personnes, dans le contexte de l’immigration francophone minoritaire au Canada, sont un indicateur du fait que les répercussions sur les femmes n’ont pas été suffisamment prises en compte dans les différentes initiatives. Par conséquent, les facteurs intersectionnels impactent les initiatives de lutte contre la stigmatisation, les stéréotypes, la xénophobie et la discrimination envers les personnes migrantes. D’autant plus si on considère une combinaison avec d’autres caractéristiques telles que le genre, l’identité autochtone, l’appartenance ethnique, le handicap, l’âge ou la religion. Cette forme de discrimination peut se traduire par un accès limité aux services de santé et à la protection sociale, ainsi que par des obstacles accrus à l’exercice des droits en général. De plus, la stigmatisation et la discrimination peuvent accroître le risque de violence fondée sur le genre envers les femmes et les personnes ayant des identités de genre différentes.

En remédiant à ces insuffisances en matière de données sur le genre, les autorités publiques et les autres organisations impliquées pourront promouvoir l’autonomisation économique des femmes immigrantes, ainsi que l’égalité des genres et les droits humains de tous les personnes immigrantes.

⁵⁸ Centre d’analyse de données migratoires mondiales (Global Migration Data Analysis Centre (GMDAC), (2023).

⁵⁹ Hennebry, J., H. K.C., et K. Williams, p. 2.

De même, les données ventilées par genre se limitent presque toujours à deux catégories (hommes et femmes) sans mentionner les personnes non binaires (2ELGBTIA+). « Ne laisser personne de côté » est pourtant le principe au cœur des **objectifs de développement durable** à l'horizon 2030. Les personnes s'identifiant comme 2ELGBTIA+ constituent l'un des groupes les plus vulnérables et les plus marginalisés et elles ne devraient pas être laissées de côté.

Selon Hennebry et Williams, pour tenir adéquatement compte de la dimension de genre dans les données sur les migrations, il y a cinq étapes à respecter :

- 1 Repenser la catégorisation et formuler une politique tenant compte de la dimension du genre afin de guider la collecte et l'utilisation des données sur les migrations.**
- 2 Intégrer des considérations éthiques dans la collecte de données sur les migrations.**
- 3 Renforcer les capacités et investir dans l'infrastructure des données.**
- 4 Collecter et utiliser des données migratoires ventilées par sexe et, dans la mesure du possible, par genre.**
- 5 Adopter une approche pansociétale et pangouvernementale dans la collecte, l'analyse et l'évaluation des données, et utiliser des données tenant compte de la dimension du genre pour orienter les politiques et les pratiques en matière de migration.**

Le point 5 est particulièrement important dans le cas présent. Il faut en effet encourager le partage des données entre les gouvernements et renforcer les compétences en utilisant des données au sein des administrations et des unités gouvernementales pour faciliter les analyses, les politiques basées sur la recherche et des données probantes. Cela favoriserait également la synergie et la comparabilité entre les domaines politiques, les zones géographiques ou les secteurs. Par ailleurs, des données permettant une analyse sensible au genre et à la diversité socio-économique sont essentielles pour permettre la lutte contre les inégalités structurelles basées sur le genre et les vulnérabilités intersectionnelles, qui peuvent avoir des conséquences néfastes pour les personnes immigrantes ou réfugiées. Si possible, l'établissement de liens entre les sources de données administratives (telles que celles utilisées pour les processus d'entrée et d'admission, permanentes ou temporaires) et d'autres ensembles de données (comme les données fiscales, les données sur l'emploi ou les données sur les services d'établissement) permettrait une analyse intersectionnelle ainsi qu'une étude poussée et basée sur le genre, chevauchant ainsi plusieurs domaines. Nous pourrons ainsi aborder le tout avec une approche pangouvernementale qui est nécessaire pour bien répondre aux besoins politiques et à l'impact sur les femmes et les personnes de diverses identités de genre. On peut aussi penser aux politiques d'entrée et à celles qui influent sur l'intégration économique, sur l'accès aux soins de santé et sur la protection sociale, entre autres.



En résumé, il s'agit de recueillir et d'analyser des données sur les expériences, les résultats et les processus des personnes immigrantes, afin de comprendre comment le genre et d'autres facteurs identitaires influencent les étapes de la migration et ses différents aspects. Cela englobe les motivations, les itinéraires, l'intégration sur le marché du travail, l'accès à la protection sociale, aux soins de santé, à la justice, à la propriété et à d'autres droits, les expériences de retour et les envois de fonds. Ces aspects se traduisent souvent par des résultats inégaux pour les personnes de tous âges et de toutes identités de genre, y compris des disparités de revenus, des lacunes dans la protection sociale, une vulnérabilité accrue à diverses formes de violence, d'exploitation, d'abus, de discrimination et de xénophobie, ainsi que des risques sanitaires. De plus, ces expériences peuvent varier en fonction d'autres facteurs intersectionnels tels que l'âge, le handicap, l'appartenance ethnique ou religieuse et l'identité autochtone.

En somme, l'intégration des données de genre dans le contexte de l'immigration permet de concevoir des programmes plus adaptés, reconnaissant les défis particuliers auxquels font face les femmes immigrantes, notamment les francophones. Cela favorise la pleine participation de ces dernières dans tous les aspects de la vie sociale, économique et culturelle. L'objectif est de réduire les disparités, promouvoir l'égalité et garantir que les politiques d'accueil et d'intégration reflètent la diversité des besoins des personnes migrantes, contribuant ainsi à une société plus inclusive et équitable.



Chapitre 4 : Parcours d'immigration

Enjeux



Les politiques, les programmes et les services actuels ne font pas appel à une approche ACS+, et donc aux besoins différenciés des femmes.



Le manque de cohérence et de coordination dans le parcours d'immigration en français rend celui-ci difficile pour les femmes.



Le manque de transparence au prédépart quant aux conditions de vie et de travail dans un contexte francophone minoritaire met les femmes et leurs familles dans une situation de vulnérabilité.



La dispersion et l'insuffisance de l'informations sur les services offerts et le manque de visibilité de ces services rendent difficile l'accès à ces ressources.



La charge mentale importante en lien avec le projet d'immigration et la famille est un enjeu significatif dans le parcours d'immigration des femmes.



L'accès des femmes aux services en français est compliqué par des enjeux majeurs d'intersectionnalité.



L'ensemble de ces enjeux ont des répercussions sur le bien-être de même que sur la santé physique et mentale des femmes immigrantes.



Les femmes vivent du racisme, de la discrimination et des préjugés dans leur parcours d'immigration.



Il n'y a pas assez de services pour les résidentes temporaires.

Objectif 4 : Déployer une offre de services large, cohérente et visible en français, impliquant une concertation dans le parcours d'établissement et une offre de services adaptés aux femmes.

Offrir un parcours d'immigration équitable aux femmes, cela nécessite une approche inclusive qui tient compte de leurs besoins et défis. Cela implique de mettre en place des politiques et des programmes qui favorisent l'autonomisation des femmes immigrantes, garantissent leur sécurité et leur bien-être, et promeuvent leur pleine participation à la société d'accueil. Pour ce faire, il est essentiel de fournir des services d'intégration qui prennent en compte les réalités intersectionnelles des femmes, y compris leur genre, leur statut d'immigrante, leur langue et leur culture. Cela peut inclure des programmes d'éducation et de formation professionnelle adaptés, des services d'aide à l'emploi, un accès à des services de santé et de soutien social sensibles au genre, ainsi que des initiatives visant à lutter contre la violence et la discrimination fondées sur le genre.

En mettant en œuvre ces mesures, les femmes immigrantes pourront bénéficier d'un parcours d'immigration plus équitable, qui reconnaît leur valeur, leur dignité et leur capacité de faire une contribution positive à leur nouvelle société.

Voici les stratégies recommandées en vue d'atteindre cet objectif fondamental :

Offrir un parcours cohérent et complet en français pour chaque région

- Revoir l'offre de service sous forme d'un parcours d'immigration pour assurer une meilleure coordination entre les organisations pourvoyeuses de services et un partage d'informations (voir le projet pilote en cours de développement en Ontario pour tester des parcours régionaux d'immigration).
- Affecter une intervenante par femme/famille pour développer un lien de confiance. On recommande un suivi personnalisé et confidentiel, avec une sensibilité culturelle.

Reconnaître que le succès de l'intégration est une responsabilité partagée entre les organisations et les femmes

- Tâcher d'avoir un seul dossier par femme et sa famille, disponible pour toutes les organisations régionales, afin de faire un suivi adéquat et mieux répondre à leurs besoins spécifiques.
- Affecter une intervenante par femme/famille pour développer un lien de confiance afin d'assurer l'orientation et un accompagnement uniifié et à moyen terme.

Développer des programmes à partir des utilisatrices plutôt que sur le volume

- Développer des programmes à partir des utilisatrices plutôt que sur le volume implique une approche centrée sur les besoins et les expériences des femmes immigrantes elles-mêmes. Plutôt que de se concentrer uniquement sur la quantité de services fournis, cette approche met l'accent sur la qualité et la pertinence des programmes en fonction des besoins réels des utilisatrices. Cela nécessite une écoute active et une compréhension approfondie des défis et des aspirations des femmes immigrantes, ainsi que de leurs perspectives uniques en tant qu'individus et membres de la collectivité.
- En adoptant cette approche, les programmes peuvent être conçus de manière à être plus inclusifs, accessibles et efficaces. En intégrant les perspectives d'utilisatrices à toutes les étapes du développement des programmes, les initiatives peuvent être mieux adaptées pour répondre aux défis auxquels sont confrontées les femmes immigrantes, et contribuer ainsi à leur autonomisation et à leur succès dans leur nouvelle vie.

Offrir de l'information transparente sur la situation du français dans la province ou le territoire afin de permettre aux femmes de faire un choix éclairé

- Offrir de l'information transparente sur la situation du français dans la province (éducation, santé, vie communautaire, droits, vie économique, etc.) afin de permettre aux femmes de faire un choix éclairé. La consultation a révélé qu'on donne aux personnes une représentation biaisée de la vie au Canada dans les milieux minoritaires.

Informer en toute transparence avant le départ pour mieux préparer à la vie en français dans un milieu minoritaire au Canada

- Supporter financièrement le réseautage formel et informel en ligne et en personne, avant et après le départ.
- Le réseautage informel fait référence ici aux groupes dans les médias sociaux, comme les groupes des Français sur Facebook, qui existent pour chaque région du pays, ou ceux pour les Africaines et les Africains au Canada. Nous recommandons de formaliser et structurer les groupes dans les médias sociaux pour les personnes immigrantes de façon à offrir un canal de communication fluide et inclusif qui inclut les gens avant le départ et une fois arrivés. Les médias sociaux sont des outils de réseautage à favoriser.
- Créer un programme préparatoire complet incluant l'accès à des formations (voir prochain point) et une meilleure préparation à l'emploi, comme la culture professionnelle et la préparation à l'entrepreneuriat.
- Favoriser ainsi une meilleure préparation à la vie canadienne.

Offrir un plan de formation asynchrone disponible avant le départ et pendant la période d'intégration

- Mettre en place un programme de formation complet qui aborde la vie économique, les droits des femmes, le droit au logement, le système de justice, les autorités, les finances, les services de garde, l'accès aux services de santé, la vie canadienne, etc.
- Actualiser le programme de formation dont le contenu est révisé à chaque deux ans pour assurer la conformité des contenus avec la réalité du terrain.
- Développer un programme de formation complet comportant des séances synchronisées (en direct) avec une période de questions sur des thématiques précises.

Offrir des logements de transition aux femmes avec enfants pour leur assurer une arrivée plus digne au pays

- Offrir un logement de transition aux femmes et aux familles pour leur donner le temps de trouver un logement adéquat. Un exemple : [le projet de logement de transition pour les personnes réfugiées ou nouvellement arrivées du Manitoba](#).

Considérant la crise du logement actuelle au Canada, il va sans dire que les femmes immigrantes francophones et leur famille ont beaucoup de difficultés à trouver du logement. Les familles ayant plus d'un enfant ont un double défi dans ce contexte. Elles sont particulièrement vulnérables à l'abus et à la pauvreté.

Consolider et promouvoir les informations concernant les programmes d'établissement et d'appui à l'intégration

- Augmenter le soutien financier pour promouvoir l'information sur les services en français par région, car l'accès aux informations est difficile dans certaines régions du pays. Nous recommandons de transférer la responsabilité de la promotion des services aux organismes d'établissement afin de promouvoir le parcours d'immigration propre à leur région.
- Dans ce contexte, il est recommandé d'augmenter le soutien financier pour lancer une stratégie de visibilité commune sur l'offre de service régionale et ainsi faciliter la recherche de l'information. Les femmes seront ainsi mieux orientées en fonction des besoins.

Offrir une prestation de services en français diversifiée spécifique aux besoins des femmes francophones

- Proposer une gamme de services adaptés à la réalité des femmes. Puisque les femmes, surtout les mères de jeunes enfants, sont vulnérables à l'isolement, il est recommandé d'offrir les services sous différentes formes, soit en ligne, par téléphone et sur le terrain.
- Embaucher des intervenantes sociales sur le terrain pour le suivi des dossiers pendant l'intégration (1 à 3 ans), surtout pour les personnes qui risquent tout particulièrement de vivre de l'isolement.

Former le personnel des organismes d'immigration pour l'intervention auprès des femmes

- Pour garantir des interventions adaptées auprès des femmes immigrantes, il faut que le personnel des organisations en immigration bénéficie d'une formation. Cette formation devrait notamment bien les sensibiliser aux problématiques intersectionnelles auxquelles ces femmes peuvent être confrontées. En outre, le personnel devrait être formé pour renseigner les femmes sur leurs droits, reconnaître les signes de violence conjugale ou de toute autre forme de violence, et être capable de fournir un soutien adapté, tout en respectant la confidentialité et en offrant des ressources appropriées pour aider ces femmes à surmonter leurs difficultés et à s'intégrer positivement dans leur nouveau milieu de vie.

Réduire le décalage entre les services francophones et anglophones en termes d'insertion économique

- Mettre en place des mesures visant à améliorer l'accès équitable aux ressources et aux opportunités pour les francophones. Par exemple, cela pourrait inclure le renforcement des services d'emploi et de formation professionnelle disponibles en français, ainsi que la promotion de l'entrepreneuriat francophone. Il est également essentiel de sensibiliser les employeurs aux avantages de la diversité linguistique et de les encourager à offrir des environnements de travail inclusifs où le français est valorisé. En parallèle, il faut soutenir les initiatives de développement économique communautaire pour renforcer l'écosystème entrepreneurial francophone et favoriser la création d'emplois dans les communautés francophones minoritaires. En agissant ainsi, il sera possible de réduire les disparités linguistiques en matière d'insertion économique et de favoriser un développement économique plus équilibré et inclusif pour toutes et tous.

Encourager la rétention des talents en favorisant l'intégration réussie des personnes avec des visas temporaires

- Les gouvernements peuvent encourager la rétention de talents et favoriser une main-d'œuvre diversifiée et qualifiée. Cela peut stimuler l'innovation et la croissance économique, ce qui profite à l'ensemble de la société.

Bonifier les services pour les résidentes temporaires

- Bonifier les services pour les résidentes temporaires est essentiel pour assurer leur bien-être et leur intégration réussie pendant leur séjour dans un pays étranger. Cela pourrait inclure une gamme de mesures telles que l'élargissement de l'accès aux services de santé, l'amélioration de l'accès à l'éducation et à la formation linguistique, ainsi que la fourniture de ressources pour soutenir leur bien-être psychologique et social. Il est également important de garantir que les résidentes temporaires aient accès à des informations claires et précises sur leurs droits et responsabilités, ainsi que sur les ressources disponibles pour les soutenir pendant leur séjour. En renforçant l'offre de services aux résidentes temporaires, il est possible de contribuer à leur bien-être et à leur réussite pendant leur séjour à l'étranger.
- Renforcer l'accueil des personnes avec des visas temporaires peut effectivement contribuer à réduire les coûts d'immigration pour la société en favorisant l'intégration réussie des individus déjà présents sur le territoire. En investissant dans des programmes d'accueil et d'intégration efficaces, les gouvernements peuvent aider les personnes avec des visas temporaires à s'adapter plus rapidement à leur nouvelle vie, à trouver un emploi plus facilement et à contribuer positivement à l'économie locale.
- Encourager la rétention des talents en favorisant l'intégration réussie des personnes avec des visas temporaires, contribue au maintien d'une main-d'oeuvre diversifiée et qualifiée. Cela peut stimuler l'innovation et la croissance économique, ce qui profite à l'ensemble de la société.

Chapitre 5 : Droits

Enjeux



Barrière linguistique et accès limité aux services en français;



Inaccessibilité de l'information juridique en français;



Méconnaissance des droits et du système judiciaire due à l'absence de lois en français dans certaines provinces ou territoires;



Respect des droits, accompagnement et aide financière pour l'accès à la justice;



Vulnérabilité et exploitation;



Équité salariale;



Violence familiale et sécurité;



Discrimination.

Objectif 5 : Sensibiliser les immigrantes francophones à leurs droits et les outiller pour qu'elles puissent mieux les exercer en milieu minoritaire.

Accès à l'information juridique en français

- Traduire les lois fédérales et provinciales en français sur tout le territoire canadien.
- Donner accès à l'information juridique en français dans toutes les provinces et dans tous les territoires.

■ Cr éation de portails bilingues en ligne.

■ Encourager le bilinguisme dans les professions juridiques partout au Canada et promouvoir l'utilisation du français devant les tribunaux.

■ Traduction et accessibilité des documents juridiques.

Centraliser

- Centraliser l'information pour faciliter la recherche et l'accès aux ressources pertinentes.

Accès équitable à la justice

- Offrir un accompagnement pour assurer l'accès équitable à la justice et l'exercice des droits.
- Créer un répertoire d'avocats, d'avocates et de juristes francophones.
- Développer des outils numériques en français et une plateforme de services avec recherche de spécialistes.
- Assurer l'accès des femmes immigrantes à la justice.

Éducation sur les droits des femmes en français

- Mettre en place des programmes d'éducation juridique en français et prévoir une programmation sur mesure pour les femmes immigrantes (p. ex. : formations asynchrones courtes, clavardage ou ligne téléphonique).
***Ces formations devraient être actualisées tous les deux ans.
- Offrir des formations en personne et en ligne sur les droits et les libertés au Canada.
- Outiller les organismes qui interviennent auprès des personnes nouvellement arrivées au Canada pour qu'ils puissent les renseigner sur leurs droits.

Soutenir la création d'espaces de parole pour les femmes, avec ou sans les membres de leur famille

- Créer un environnement sécurisé où les nouvelles arrivantes peuvent signaler les problèmes ou les abus sans craindre pour leur statut.

Sensibiliser les parties prenantes

- Sensibiliser les employeurs à l'équité salariale et renforcer les lois à cet égard.
- Sensibiliser les intervenants, les intervenantes, les services policiers et les autorités judiciaires au fait que l'accès à des services en français est un droit au Canada.
- Sensibiliser à la diversité des femmes francophones.

Lutter contre la discrimination

- Sensibiliser les hommes aux droits des femmes.
- Lutter contre la discrimination envers les immigrantes francophones.

Offrir des services en français aux victimes de violence entre partenaires intimes

- Créer des structures d'hébergement pour les femmes immigrantes francophones aux prises avec de la violence.
- Adapter et financer les services des maisons d'hébergement pour qu'elles soient en mesure d'accueillir les immigrantes francophones et leurs enfants.
- Tenir compte des sensibilités culturelles dans les interventions.
- Fixer des quotas de places pour les femmes francophones dans les maisons d'hébergement et y financer la prestation de services en français.



Explications

La veille stratégique réalisée sur le sujet est claire pour établir de bonnes pratiques en ce qui a trait à la question des droits des immigrantes. Les politiques se doivent de préserver les droits des femmes et leur sécurité tout en visant à assurer un accès équitable aux services et aux droits sociaux pour toutes.

Les immigrantes doivent être bien informées de leurs droits et obligations. Pour ce faire, il faut leur offrir un accompagnement professionnel, de nature à les outiller pour qu'elles puissent faire respecter leurs droits. L'un des éléments marquants de la politique d'intégration des migrantes et des migrants en Suède⁶⁰ est l'existence d'une loi les protégeant contre la discrimination.



« En Suède, les personnes migrantes ont un meilleur accès au système judiciaire et sont mieux protégées contre la discrimination que dans bien d'autres pays. Il existe de nombreuses lois qui y interdisent la discrimination contre les personnes en raison de leur race, de leur ethnie, de leur religion ou de leur nationalité. Les victimes qui cherchent à obtenir justice ont relativement un bon accès aux mécanismes d'application de ces lois⁶¹. »

De manière comparable, la Belgique a mis en place un programme de défense des droits des étrangères. Ainsi, la politique d'intégration des personnes immigrantes peut inclure des lois pour contrer la discrimination et lutter contre la xénophobie.

La veille stratégique internationale réalisée nous informe des bonnes pratiques actuelles :

- Des politiques qui préservent les droits des femmes et leur sécurité.
- Des politiques qui garantissent que les immigrantes sont bien informées de leurs droits et de leurs obligations.
- Du personnel dûment formé et outillé pour les assister en matière de droit.
- Les politiques assurent un accès équitable aux services et droits sociaux pour toutes et tous.
- Des lois contre la discrimination et la xénophobie envers les personnes immigrantes.
- Des programmes de régularisation pour les personnes immigrantes en situation irrégulière.

En voici quelques exemples de leur application :

- Des programmes annuels de formation sur les [droits des étrangers](#) en Belgique et en Suisse.
- Le Brésil, suivant un influx de réfugiés et de réfugiées du Venezuela, a mis en place des lois et des politiques visant à lutter contre la discrimination et la xénophobie envers la population immigrante.
- Le projet [AVEVI](#) (accompagnement des personnes victimes de violences intrafamiliales) en Belgique.
- Le nouveau plan de la France pour lutter contre le racisme, l'antisémitisme et la discrimination, en particulier la discrimination sur le marché du travail.

⁶⁰ Migrant Integration Policy MIPEX.

⁶¹ Dorling (2017), p. 7, traduction libre.

Méconnaissance des droits en milieu minoritaire

L'accès limité aux sources d'information et aux services en français dans les milieux minoritaires au Canada entraîne une méconnaissance des droits des personnes immigrantes.

Comme le précise Beaulieu dans son étude, il s'avère essentiel de pallier cette lacune en faisant connaître aux nouvelles arrivantes les droits des femmes au Canada. Cela doit passer par de la promotion et de l'éducation, et couvrir toutes les sphères, y compris le droit de vote, le droit à la sécurité, le droit aux services publics et le droit des personnes 2ELGBTIA+.

« Crée des capsules audio ou vidéo sur différents thèmes et sujets, comme le droit du travail, le droit du logement, l'égalité juridique entre les femmes et les hommes. Ces formations contribueront également à la promotion de l'autonomie financière des femmes par des conseils pratiques, entre autres sur les questions financières et le système bancaire et les lois de la consommation⁶². »

De même, il serait souhaitable qu'on veille à former et outiller quiconque intervient dans le parcours d'immigration des femmes pour aborder avec elles les questions de genre et leurs droits, ainsi que pour les guider dans un processus visant à renforcer leurs droits, dont leur droit à l'égalité.

Appuyer la mise en place d'espaces de parole

Les droits des femmes et la vie communautaire des immigrantes sont intrinsèquement liés, formant un tissu social où l'égalité et la participation active de chaque femme sont essentielles. En garantissant le respect des droits fondamentaux des femmes immigrantes, nous édifions les bases d'une communauté diversifiée et inclusive. Les espaces de parole et d'échange, conçus spécialement pour ces femmes jouent un rôle crucial, car ils favorisent leur intégration harmonieuse en prévenant l'isolement et renforcent leur résilience. L'accès équitable aux ressources et aux opportunités, ainsi que la reconnaissance de leurs contributions à la vie communautaire, est un élément qui, conjugué aux droits des femmes, forge une société où chaque immigrante peut s'épanouir et contribuer pleinement au bien-être collectif. Ainsi, en promouvant les droits des femmes immigrantes, nous nourrissons une communauté dynamique, inclusive et respectueuse de la diversité.



Chapitre 6 : Vie communautaire

Enjeux



Différences culturelles et interpersonnelles

- Les communautés francophones étant minoritaires, la culture dominante est anglophone, ce qui a des impacts sur l'insertion communautaire et la création de liens sociaux.



Isolement des femmes immigrantes francophones

- Dispersion des communautés francophones.
- Isolement géographique et difficultés de connexion entre les francophones.
- Manque de réseaux de soutien propres aux femmes francophones.
- Besoin d'une meilleure intégration sociale et de réseautage pour les femmes immigrantes.



Besoin d'éducation et de sensibilisation sur la diversité culturelle de la francophonie.



Faible visibilité de la communauté francophone et manque de ressources en lien avec cette communauté avant l'arrivée au Canada.



Accessibilité des services

- Des contraintes de temps, la distance et le manque de services de garde ou de transports entravent l'accès aux ressources et limitent la participation aux activités.

Objectif 6 : Favoriser et supporter le réseautage des femmes immigrantes francophones en milieu minoritaire.

Assurer que les communautés francophones et acadiennes sont visibles, omniprésentes et accueillantes

- Étendre et élargir les **communautés francophones accueillantes**, qui visent à tisser des liens durables entre les personnes nouvellement arrivées et la francophonie locale. Elles aident ainsi à façonner des communautés francophones unies dans leur diversité⁶³.

Célébrer la diversité de la francophonie dans les communautés francophones

- Sensibiliser et promouvoir la francophonie canadienne et mondiale en célébrant la diversité culturelle.
- Sensibiliser aux différences culturelles et linguistiques pour favoriser la compréhension et la tolérance.

Favoriser et soutenir le réseautage des femmes immigrantes francophones en milieu minoritaire

- Offrir des incitatifs au déplacement et des services de garde pour encourager la participation aux activités communautaires.
- Faciliter la création de réseaux formels et informels en maximisant les nouvelles technologies (groupes Facebook, Snapchat, groupe de codéveloppement en ligne, etc.), mais en tenant aussi compte des difficultés générationnelles.

⁶³ Communautés francophones accueillantes. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. Janvier 2023. Récupéré de <https://www.immigrationfrancophone.ca/strategie-communautaire/communautes-francophones-accueillantes/>

⁶⁴ Bilecen et Lubbers (2021); Klarenbeek (2021).

Encourager la mise en place d'espaces de parole pour les femmes, avec ou sans leur famille

Promouvoir le sentiment d'appartenance

Interventions communautaires sur le terrain

- Avoir du personnel (p. ex. : des travailleuses sociales et des travailleurs sociaux) sur le terrain pour intervenir en fonction des besoins des femmes et des communautés. Pour favoriser la création d'un lien de confiance, la même personne devrait toujours intervenir auprès d'une femme/famille.

Formations et services adaptés

- Développer davantage de formations pour les intervenantes et les intervenants dans les communautés et adapter l'offre de services, selon l'approche ACS+.

Marrainage à long terme avec des familles bénévoles pour un soutien en continu

- Encourager le marrainage à long terme. Les orientations politiques, les cadres juridiques et économiques, ainsi que la diversité socioculturelle d'un pays d'accueil sont des facteurs déterminants pour les relations sociales au sein de la population immigrante. Des obstacles structurels peuvent parfois entraver l'accès à des réseaux stratégiques, comme les marchés de l'emploi. Or, le marrainage vient soutenir la femme et sa famille dans toutes les sphères de la vie et de son intégration⁶⁴.

Explications

Un aspect souvent sous-estimé, mais crucial dans ce domaine de recherche, est le genre. Les études démontrent que les migrants ont tendance à privilégier des réseaux étendus lorsqu'ils recherchent du soutien, tandis que les migrantes se tournent davantage vers leur famille immédiate et élargie⁶⁵.

Cependant, le mariage et la parentalité peuvent favoriser des interactions plus fréquentes avec de nouveaux contacts sociaux, indiquent plusieurs études⁶⁶.

Communautés francophones visibles, omniprésentes et accueillantes pour les immigrantes

Les communautés francophones canadiennes en milieu minoritaire sont parfois invisibles, et souvent dispersées, inaccessibles ou peu inclusives. La littérature souligne des préoccupations à cet effet⁶⁷. La création d'espaces communautaires inclusifs et francophones pour les personnes immigrantes est souhaitable.

Voici quelques enjeux qui ont été soulevés à cet effet :

- **Faible visibilité de communauté francophone et manque de ressources en lien avec cette communauté avant l'arrivée au Canada.**
- **Accès limité des personnes immigrantes à des événements francophones inclusifs.**
- **Accès limité des personnes immigrantes à des activités qui considèrent la composante familiale.**
- **Accès limité à des quartiers francophones inclusifs.**
- **Prise en compte limitée de la perspective immigrante au sein de la communauté francophone.**
- **Présence de racisme dans la communauté francophone.**

Les inégalités entre les genres dans l'accès à la communauté impactent également le succès de l'immigration pour toute la famille. L'isolement ainsi que le manque de repères et de soutien social, constituent des obstacles majeurs au succès d'un projet d'immigration.

Pour remédier à cela, on peut encourager et faciliter la création de réseaux formels et informels, en tenant compte du genre, mais aussi du contexte migratoire, du statut socio-économique et du contexte social⁶⁸. Cela peut impliquer la mise en place de programmes favorisant les rencontres et les échanges culturels, ainsi que des initiatives pour aider les immigrantes à mieux comprendre les codes sociaux locaux et à s'engager dans des activités communautaires. Il faut promouvoir les réseaux informels, comme une cuisine collective ou un groupe Facebook pour les immigrantes de la région, le marrainage et le mentorat, tout en considérant la composante familiale.

⁶⁵ Lin (2000); Hoang (2011); Riosmena et Liu (2019).

⁶⁶ Ryan et Mulholland (2014); Patulny (2015); Koelet, Van Mol et de Valk (2017); et Lubbers, Molina et McCarty (2021).

⁶⁷ CCNÉF, p. 6.

⁶⁸ Tuominen, Minna.

On pourrait s'inspirer des bonnes pratiques d'autres pays, par exemple les [mères de quartier](#) aux Pays-Bas et le projet [Agir](#) en France, qui offrent l'accès à divers services, y compris la garde d'enfants et des allocations familiales.

Voici ce que nous enseigne la veille stratégique réalisée :

- Encourager la formation de réseaux sociaux parmi les personnes immigrantes.
- Reconnaître les disparités de genre dans l'engagement politique.
- Comprendre les besoins de chaque génération d'immigrantes.
- Favoriser la préservation de la culture d'origine tout en encourageant l'acceptation de la culture d'accueil, surtout pour les plus jeunes.
- Promouvoir le sentiment d'appartenance contribue à une intégration réussie.

Des initiatives à surveiller :

- En Wallonie, l'initiative Primo-arrivants du Forem, les cours de français et les contrats « article 60 » des Centres publics d'action sociale.
- En France, le programme [AGIR](#) (accès à divers services, y compris la garde d'enfants et des allocations familiales).

La consultation révèle que 50 % des répondantes sont racisées et 49 % appartiennent à une autre religion que chrétienne. Il est donc impératif de continuer à œuvrer pour une société inclusive, où chaque personne, indépendamment de son genre, de son origine ou de sa religion, bénéficie d'un soutien équitable, favorisant une intégration réussie et épanouissante.

Or, la promotion de la diversité culturelle et la sensibilisation aux diverses formes de racisme demeurent des éléments à ne pas minimiser.

Promouvoir le sentiment d'appartenance contribue à une intégration réussie

La valorisation et la préservation de la culture d'origine sont cruciales pour assurer l'acceptation culturelle et promouvoir un sentiment d'appartenance, essentiel à une intégration réussie. Les programmes devraient favoriser les activités de préservation de la culture d'origine, tout en encourageant l'acceptation de la culture d'accueil, surtout pour les plus jeunes. En effet, l'information tirée de notre veille internationale fait ressortir la nécessité de comprendre les besoins de chaque génération d'immigrantes.

Appuyer la mise en place d'espaces de parole pour les femmes

La création d'espaces de parole pour les femmes immigrantes revêt une importance cruciale pour prévenir l'isolement et la vulnérabilité, tout en garantissant le respect de leurs droits. Ces espaces permettent aux femmes de s'exprimer librement sans la présence des membres de leur famille; la verbalisation de leurs expériences et préoccupations renforce leur bien-être émotionnel. En favorisant la communication et l'autonomisation, ces espaces contribuent également à sensibiliser à leurs droits et à leur donner la confiance nécessaire pour les faire respecter, renforçant ainsi leur position au sein de la société d'accueil.

Enfin, il est important de reconnaître les disparités de genre dans l'engagement politique des personnes immigrantes, de même que d'identifier et d'aplanir les obstacles propres aux femmes immigrantes pour renforcer leur engagement et leur représentation politique.



Intervention personnalisée sur le terrain

Inspirée du concept de travail de rue, l'intervention directe de travailleurs sociaux et de travailleuses sociales auprès des nouvelles arrivantes est une piste de solution à explorer dans les communautés francophones minoritaires. Afin de s'assurer que les arrivantes sont accueillies avec bienveillance et écoute, une approche terrain permettrait de rejoindre les femmes où elles sont et d'éviter les situations d'isolement, fréquemment observées chez les mères de jeunes enfants, par exemple. Cette approche, qui permet de créer un lien de confiance et de guider la femme et sa famille vers les bons services ou organismes, est davantage développée dans le prochain chapitre.

Dans les milieux francophones minoritaires, la vie communautaire et la vie familiale des femmes immigrantes d'expression française sont étroitement liées, jouant un rôle essentiel dans leur intégration et leur épanouissement.

Parallèlement, la vie familiale constitue un pilier fondamental pour ces femmes, car c'est à la maison qu'elles préservent leur identité culturelle tout en s'adaptant aux normes de la société d'accueil. Les expériences partagées au sein de la communauté influencent positivement les dynamiques familiales, créant un équilibre entre les deux sphères de vie et favorisent ainsi l'épanouissement global des femmes.



Chapitre 7 : Vie familiale

« Quand on prend la responsabilité d'accueillir des familles sur notre territoire, il faut s'assurer d'avoir suffisamment de logis, de garderies et de faire le nécessaire afin qu'elles soient dans une bonne posture pour trouver un emploi digne de leur expertise. C'est comme si le Canada faisait venir des gens avant d'avoir le tissu social, communautaire et économique nécessaire pour les accueillir en français. » -Participante au groupe de discussion de l'Alberta



Enjeux



Charge mentale et communication

- Surcharge de responsabilités familiales et culturelles pour les femmes immigrantes.
- Manque de promotion des services existants et de canaux de communication adaptés.
- Manque de reconnaissance de la part des autorités gouvernementales quant aux besoins des familles immigrantes.



Difficulté d'accès au logement

- Difficulté d'accès au logement pour les immigrantes et leur famille.
- Services inadaptés ne répondant pas aux besoins des familles immigrantes.
- Absence de logements de transition à l'arrivée pour les familles.
- Familles vivant dans des logements insalubres, en particulier celles avec plus de deux enfants.
- Méconnaissance de la réglementation en matière de logement, entraînant des abus.



Accès limité aux services de garde

- Pénurie de places en garderie, particulièrement en milieu francophone.



Activités familiales

- Besoin de renforcer les liens entre les familles immigrantes dans les écoles francophones.
- Difficultés des parents immigrés à participer à des activités communautaires en raison du manque de services de garde.
- Besoin de programmes permettant aux parents et aux enfants de participer simultanément à des activités.
- Besoin de soutien pour les femmes enceintes et pour les nouvelles mères.

Objectif 7 : Offrir des services sans obstacle pour les femmes en reconnaissant leur charge mentale.

Services personnalisés dès l'arrivée des familles

- Affecter un travailleur social ou travailleuse sociale sur le terrain pour offrir un accompagnement personnalisé et développer un lien de confiance.
- Étudier les besoins à l'arrivée et assurer un suivi régulier.
- Offrir un service d'accueil des familles à l'aéroport.

Logement de transition à l'arrivée

- Mettre à la disposition des nouvelles arrivantes un logement de transition à leur arrivée en sol canadien.
- Offrir aux familles une aide à la recherche de logement.
- Éduquer les nouvelles arrivantes sur les pratiques et les lois en matière de logement, de même que sur les pratiques abusives.

Adaptation des activités aux besoins des femmes qui sont mères de famille

- Organiser des activités avec des horaires et formats adaptés.
- Offrir des activités en ligne pour surmonter les obstacles du déplacement.
- Mettre en place un service de garde disponible pendant les activités, y compris en soirée et le week-end.
- Mettre en place un service de garde 24 heures sur 24 pour répondre aux besoins du marché de l'emploi.

Interventions familiales et réseaux communautaires

- Tirer parti du réseau scolaire pour renforcer les interventions auprès des familles immigrantes.
- Organiser des activités et créer des réseaux formels et informels pour soutenir les familles, notamment à travers les écoles.
- Consolider le réseau des écoles et des garderies de langue française et renforcer les services offerts aux femmes, à travers ces lieux déterminants pour la vie familiale et communautaire.

Soutien spécifique aux familles immigrantes

- Augmenter le financement et la reconnaissance des initiatives de soutien adaptées.
- Proposer des ateliers et des programmes d'information sur les normes canadiennes de parentalité.

Accessibilité des services en français

- Développer des ressources en français pour répondre aux besoins des communautés francophones immigrantes.

Soutien financier et politique

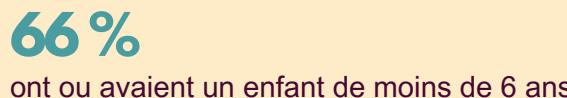
- Revoir à la hausse les montants accordés aux nouvelles arrivantes qui ont une famille.

Explications

Le projet d'immigration s'ajoute à la charge mentale des femmes, surtout à celle des mères. Le bon succès de leurs efforts est déterminante dans l'intégration réussie et la rétention à long terme de toute la famille.

Les résultats obtenus par la consultation révèlent quelques données intéressantes en lien avec les mères :

Statut matrimonial durant le parcours d'immigration au Canada



Pour ce qui est de la hiérarchie des difficultés, les mères immigrantes ont été confrontées à de multiples difficultés (le chiffre entre parenthèses indique l'écart entre les mères et les autres immigrantes) :



En comparant les obstacles des mères à ceux de l'ensemble des répondantes, on constate ceux des premières sont légèrement plus grands notamment en ce qui concerne la distance à parcourir (+ 4 %) pour obtenir des services en français et l'accès aux sources d'information (+ 3 %).

Reconception des activités familiales

Proposer des initiatives favorisant l'intégration et le soutien des immigrantes au sein de leur nouvelle communauté représente une première approche. En intégrant des services de garde lors des activités, en particulier celles qui s'adressent aux mères, cela permettrait une participation plus active sans les préoccupations liées à la prise en charge des enfants. Ces services de garde pourraient être flexibles en vue de s'adapter aux besoins particuliers des familles.

Soutien aux réseaux formels et informels

La tenue de rencontres informelles en parallèle des activités familiales permettrait aux femmes de tisser des liens sociaux de manière décontractée. On pourrait pour cela tirer parti des cuisines collectives, des jardins communautaires, etc. Ces rencontres pourraient servir de plateforme pour partager des expériences, résoudre des problèmes communs et renforcer le soutien communautaire. En outre, l'adaptation des services aux besoins particuliers des mères, notamment des horaires flexibles et des lieux d'activités facilement accessibles, contribuerait à surmonter les obstacles entravant la participation.

De même, les réseaux informels sont une tendance positive en immigration. Ils prennent, entre autres, la forme de groupes virtuels, animés par les organisations régionales dans les médias sociaux, où les gens peuvent échanger et poser des questions. Il y a là plusieurs opportunités à explorer et à développer pour du réseautage généralisé ou pour des clientèles ciblées, etc. En effet, les médias sociaux offrent la possibilité de joindre un grand nombre de personnes, et une partie de l'offre de services (webinaires, ateliers-formations, groupes de discussion, cafés-rencontres sur des régions ciblées, etc.) peut même passer par eux.

Veille stratégique internationale

Les exemples internationaux montrent l'importance de concevoir des politiques d'immigration qui répondent aux besoins des personnes immigrantes, en particulier des femmes et des enfants.

- Des politiques qui incluent des programmes éducatifs et de soutien linguistique pour les parents issus de l'immigration, réduisant ainsi la pression sur les enfants.
- La prise en compte de la diversité des structures familiales parmi les populations immigrées : la garde des enfants, l'accès à l'éducation, la promotion de l'égalité des chances sur le marché du travail.
- Des programmes d'autonomisation et des initiatives de soutien social adaptés aux défis rencontrés par les femmes.
- La création de programmes d'intégration qui encouragent la communication et la compréhension au sein des familles immigrantes.

Des initiatives à surveiller :

- Centre Placet à Louvain (Belgique).
- Centre Interculturel de Mons et du Borinage (Wallonie) et Initiatives locales d'intégration.
- En Flandre, un programme d'intégration spécifique (AMIF) pour les parents peu alphabétisés ayant des enfants en bas âge.
- Le projet AVEVI (Accompagnement des personnes victimes de violences intrafamiliales) en Belgique.

Chapitre 8 : Santé et bien-être

Enjeux



Accès aux soins de santé en français

- Services en français restreints.
- Dysfonctionnement des services d'interprétation et de traduction dans les hôpitaux.
- Défi de langue et de culture, avec peu de sensibilité par rapport à la francophonie.
- Difficulté à accéder à des services de traduction fiables et accessibles.



Soins de santé féminine et de gynécologie en français

- Difficulté à trouver des médecins de famille francophones.
- Manque d'accès aux services de gynécologie en français.
- Besoin d'information en français sur la grossesse et les nouveau-nés.



Barrière linguistique

- Difficultés à communiquer dans la langue majoritaire du milieu.
- Risque d'isolement dû à des compétences linguistiques limitées.
- Impact sur l'accès aux services et aux opportunités.



Bien-être et soutien psychologique

- Besoin de soutien psychologique pour faire face au stress du parcours d'immigration.
- Risques de stress et d'isolement social.
- Nécessité d'un soutien psychologique adapté.
- Importance d'initiatives communautaires pour renforcer le bien-être mental.



Accès équitable des femmes enceintes aux services

- Assurer des services de santé adaptés aux besoins des femmes enceintes.
- Réduire les obstacles linguistiques et culturels dans les services prénataux.
- Garantir une compréhension claire des informations médicales et des droits.

Objectif 8 : Améliorer l'accès aux soins de santé en français pour les immigrantes en milieu minoritaire.

Garantir un accès équitable en réduisant les barrières linguistiques et culturelles, surtout en matière de santé sexuelle et reproductive

- Renforcer le Réseau Santé, qui semble limité, pour informer et accompagner les francophones dans le système de santé.
- Développer les services d'interprétation et de traduction, notamment en utilisant l'intelligence artificielle.
- Sensibiliser le personnel du réseau de la santé à l'importance de fournir des services en français.
- Renforcer les services destinés aux femmes, notamment les soins en matière de santé sexuelle et reproductive.
- Faciliter l'accès aux services de santé en français, notamment en matière de gynécologie et de santé mentale.
- Établir des partenariats avec les écoles et les institutions locales pour offrir des services de santé accessibles aux jeunes femmes.

Créer un programme express pour les femmes enceintes et pour celles avec des nouveau-nés

Offrir des services personnalisés dès l'arrivée des familles et un suivi régulier avec un intervenant ou une intervenante pour créer un lien de confiance

- Offrir de l'accompagnement aux femmes pour les aider à trouver et à obtenir les soins qu'il leur faut dans le système de santé.
- Accorder une attention particulière à la santé des jeunes filles.

Soutenir le bien-être psychosocial et la santé mentale

- Sensibiliser les femmes immigrantes aux signes de détresse psychologique et les informer des services disponibles.
- Proposer des services d'écoute et de gestion de cas pour soutenir le bien-être psychosocial des femmes et de leur famille.



Explications

Voici en bref la réalité vécue par les femmes immigrantes francophones dans notre échantillon :



34 %
des répondantes ont beaucoup de difficulté et

26 %
des difficultés modérées à accéder aux soins de santé.



13 %
vivent elles-mêmes de la détresse psychologique et des défis de santé mentale ou

9 %
ont dans leur famille une personne qui en vit.



27 %
des répondantes disent avoir eu des difficultés modérées à obtenir des soins de santé reproductive.

16 %
des répondantes et **20 % des mères** incluent la détresse psychologique ou la santé mentale dans les principaux obstacles principaux au succès de leur projet d'immigration.

En milieu minoritaire, les défis particuliers que vivent les femmes immigrantes francophones au plan de la santé et du bien-être mettent en lumière la nécessité d'approches inclusives et de mesures adaptées pour garantir leur bien-être global.

Le stress émerge comme un facteur de risque prépondérant pour la santé mentale des personnes immigrantes, en particulier lors de la transition culturelle. Les récentes arrivantes ayant un bas revenu sont plus susceptibles de signaler des problèmes psychologiques et un niveau de stress élevé, lesquels sont aussi corrélés à des perceptions négatives du processus d'établissement comme transition de vie profonde et non normative. L'immigration nécessite une adaptation considérable, et son incidence sur la santé mentale varie selon le sexe, la catégorie d'immigration, la région d'origine et le revenu. Les femmes et les personnes réfugiées sont particulièrement vulnérables, ce qui réitère l'importance de l'ACS+ pour bien prendre en compte les aspects socio-économiques et culturels dans les mesures qui visent à favoriser la santé mentale et le bien-être des immigrantes récentes⁶⁹.

Veille stratégique internationale

- Garantir un accès équitable aux services de santé pour les immigrantes enceintes.
- Donner accès aux soins de santé mentale.
- Prendre en compte les disparités entre les populations immigrées et celles nées au Canada en matière de santé.
- Offrir des programmes de soutien psychosocial, incluant du counseling, de l'éducation sanitaire, etc.
- Se pencher sur les défis auxquels font face les enfants de familles immigrantes (intégration culturelle, santé mentale, charge mentale, etc.).

Des initiatives à surveiller :

- Une approche au cas par cas en Égypte par une méthode bureaucratique adaptée pour les personnes réfugiées syriennes dans le domaine de la santé.
- Des programmes comme « [Enceinte à Genève](#) » et « [Family Start](#) » (à Bâle) sont à suivre.
- En matière de santé mentale, la Suisse offre aussi une large palette de programmes pour les personnes immigrantes ayant des besoins en santé mentale ([Association Papilio](#)).

Enfin, il vaut mieux outiller les femmes qui naviguent dans le système de santé de la région d'accueil et mettre en place un programme express pour la santé reproductive des femmes, surtout lorsqu'il y a grossesse ou l'arrivée d'un nouveau-né.



Intégration économique

ÉTAT DE LA SITUATION

Les données de Statistique Canada fournissent une vue d'ensemble de la situation économique des femmes immigrantes au pays, sans toutefois offrir de précisions sur leur situation dans les communautés francophones et acadiennes.

« À l'instar des femmes nées au Canada, les immigrantes avaient un revenu d'emploi médian plus bas que celui des immigrants de sexe masculin. Le revenu médian de 41 187 \$ des immigrantes faisant partie du principal groupe d'âge actif équivalait, en moyenne, à 81 % du revenu d'emploi médian des immigrants de sexe masculin du même âge⁷⁰. »

Prévalence des situations de faible revenu

Dans la tranche d'âge principale de 25 à 54 ans, 84 % des Canadiensnes de naissance étaient actives sur le marché du travail, tandis que ce chiffre s'établissait à 76 % pour les immigrantes.

« Selon la mesure du faible revenu après impôt utilisée dans l'Enquête nationale auprès des ménages, en 2010, les femmes et les filles immigrantes étaient plus susceptibles de vivre dans un ménage à faible revenu que celles nées au Canada (...)⁷¹. »

Les immigrantes récentes présentaient la plus forte prévalence de situations de faible revenu, soit 28 %, comparativement à 18 % pour l'ensemble des immigrantes et 15 % pour les femmes nées au Canada. À l'opposé, la plus faible prévalence de situations de faible revenu a pu être observée parmi les immigrantes âgées de 65 ans et plus (14 %).

« Ce profil [plus la durée de résidence était longue, moins étaient les situations à faible revenu] était observable pour les femmes et les filles immigrantes de tous les groupes d'âge, sauf celles âgées de 65 ans et plus⁷². »

Plus la durée de résidence au Canada était prolongée, moins fréquentes étaient les situations de faible revenu. En 2010, par exemple, parmi les immigrantes arrivées entre 2006 et 2009, la prévalence des situations de faible revenu après impôt atteignait 28 %. En revanche, ce taux était moins élevé chez les immigrantes arrivées au cours de la première décennie du millénaire (21 %) et encore plus bas parmi celles arrivées dans la deuxième moitié des années 1990 (18 %). Ce schéma se retrouvait chez les femmes et les filles immigrantes de tous les groupes d'âge, à l'exception de celles âgées de 65 ans et plus. La prévalence des situations de faible revenu restait globalement stable, enregistrant une légère baisse uniquement pour celles arrivées avant 1981.

⁷⁰ Hudon, Tamara (2015).

⁷¹ *Idem*.

⁷² *Idem*.

Minorité visible



11 % par rapport à 9 %

Le taux de chômage des femmes immigrantes de minorités visibles était plus élevé que celui de leurs homologues masculins (11 % par rapport à 9 %).

Écart entre les hommes et les femmes

« En 2014, le revenu d'emploi moyen à l'entrée des demandeurs principaux de la catégorie économique qui ont présenté une déclaration de revenus au cours de la première année qui suivait leur admission était de 56 000 \$ pour les hommes, comparativement à 32 000 \$ pour les femmes⁷³. »

C'est dans la catégorie économique que les écarts de revenus sont les plus grands entre les femmes et les hommes. Les revenus de ces derniers ont augmenté de 12 000 \$ entre 2011 et 2014, tandis que ceux des femmes ont augmenté de seulement 3 000 \$.

Par ailleurs, les femmes sont majoritaires dans la catégorie des aides familiales : elles ont déposé 94 % de toutes les demandes présentées à titre principal en 2017, une tendance historique de ce secteur. Environ un quart des immigrantes de la catégorie économique sont admises en tant qu'aides familiales, tandis que chez leurs homologues masculins, cette proportion est plutôt de 1%⁷⁴.

⁷³ Ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté (2021).

⁷⁴ *Idem*.

⁷⁵ Institut de la statistique du Québec; Marché du travail et rémunération, n° 27, août 2021.

⁷⁶ Longpré-Verret, Léa-Maude, et McKee, Ivy (2022).

⁷⁷ *Idem*.

En 2016, les immigrantes âgées de 25 à 54 ans ayant un diplôme d'études postsecondaires dans le domaine des STGM (sciences, technologie, génie, mathématiques et sciences informatiques) avaient un taux d'emploi d'environ 70 %, comparativement à environ 88 % chez les non-immigrantes. L'écart se creuse lorsqu'il y a des enfants dans le ménage. En effet, cet écart est de 20 points de pourcentage chez les femmes dont le ménage compte trois enfants ou plus, mais il passe à seulement 8 points chez celles dont le ménage n'en compte aucun⁷⁵.

Représentation

Les données récentes indiquent que les femmes immigrantes sont sous-représentées dans les postes décisionnels, puisque 18 % des femmes cadres sont des immigrantes, alors qu'elles ne représentent qu'une travailleuse canadienne sur quatre⁷⁶.

Parmi les 44 360 cadres recensés par la *Loi sur les déclarations des personnes morales* (LDPM) de 2016 à 2018, 20 160 ont été couplés avec succès au Dépôt d'enregistrements dérivés (DED), puis au Fichier sur la famille T1 (FFT1). Parmi ces personnes, 3 230 ont été identifiées comme étant issues de l'immigration dans la Base de données longitudinale sur l'immigration (BDIM), ce qui représente 16 % de l'ensemble des cadres. Les immigrantes formaient le plus petit groupe, avec 660 cadres (3 % contre 19 % pour les Canadiens de naissance), suivis des immigrants, avec 2 570 cadres (13 % contre 65 % pour les Canadiens de naissance)⁷⁷.

Baisse de l'emploi causée par la pandémie

En 2020, parmi la population immigrante seuls les hommes ont vu leur emploi augmenter par rapport à 2019. Tous les emplois étaient à temps plein, les emplois à temps partiel ayant légèrement diminué. La hausse de l'emploi a été de 1,9 %, mais la hausse plus importante de la population active (+5,3 %) a fait augmenter leur taux de chômage, qui est passé de 6,6 % en 2019 à 9,6 % en 2020. Pour les femmes immigrantes, l'emploi a diminué de 3,2 %. Bien que l'emploi à temps plein ait augmenté, les pertes d'emplois à temps partiel ont été supérieures. Le taux de chômage des femmes immigrantes a augmenté, passant de 7,4 % à 12 %⁷⁸.

Les femmes qui ont récemment immigré au Canada ont également fait face à des pertes d'emploi en raison de la pandémie, surtout à ses débuts. Près de 20 % des immigrantes récentes qui travaillaient en mars 2020 ne travaillaient plus en avril 2020, ce qui est 7 % plus élevé que chez les femmes nées au Canada.



Entrepreneuriat



29 %

des répondantes ont étudié en affaires et en commerce.

Les hommes sont largement majoritaires parmi les propriétaires d'entreprises nés hors Canada, constituant plus des deux tiers des propriétaires en 2010. Cela peut s'expliquer par la nature historiquement masculine de l'entrepreneuriat et par l'expérience préalable des hommes en tant qu'entrepreneurs avant leur immigration au Canada. Les responsabilités familiales des femmes et leurs rôles d'aîdantes naturelles peuvent également contribuer à leur sous-représentation dans cette catégorie d'immigration⁷⁹.

Dans le cadre de la consultation publique réalisée pour cette étude, il est intéressant de constater les données ci-dessous pour répondre à la question suivante :

Quelle est votre situation professionnelle actuelle et votre situation souhaitée?

13 %

sont en démarrage d'entreprise ou sont déjà entrepreneures.

23 %

souhaitent démarrer une entreprise ou devenir entrepreneures.

⁷⁸ Institut de la statistique du Québec; Marché du travail et rémunération, n° 27, août 2021.

⁷⁹ Ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté (2021).



Emploi actuel comparativement à l'emploi souhaité

Domaine d'études



44 %

des répondantes ont étudié dans le domaine des sciences sociales ou des services sociaux.



6 %

des répondantes ont étudié en droit ou en sciences juridiques.



En posant la question sur les ambitions des répondantes, on peut voir que des tendances intéressantes se dessinent :

-25 %

souhaitent quitter le milieu de l'éducation.

-10 %

souhaitent quitter le milieu des sciences sociales et des services sociaux.

+4 %

souhaitent travailler dans le domaine de la santé.

+27 %

souhaitent travailler en agriculture et en alimentation.

+25 %

souhaitent travailler dans les médias et le divertissement.

+29 %

souhaitent travailler en génie.

+44 %

souhaitent travailler dans le domaine juridique.

+68 %

souhaitent travailler en environnement ou dans le secteur de l'énergie.

Chapitre 9 : Insertion en emploi

« En dépit de ces niveaux d'études élevés et peu importe le pays d'obtention d'un diplôme d'études, un pourcentage supérieur de femmes continue de vivre une situation de surqualification persistante par rapport aux hommes, une situation qui affecte davantage les femmes issues de minorités visibles⁸⁰. »

Enjeux



Manque de transparence et de communication dans le processus d'intégration

- Besoin de formations prédépart sur la culture du travail au Canada, particulièrement dans les milieux minoritaires.
- Informer les femmes sur la place du français sur le marché du travail dans la province ou le territoire choisi, ce que cela implique pour leur insertion économique.



Reconnaissance des qualifications professionnelles

- Difficultés à trouver un emploi en adéquation avec leurs compétences.
- Difficultés à faire reconnaître les diplômes étrangers.
- Obstacles dans la reconnaissance des acquis professionnels.
- Besoin de soutien financier pour la poursuite des études, la formation, ou des programmes de stages rémunérés en entreprise qui améliorent la reconnaissance des acquis.



Discrimination et préjugés des employeurs envers les immigrantes francophones

- Perception restreinte des options d'emploi et stéréotypes de genre persistants.
- Besoin de sensibiliser les employeurs à l'expérience étrangère et aux moyens d'obtenir des références professionnelles à l'étranger.
- Besoin de sensibiliser les employeurs à la discrimination fondée sur le genre et la race.



Accès à l'emploi

- Manque de programmes de mentorat et d'accompagnement adaptés.
- Barrières linguistiques et culturelles dans la recherche d'emploi.
- Difficultés à trouver un emploi correspondant aux compétences et à l'identité professionnelle.
- Perception erronée du marché du travail et des exigences d'emploi.



Accompagnement à l'emploi

- Besoin de programmes adaptés d'aide linguistique et d'intégration en emploi.
- Inégalités entre les programmes d'accompagnement offerts aux anglophones et aux francophones.
- Programme d'accompagnement adapté aux qualifications des femmes et à leur statut d'immigration.

Objectif 9 : Assurer une insertion en emploi efficace, respectueuse des compétences et de l'identité professionnelle.

Mettre en place un service prédépart de préparation au marché du travail canadien

- Informer en toute transparence les femmes des défis de l'intégration économique en contexte minoritaire.
- Organiser des formations prédépart sur le système économique et financier, et sur la culture professionnelle au Canada.
- Fournir un accompagnement à l'emploi avant le départ.
- Offrir des cours d'anglais avant l'arrivée pour faciliter l'intégration professionnelle.

Financer des stages professionnels pour les femmes immigrantes comme première expérience canadienne

- Obtenir un emploi dans leur domaine de compétence et maintenir cet emploi.
- Établir des partenariats avec les entreprises pour offrir des stages professionnels.
- Mettre en place un programme de soutien pour la première expérience canadienne.

Faciliter la reconnaissance des diplômes et des acquis professionnels

- Faciliter la reconnaissance des diplômes et de l'expérience qui ont été acquis à l'étranger.
- Mettre en place des programmes de reconnaissance des acquis professionnels rapides et accessibles, indépendants du système scolaire.
- Créer des formations rapides pour la reconnaissance des acquis qui pourraient être entamées avant l'arrivée.
- Collaborer avec les ordres professionnels pour faciliter la reconnaissance des acquis.
- Fournir un soutien financier pour faciliter l'intégration aux ordres professionnels.

Organiser le maillage et le soutien des employeurs francophones et canadiens

- Permettre aux immigrantes de se connecter avec des employeurs francophones et canadiens pour des opportunités d'emploi et de mentorat, avec des ressources pour faciliter leur intégration.

Lutter activement contre les inégalités salariales en mettant en place des politiques et des programmes équitables

- Garantir l'équité en emploi afin de sensibiliser et légiférer en conséquence, comme expliqué dans le chapitre 5.

Créer des programmes de mentorat et d'accompagnement pour les immigrantes

- Mettre en place des programmes de mentorat adaptés aux besoins des immigrantes francophones.
- Offrir un accompagnement plus soutenu, adapté à leurs besoins.

Sensibiliser les employeurs et promouvoir la diversité en milieu de travail

- Sensibiliser les employeurs aux compétences des femmes immigrantes.
- Promouvoir la diversité en milieu de travail et combattre les préjugés.
- Outiller les employeurs afin qu'ils puissent reconnaître les expériences et références étrangères.

Accompagner pour une insertion professionnelle respectueuse des acquis étrangers

- Fournir un accompagnement à l'emploi adapté à l'identité professionnelle.

Améliorer la collaboration entre les parties

- Renforcer la collaboration entre les organismes et les employeurs.
- Renforcer la coordination entre les organismes d'intégration en emploi.



Explications

Plusieurs obstacles semblent limiter l'intégration professionnelle des personnes immigrantes, indépendamment de leur identité de genre. Le manque d'expérience de travail en sol canadien⁸¹, la non-reconnaissance des diplômes étrangers, les préjugés liés au statut de personne immigrante⁸² et une connaissance limitée d'une des deux langues officielles sont parmi les défis que doivent surmonter les personnes immigrantes francophones. Cela a comme effet de placer ces personnes en situation d'exclusion et d'inégalité⁸³. La présence de barrières socioprofessionnelles représente « une des causes des difficultés socio-économiques généralement vécues par les [personnes immigrantes]⁸⁴. »

« En 2011, 49 % des immigrantes qui avaient un baccalauréat ou un diplôme de niveau supérieur occupaient un emploi pour lequel aucun diplôme n'était généralement exigé et celles-ci étaient plus nombreuses que les femmes nées au Canada à travailler à temps partiel⁸⁵. »

Cette donnée est alarmante, d'autant que l'obtention d'un emploi de qualité est pour les immigrantes francophones en milieu minoritaire souvent primordial à l'intégration⁸⁶. Il importe de souligner qu'en 2015, de façon générale, « l'intégration économique des femmes immigrantes [...] est moins étudiée que celle des hommes [notamment parce que] la cible principale des politiques d'intégration vise l'intégration des personnes immigrantes sélectionnées, qui sont majoritairement des hommes, alors qu'à cette époque les femmes arrivent plus souvent avec le statut de conjoint et personne à charge⁸⁷. »

D'ailleurs, 72 % des répondantes à la consultation de 2023 étaient demandeuses et 28 %, personnes à charge. De là l'importance de tenir compte des femmes dans la catégorie économique.

Par conséquent, les femmes immigrantes sont davantage fragilisées par la multiplicité des systèmes d'oppression liés au genre, à la race, à la culture, à la religion, ainsi qu'à la classe sociale, et qui exacerbent leurs vulnérabilités.



⁸¹ Balongi (2021), p. 21.

⁸² CCÉF (2023), p. 21.

⁸³ Luxama (2023), p.18.

⁸⁴ Mulatris (2010), p. 75.

⁸⁵ Houle, René et Lahouaria Yssad (2010).

⁸⁶ CCÉF (2023), p. 21.

⁸⁷ Houle (2015), p. 48.

Faits saillants de la consultation

45 %

ont eu beaucoup de difficulté à trouver un emploi en adéquation avec leurs compétences.

38 %

ont eu beaucoup de difficulté à faire reconnaître l'expérience de travail acquise dans leur pays d'origine.

37 %

ont eu beaucoup de difficulté à obtenir une première expérience de travail au Canada.

23 %

ont eu beaucoup de difficulté à surmonter la barrière linguistique.

26 %

ont rencontré des difficultés modérées et 22 %, de grandes difficultés à obtenir des services d'aide à la recherche d'emploi.

34 %

des répondantes mentionnent les conditions économiques parmi les obstacles principaux à leur succès migratoire, et ce pourcentage s'élève à 43 % pour les mères de famille.

20 % à 24 %

des mères nomment les barrières financières comme principaux obstacles.

Reconnaissance des diplômes et des acquis professionnels

Faciliter l'accès au marché du travail et prendre en compte la construction de l'identité sociale et l'acquisition d'autonomie par l'emploi. Pour ce faire, il faut développer une connaissance plus fine pour certaines professions ciblées par la politique d'immigration du Canada.

L'ampleur de cette incohérence est telle que la question de la non-reconnaissance des acquis/compétences des personnes formées à l'étranger est l'un des thèmes qui est le plus documenté, en plus de la littérature consacrée à l'immigration⁸⁸. La plupart des analyses portant sur ce sujet ciblent les conséquences de cette barrière socioprofessionnelle et la décrivent comme une des causes des difficultés socio-économiques généralement vécues par les personnes immigrantes⁸⁹.

Programme d'aide pour soutenir la première expérience canadienne des femmes

Encourager la mise en place d'initiatives pour offrir aux nouvelles arrivantes des stages rémunérés dans leur domaine. Les programmes jeunesse d'Emploi et Développement social Canada (EDSC), qui comprennent des stages rémunérés, en sont un bon exemple. L'Office franco-québécois pour la jeunesse (OFQJ) est aussi intéressant à cet égard. Ces deux programmes sont de bons exemples à élargir pour les immigrantes francophones en milieux minoritaires dans tout le Canada.

⁸⁸ Watt et Bloom (2001); CIC (2002); Cabatoff (2003); Tran (2004); De Voretz (2005); Renaud et Cayn (2006); Bernard (2008).

⁸⁹ Mulatris, Paulin (2010).

À cela s'ajoute un programme de mentorat adapté aux femmes pour guider la personne dans son adaptation culturelle au milieu professionnel canadien.

Enfin, plusieurs répondantes ont mentionné le besoin d'avoir des services de recherche d'emploi plus spécialisés, ce qui a aussi été souligné dans une étude antérieure⁹⁰. Rédiger un CV et une lettre de motivation ainsi que se préparer pour une entrevue d'embauche sont des compétences à acquérir pour certaines femmes qui détiennent une expertise intéressante pour le marché du travail canadien. Peu ou pas de services leur sont offerts pour intégrer le marché de l'emploi. Ces femmes rencontrent plusieurs obstacles à leur épanouissement professionnel et à une contribution à la société canadienne à la hauteur de leurs compétences.

Maillage et soutien des employeurs francophones et canadiens

L'inclusion par l'emploi est cruciale pour construire une société équitable et diversifiée. La collaboration entre entreprises et réseaux d'inclusion est essentielle pour garantir des opportunités justes sur le marché du travail. Les politiques doivent jouer un rôle moteur en favorisant des partenariats entre le secteur privé et les organisations d'inclusion.

Un exemple inspirant est le programme suédois *Entrée équitable*, qui tient un inventaire des compétences des immigrantes et des employeurs potentiels, facilitant ainsi leur mise en relation. Les employeurs sont des acteurs clés du processus d'intégration, d'où l'importance de les sensibiliser à travers des initiatives d'intégration en emploi. En mobilisant et en accompagnant les employeurs nous créons un environnement propice à l'inclusion ainsi qu'à la participation des femmes immigrantes francophones à la prospérité.

⁹⁰ Beaulieu (2021).

⁹¹ *Idem*.

⁹² Société de recherche sociale appliquée (2024).

Au pays, le speed-jobbing (entretien d'embauche chronométré) et le café emploi de RDÉE Canada sont des activités qui font figure de pratiques exemplaires.

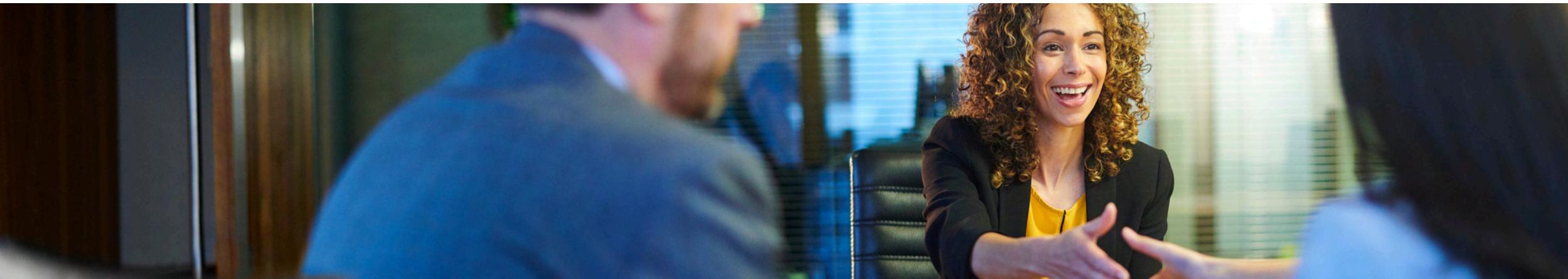
Formation sur le système économique et financier, et sur la culture professionnelle

Tout comme Beaulieu le précisait, les formations asynchrones sur la culture d'affaires, le système bancaire et financier et sur la recherche d'emploi seront des outils complémentaires à explorer avec les femmes. Ces formations contribuent à la promotion de l'autonomie financière des femmes en leur donnant accès à des conseils pratiques, entre autres, sur les questions financières et le système bancaire et les lois relatives à la consommation⁹¹.

Une initiative locale à surveiller

La Société de recherche sociale appliquée (SRSA) a mené une étude importante sur les défis des nouvelles arrivantes racisées au Canada. Celles-ci font face à des obstacles particuliers, et la prestation de services adaptés, prenant en compte leurs identités multiples et leurs besoins complexes, est cruciale pour favoriser la réussite de leur intégration sur le marché du travail canadien. L'étude met en lumière l'efficacité d'un service d'emploi réservé aux femmes, qui offre un espace sécurisé où elles peuvent apprendre, échanger et renforcer leur confiance en elles, cette dernière étant un élément clé pour trouver et maintenir un emploi.

Le projet pilote Cheminements de carrière pour les nouvelles arrivantes racisées est une initiative à plusieurs volets visant à tester des services d'emploi spécifiquement conçus pour ces femmes, afin de les aider dans leur intégration professionnelle au Canada. La SRSA a mis en œuvre ce projet en collaboration avec huit organismes de services à travers le pays : ACCES Employment, Achèv, Centre d'emploi – Compétences mondiales, Immigrant Services Association of Nova Scotia, la Société économique de l'Ontario, MOSAIC, Opportunities for Employment et la YWCA du Grand Vancouver⁹².



Veille stratégique internationale

Reconnaissance des acquis

Les initiatives exemplaires en matière d'intégration en emploi des femmes immigrantes reconnaissent les défis particuliers auxquels elles font face sur le marché du travail. Des pays comme l'Australie ont mis en place des normes rigoureuses pour l'évaluation des qualifications professionnelles étrangères, tandis que l'Allemagne propose des programmes de formation adaptés aux mères migrantes. La Finlande a entrepris quant à elle une réforme intégrale de sa politique d'intégration, mettant l'accent sur une approche inclusive et ciblée pour les femmes immigrantes. L'Union européenne (UE) facilite le recrutement de main-d'œuvre qualifiée provenant de pays tiers grâce à un train de mesures sur la mobilité des talents et des compétences, tandis que le Pakistan fournit un passeport national des compétences qui documente les savoirs et qualifications des travailleuses et des travailleurs émigrés. Ces initiatives soulignent l'importance de reconnaître les besoins des femmes immigrantes pour assurer leur intégration professionnelle réussie.

Plusieurs initiatives internationales visent à faciliter l'intégration professionnelle de la population migrante qualifiée, avec un accent particulier sur la reconnaissance des qualifications et l'accès au marché du travail. Des pays tels que la Pologne, la République slovaque, la France, l'Autriche et la Belgique ont accéléré le processus de reconnaissance des qualifications, notamment dans les secteurs de la santé, de la construction et de l'enseignement. Parallèlement, des villes et régions de l'UE, comme Helsinki, Barcelone, Leipzig et Nuremberg, mettent en œuvre des initiatives pour faciliter l'intégration des personnes immigrantes en reconnaissant leurs compétences et en leur offrant un accès simplifié au marché du travail local. Ces efforts sont également soutenus par des directives telles que la Directive 2005/36/CE de l'UE. En Australie, une augmentation des quotas d'immigration qualifiée est prévue, avec une reconnaissance accrue des compétences et des diplômes acquis à l'étranger. Dans l'ensemble, ces initiatives reflètent une volonté internationale croissante de valoriser et d'intégrer les compétences des migrants et des migrantes dans les économies locales, contribuant ainsi à une intégration plus harmonieuse et à une utilisation efficace de la main-d'œuvre qualifiée.

Des initiatives à surveiller :

- Le programme suédois *Entrée équitable* répertoriant les compétences des migrantes et employeurs potentiels.
- La Commission européenne et la mise en place d'une plateforme de style « Tinder » pour faciliter le recrutement des compétences correspondant aux besoins du marché⁹³.
- En France, la conception d'un guide dans le cadre du Lab'R, laboratoire d'innovation de la Délégation interministérielle à l'accueil et à l'intégration des réfugiés (Diair).
- Le visa « nomades numériques » en Estonie pour faciliter les démarches administratives.
- Le programme *Pacific Work Connect*, qui aide les migrants et les migrantes de la zone pacifique à trouver un emploi en Nouvelle-Zélande.
- L'Australie offre des opportunités pour les professionnelles et les professionnels formés à l'étranger : le personnel infirmier doit démontrer que ses qualifications et expériences sont conformes aux normes du *Nursing and Midwifery Board of Australia* et de l'*Australian Health Practitioner Regulation Agency*.
- Le projet allemand de formation professionnelle ciblée pour les mères migrantes.
- La Finlande et la réforme complète de sa politique d'intégration avec une approche plus inclusive et ciblée pour les femmes.
- Le « passeport national des compétences » du Pakistan : fournir une documentation complète des savoirs et qualifications pour faciliter leur intégration dans les marchés du travail internationaux.



⁹³ Mared Gwyn Jones, EuroNews (2023).

Chapitre 10 : Entrepreneuriat

Enjeux



Accès limité à l'entrepreneuriat

- Manque de ressources et de soutien adaptés.
- Barrières liées aux responsabilités familiales.
- Besoin de programmes conçus pour favoriser l'autonomie financière.



Diversité et adaptation des services

- Besoin de renforcer la relève en entrepreneuriat auprès des femmes immigrantes afin qu'elles considèrent le repreneuriat (acte de reprendre et relancer une entreprise existante) comme une option.



Nécessité d'adapter les services à la diversité culturelle et linguistique



Obstacles liés au statut d'immigration et aux responsabilités familiales



Programmes existants non adaptés

- Les programmes actuels ne répondent pas toujours aux besoins des femmes immigrantes francophones.



Accès à un réseau entrepreneurial

- Besoin d'accéder à un réseau d'entrepreneuriat francophone pour obtenir du soutien et des opportunités.

Objectif 10 : Développer une offre de service en entrepreneuriat pour les femmes immigrantes francophones.

Déployer des campagnes de sensibilisation à l'entrepreneuriat ciblant les immigrantes francophones

- Promouvoir les services existants de reprise entrepreneuriale.

Mettre en place un service de préparation à l'entrepreneuriat à l'étape prédépart

Réseautage et mentorat par et pour les femmes immigrantes

Adapter l'offre de service à un entrepreneuriat qui favorise le flexipreneuriat⁹⁴ et l'économie sociale

- Adapter les services aux besoins spécifiques des entrepreneuses immigrantes.
- Valoriser l'entrepreneuriat des femmes dans le domaine de l'économie sociale comme un moteur d'intégration économique et sociale qui contribue à la société.

Collaborer avec différents partenaires afin d'offrir des appuis financiers aux entrepreneuses francophones (démarrage, expansion, reprise, etc.)

- Suivre l'exemple d'Evol, voué au développement d'un entrepreneuriat diversifié et inclusif et qui a pour mission de contribuer directement à la création, à la croissance et à l'acquisition d'entreprises qui souhaitent générer un impact positif sur la société. Reconnue pour son impact direct sur l'augmentation du nombre d'entreprises à propriété diversifiée et inclusive au Québec, Evol joue un rôle de premier plan en entrepreneuriat et participe activement à la vitalité économique de notre société et à la création d'un monde meilleur. Un des critères de sélection est que l'entreprise soit dirigée par au moins une personne appartenant à une communauté sous-représentée en entrepreneuriat (femmes, personnes racisées, personnes immigrantes, membres de Premières Nations ou du peuple inuit, personnes de la communauté 2ELGBTIA+ et personnes en situation de handicap) et cette ou ces personnes doivent détenir au moins 25 % des parts et des votes, en plus d'occuper un poste stratégique au sein de l'entreprise.

Développer des incubateurs et des accélérateurs d'entreprises francophones par et pour les femmes immigrantes

⁹⁴ Une flexipreneuse est une personne qui mène présentement ou qui vise à mener des activités entrepreneuriales en parallèle avec une autre occupation (emploi, soins à la famille, etc.) qui lui rapportent un revenu d'appoint sous forme de travail autonome ou autre forme d'entreprise. Les flexipreneuses sont donc des entrepreneurs à temps partiel, hybrides ou atypiques, c'est-à-dire qu'elles combinent plusieurs occupations à la fois, pour qui le projet entrepreneurial ne représente pas une occupation à temps plein. Sont aussi incluses comme des flexipreneuses les personnes ayant un projet entrepreneurial saisonnier. (D'après la SADC Shawinigan.)

Offrir des services d'appui à l'entrepreneuriat par et pour les femmes immigrantes francophones appartenant à des minorités visibles

Appuyer des projets visant à créer des appuis financiers pour l'entrepreneuriat des immigrantes francophones

Développement de programmes de financement pour les entrepreneuses immigrantes francophones

- Cibler les femmes immigrantes pour soutenir l'entrepreneuriat dans divers secteurs.
- Sensibiliser les institutions financières et gouvernementales à l'importance de soutenir l'entrepreneuriat des femmes immigrantes.

Réseautage, mentorat et financement

- Mettre en place des programmes de préparation à l'entrepreneuriat adapté aux besoins des femmes, ce qui signifie par et pour les femmes immigrantes francophones.
- Développer des programmes de mentorat et d'accompagnement par et pour les femmes immigrantes entrepreneures.
- Créer des réseaux d'entrepreneuses immigrantes francophones.

Formation et accès aux ressources

- Offrir des programmes de formation en entrepreneuriat.
- Analyser les programmes existants avec une approche intersectionnelle.
- Implanter des services d'appui à l'entrepreneuriat par l'entremise des organisations locales.
- Créer un programme de formation en entrepreneuriat pour les femmes mieux adapté aux différentes étapes de la maturité de leur projet, similaire à celui de l'École des entrepreneurs du Québec : [Fair-e](#). Ce programme est offert dans six provinces du pays. Avec de la formation asynchrone et de l'accompagnement individuel, ce programme de formation peut s'adresser plus particulièrement aux femmes immigrantes et permettrait d'outiller celles-ci pour diminuer le risque d'échec en affaires et l'isolement.

Statistique Canada révèle que :

- Les travailleuses indépendantes représentaient une proportion relativement basse (9 %).
- En 2016, environ 5 % des personnes immigrantes étaient propriétaires d'une entreprise privée constituée en société ayant du personnel à son emploi.
- Les immigrants sont environ deux fois plus susceptibles de posséder une entreprise que les immigrantes⁹⁵.

Les entreprises détenues par des personnes immigrantes tendent à être plus jeunes, et elles ont généralement un taux de création d'emplois plus élevé que celles établies depuis plus longtemps. De plus, les entreprises appartenant à des personnes immigrantes affichent des niveaux légèrement supérieurs d'innovation en termes de produits et de procédés par rapport aux autres.

⁹⁵ Statistique Canada (2022).

Femmes et entrepreneuriat

« Nous savons que les entreprises dirigées par des femmes sont plus confrontées à la discrimination fondée sur le genre, au sexism, au travail non rémunéré, à la responsabilité et au fardeau des soins de toutes les parties de la société⁹⁶ », a dit Myriam Francisque, responsable nationale du commerce inclusif pour les exportateurs noirs et racisés d'EDC.

Des études montrent qu'en favorisant l'équité entre les genres et la participation économique des femmes à l'économie, le Canada pourrait ajouter jusqu'à 150 milliards de dollars au PIB. Seulement 17 % des petites et moyennes entreprises canadiennes appartiennent à des femmes.

Le portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE) a présenté l'État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2023 en ce qui concerne les entrepreneuses nouvellement arrivées et immigrantes.

Selon le portail, 83 % des entreprises détenues par des femmes sont des micro-entreprises comptant moins de 20 personnes employées.

Les femmes se lancent souvent dans des activités secondaires ou des entreprises qui leur apportent une flexibilité personnelle et leur permettent de répondre aux besoins de leur communauté. Il est donc important d'adapter les politiques et les programmes aux besoins des entrepreneuses, afin que nous puissions continuer à progresser vers un écosystème meilleur et plus inclusif.

« Nous savons que la communauté noire et racialisée est confrontée à la discrimination systémique, au racisme, au manque de confiance, à l'absence de relations avec les institutions financières, à l'absence de communauté personnelle. En tenant compte de ces facteurs, il est important que le gouvernement et les organisations créent des programmes et des opportunités pour les femmes entrepreneures⁹⁷. »

Promouvoir l'entrepreneuriat au féminin en adaptant le parcours et son issue



Au cours des 40 dernières années, le nombre d'entrepreneuses a augmenté de 3,1 fois plus rapidement que le nombre d'entrepreneurs.

Selon l'étude de la BDC, Un monde d'entrepreneurs⁹⁸, l'entrepreneuriat est en hausse chez les femmes, les personnes nouvellement arrivées et les membres de la population canadienne qui ont atteint un degré élevé d'instruction. Au cours des 40 dernières années, le nombre d'entrepreneuses a augmenté 3,1 fois plus rapidement que le nombre d'entrepreneurs. Est-ce la situation minoritaire qui réduirait l'apport des immigrantes francophones à l'entrepreneuriat au pays?

⁹⁶ Mesana et Forest (2020), p.37.

⁹⁷ Cukier, Wendy et coll. (2022)

⁹⁸ Banque de développement du Canada (2019).

Par ailleurs, nous constatons que les femmes, les immigrantes et les immigrants francophones possédant une entreprise ont été plus durement touchés par la pandémie et ont besoin d'une aide particulière. « La pénurie de main-d'œuvre francophone et bilingue s'est accentuée, ralentissant ainsi l'expansion de nos entreprises privées, tout en rendant la vie difficile aux gouvernements pour trouver du personnel pouvant travailler en français⁹⁹. » Le bilinguisme est une compétence spécifique qui s'ajoute à la pénurie de main-d'œuvre qui touche l'ensemble du pays.

Économie sociale et solidaire¹⁰⁰

Étonnamment, il existe très peu de données chiffrées sur l'entrepreneuriat social au Canada, alors que la littérature internationale suggère une tendance opposée :

« Le secteur de l'entrepreneuriat social s'est révélé particulièrement apte à donner du pouvoir aux femmes leaders dans ce domaine. Les entrepreneuses peuvent contribuer de manière significative à la croissance économique et à la réduction de la pauvreté. Pour façonner une reprise durable et inclusive après la COVID-19, nous devons inclure les voix des femmes entrepreneuses sociales¹⁰¹. »

En effet, le secteur de l'entrepreneuriat social s'est révélé être particulièrement capable de donner du pouvoir aux femmes leaders dans leur domaine et semble d'intérêt pour les femmes immigrantes au Canada. Les entrepreneuses peuvent contribuer de manière significative à la croissance économique et à la réduction de la pauvreté. Pour façonner une reprise durable et inclusive suivant la COVID-19, il est nécessaire d'inclure la voix des entrepreneuses sociales.

« Lorsque nous redéfinissons la notion de succès pour mieux inclure et célébrer les femmes entrepreneures sociales, nous créons un écosystème plus apte à inspirer et à soutenir les femmes agentes de changement¹⁰¹. », déclare Iman Bibars, fondatrice de Women's Initiative for Social Entrepreneurship, Ashoka.

Faits saillants de la consultation sur l'entrepreneuriat

40 %
ont eu des difficultés modérées dues à l'accès limité au réseau professionnel local.

39 %
ont eu des difficultés modérées à comprendre les codes sociaux et culturels du monde des affaires.

30 %
ont eu de grandes difficultés et 28 %, des difficultés modérées d'accès aux formations et aux programmes de soutien.

48 %
ont vécu beaucoup d'insécurité financière.

45 %
ont eu beaucoup de difficultés à cause du manque de financement initial.

35 %
ont eu beaucoup de difficultés à trouver des partenaires.

⁹⁹ L'Assemblée de la francophonie de l'Ontario (2022), p. 3.

¹⁰⁰ *Idem, traduction libre.*

¹⁰¹ World Economic Forum (2021). Traduction libre.

¹⁰² Raja, Pavitra (2021).



Pistes de solutions¹⁰³

- 1** Déployer des campagnes de sensibilisation et valoriser l'entrepreneuriat féminin pour les immigrantes francophones comme un moteur d'intégration économique et sociale qui contribue à la société.
- 2** Promouvoir les initiatives de réseautage et de mentorat.
- 3** Entamer un dialogue en vue d'appuyer, à l'échelle régionale et pancanadienne, le développement d'incubateurs et d'accélérateurs d'entreprises francophones où les femmes et les minorités visibles seront activement impliquées.
- 4** Adapter l'offre de services à un modèle entrepreneurial qui favorise le flexipreneuriat et l'économie sociale.
- 5** Évaluer la possibilité d'appuyer des projets exploratoires visant à soutenir l'entrepreneuriat parmi la population immigrante d'expression française.
- 6** Offrir des appuis à l'entrepreneuriat pour les femmes immigrantes francophones appartenant à des minorités visibles.
- 7** Évaluer les possibilités de collaboration et les manières les plus porteuses d'offrir des appuis financiers à l'entrepreneuriat des immigrantes francophones.

¹⁰³ Mesana, V., et Forest M. (2020).

Veille stratégique internationale

Les tendances internationales en matière d'entrepreneuriat des immigrantes sont marquées par plusieurs initiatives et programmes visant à soutenir et à promouvoir l'entrepreneuriat.

- WINECON, aux Pays-Bas, cherche à rendre l'entrepreneuriat plus inclusif en encourageant la participation des femmes et des personnes migrantes de première génération. Cette initiative est soutenue par une nouvelle loi sur l'intégration civique qui vise à faciliter l'engagement des personnes migrants dans la société néerlandaise.
- Forward-Inc, également aux Pays-Bas, offre des programmes de formation entrepreneuriale, un soutien au lancement et à la croissance d'entreprises, ainsi qu'un réseau et du mentorat, pour aider les nouvelles arrivantes et les nouveaux arrivants à réussir dans le monde des affaires.
- Aux États-Unis, l'entreprise sociale Mona appuie l'entrepreneuriat, notamment celui des immigrantes, en facilitant l'accès au capital, aux opportunités de distribution, aux investissements produits, au marketing et au soutien en design grâce à sa plateforme multicanal.
- Kiva est une initiative internationale de microcrédit participatif. Kiva soutient une variété de projets qui ne sont pas admissibles au financement traditionnel, dont ceux des femmes immigrantes et des réfugiées.
- Nova Crédit, une entreprise de San Francisco spécialisée en technologie financière, aide les immigrantes à obtenir du crédit en utilisant leur historique de crédit étranger pour évaluer leur solvabilité dans leur nouveau pays d'accueil.



- Des programmes comme le projet portugais de promotion de l'entrepreneuriat immigrant et le programme EntryWay en Grèce fournissent des formations, une assistance technique et un mentorat pour soutenir l'entrepreneuriat immigrant.
- Formation et conseils pour les immigrantes et immigrants par Startup Refugees (Finlande).

Ces initiatives reflètent une reconnaissance croissante du potentiel entrepreneurial des populations migrantes et visent à surmonter les obstacles financiers, réglementaires et sociaux auxquels elles sont confrontées dans leur parcours entrepreneurial.

Chapitre 11 : Évaluer, mesurer et surveiller

Objectif 11 : Évaluer, mesurer et surveiller la mise en œuvre de l'ACS+ en partenariat avec les organisations de femmes francophones et les partenaires.



L'établissement d'indicateurs de base pour mesurer l'efficacité des initiatives utilisant l'ACS+ est crucial pour évaluer les retombées sur les populations d'horizons divers. Ces indicateurs doivent être à la fois pertinents, mesurables et sensibles aux différentes réalités vécues par les immigrantes francophones. Ils doivent de plus être conçus et mesurés en partenariat avec les organisations de femmes.

Si les indicateurs de base ont déjà été établis, il est essentiel de s'assurer qu'ils permettent effectivement d'évaluer les répercussions sur des populations d'horizons divers. Cela peut impliquer d'inclure des critères tels que le niveau de satisfaction des utilisateurs et des utilisatrices, la représentativité des bénéficiaires des services ou, encore, la prise en compte des différences socio-économiques, culturelles et linguistiques au sein des populations cibles.

Si des indicateurs de base n'ont pas été définis, il est nécessaire de mettre en place des méthodes de collecte de données qui permettent de mesurer les résultats pour des populations d'horizons divers. Cela pourrait inclure des enquêtes auprès des bénéficiaires des services, des groupes de discussion, des entretiens individuels, des analyses statistiques démographiques ou, encore, des études de cas.

Pour mieux comprendre les effets différentiels d'une initiative sur les populations concernées, des données additionnelles pourraient être requises, comme l'indique le chapitre 3 du rapport. Cela pourrait inclure des données sur les parcours migratoires, les facteurs socio-économiques, les expériences de discrimination ou, encore, les besoins particuliers d'intégration sociale et professionnelle. Ces données permettraient d'identifier les facteurs qui influent sur les résultats des immigrantes francophones et d'adapter les programmes en conséquence.

Nous tenons à souligner les plus récentes avancées dans l'application de l'ACS+ aux programmes d'IRCC. En effet, il est remarquable de constater que les fournisseurs de services du ministère devront collecter les données de l'ACS+ dès 2025. À cet effet, il serait intéressant que ces données ventilées soient communiquées aux organismes de femmes et aux partenaires d'établissement au pays. Ainsi, la responsabilité de collecter et de mesurer l'application de l'ACS+ sera partagée parmi tous les acteurs et actrices.

Une évaluation triennale de chacun des enjeux identifiés sera également nécessaire pour mesurer l'amélioration des services et des initiatives mises en place.

Voici quelques exemples d'indicateurs :



Pourcentage de services conçus par et pour les femmes.



Pourcentage d'allocation, de subventions et de bourses pour des programmes destinés aux femmes.



Qualité et retombées des initiatives mises en place pour remédier aux principales difficultés et obstacles énoncés.



Satisfaction des femmes dans leur parcours d'immigration.



Sentiment d'appartenance :

- Les membres partagent un sentiment d'appartenance. Une communauté dynamique a toujours une identité forte.
- Les membres peuvent se connecter facilement les unes et les uns aux autres.
- Les membres font et apprennent des choses ensemble.
- Les membres sont valorisés grâce à leurs contributions.



Le nombre de femmes qui occupent des postes de leadership dans la communauté
(politique, économie sociale, communautaire, etc.).



Pourcentage de programmes intégrant l'ACS+ par région.



Pourcentage de femmes immigrantes francophones qui sont actives.



Revenu médian des femmes immigrantes francophones.



Pourcentage de projets financés qui soutiennent les groupes plus vulnérables (ACS+).



Pourcentage de petites et moyennes entreprises détenues majoritairement par des femmes immigrantes francophones dans les milieux minoritaires.



Nombre de partenariats établis avec des organisations locales et des entreprises pour faciliter l'accès à l'emploi pour les femmes immigrantes francophones.

Conclusion



Pour conclure, les défis et les besoins des femmes immigrantes francophones en milieu minoritaire au Canada sont clairement mis en lumière par les enjeux présentés dans ce rapport. Ces femmes, souvent confrontées à une charge mentale et des responsabilités familiales accrues lors de leur parcours d'immigration, se retrouvent dans une position de vulnérabilité et d'isolement. Elles font face à de multiples formes d'oppression attribuables entre autres, à des défis d'intersectionnalité qui entravent leur intégration économique et sociale.

Les politiques et les programmes d'immigration actuels ne répondent pas toujours à leurs besoins diversifiés, et les dimensions de genre et de diversité sont souvent négligées. Pour remédier à cette situation, il est impératif de concevoir des politiques, des stratégies et des programmes sensibles au genre et à la diversité, et de développer une offre de services pensée pour les femmes.

La stratégie proposée, articulée autour de onze objectifs découlant de l'ACS+, vise à créer un environnement inclusif et propice à l'autonomisation et à l'intégration réussie de ces femmes. Parmi les objectifs clés figurent la promotion de la participation active des femmes et des organisations qui les représentent à toutes les étapes du processus politique et de la programmation en matière d'immigration, ainsi que la collecte de données de l'ACS+ et la surveillance de la mise en œuvre de ces politiques en partenariat avec les organisations de femmes francophones.

En somme, les chapitres concernant le parcours d'immigration soulignent l'importance de reconnaître et de répondre aux besoins des immigrantes francophones en milieu minoritaire, tant sur le plan juridique, que sur les plans de la santé et du bien-être (les leurs et ceux de leur famille). En promouvant l'accès aux droits, en renforçant les réseaux sociaux et communautaires, et en offrant un soutien adapté aux familles, il est possible de favoriser une intégration harmonieuse et épanouissante pour toutes.

L'intégration économique des immigrantes francophones est également entravée par plusieurs défis persistants, notamment la non-reconnaissance des qualifications professionnelles, les préjugés des employeurs, les barrières linguistique et culturelles, ainsi que les difficultés à trouver un emploi correspondant à leurs compétences. Ces obstacles contribuent à maintenir les femmes immigrantes dans des situations de précarité économique et d'exclusion sociale. Pour assurer une insertion en emploi efficace, respectueuse des compétences et de l'identité professionnelle, il est primordial de mettre en place des mesures spécifiques, telles que des programmes de reconnaissance des acquis, des stages professionnels rémunérés, des initiatives de mentorat adaptées et des efforts de sensibilisation des employeurs à la diversité.

Par ailleurs, l'entrepreneuriat représente un potentiel économique et social considérable, mais il est entravé par divers obstacles comme un accès limité à des ressources et à du soutien adapté et par le manque de programmes conçus pour les femmes immigrantes francophones hors Québec. Pour surmonter ces contraintes, il faut déployer des efforts ciblés, notamment promouvoir l'entrepreneuriat féminin à travers des campagnes de sensibilisation et adapter les services aux besoins des entrepreneuses immigrantes.

De plus, le renforcement du réseautage, de la formation, du mentorat et de l'accès au financement joue un rôle crucial dans la création d'un environnement propice à l'entrepreneuriat. Les initiatives internationales et les bonnes pratiques au pays fournissent des exemples inspirants de soutien à l'entrepreneuriat des immigrantes, soulignant l'importance croissante de reconnaître et de valoriser le potentiel entrepreneurial des populations féminines et immigrantes à l'échelle mondiale.

En outre, il est important de reconnaître que le succès de l'intégration est une responsabilité partagée entre les organisations et les femmes. On assure ce succès en leur offrant un suivi personnalisé, des informations sur la vie au Canada de façon transparente et en français, ainsi qu'un parcours d'immigration fluide et adapté. En renforçant l'accueil et l'intégration des femmes immigrantes, il est possible de favoriser leur réussite et leur contribution positive à leur nouvelle société, tout en réduisant les coûts d'immigration pour la société et en encourageant la rétention des talents.

Enfin, pour assurer une intégration économique et sociale équitable des femmes immigrantes francophones en milieu minoritaire, il est nécessaire d'appliquer les principes de l'ACS+ et d'en mesurer les résultats dans tous les aspects d'un parcours d'immigration. Il faut en particulier veiller à inclure les intéressées dans la conception des programmes (principe du par et pour) afin d'assurer une expérience enrichissante et accueillante qui tienne compte de leurs besoins et favorise leur participation active aux décisions. Ce faisant, nous progressons vers une société plus juste, inclusive et égalitaire pour tous et toutes.



Par région



ALBERTA

EN BREF

Le parcours d'immigration des femmes francophones est difficile en Alberta. Elles ont notamment de la difficulté à obtenir de l'information sur leurs droits et à se loger, vivent de l'isolement et des enjeux de santé psychologique et voient leur intégration économique compliquée par de nombreux facteurs.

L'accès au droit en français est un enjeu, surtout que la complexité des lois et la méconnaissance de la culture juridique rend les femmes vulnérables aux abus.

L'isolement est également une préoccupation pour les femmes immigrantes en Alberta. La dispersion des communautés francophones et les différences culturelles peuvent accentuer leur sentiment d'isolement. Pour contrer cela, il est essentiel de créer des réseaux formels et informels qui répondent à leurs besoins et qui célèbrent la diversité de la francophonie.

La crise du logement constitue également un obstacle significatif. Les femmes immigrantes francophones ont souvent du mal à trouver un logement abordable et adéquat pour elles et leur famille, dès leur arrivée en Alberta. On recommande la création d'un programme pour des logements de transition pour les femmes et leur famille.

Comparativement à la moyenne canadienne, les femmes immigrantes affrontent plus de préjugés et de discrimination en Alberta et elles y vivent aussi plus d'enjeux liés à la santé mentale. Des services accessibles et sensibles à la diversité culturelle, ainsi que des activités de sensibilisation à la santé mentale, sont essentiels pour les aider à reconnaître les signes de détresse et à prendre soin d'elles-mêmes.

Il serait important d'assigner une travailleuse sociale aux familles plus vulnérables puisque cela pourrait venir pallier ces enjeux. Une telle mesure aiderait aussi à promouvoir la diversité linguistique et culturelle.

Sur le plan économique, les femmes sont confrontées à des défis similaires d'une province à l'autre : le manque de transparence quant aux possibilités d'emploi avant l'arrivée au pays, le manque de reconnaissance des acquis professionnels étrangers et l'iniquité salariale. Il est crucial de faire preuve de transparence avant leur arrivée et de leur fournir de l'information représentative de la situation du français en Alberta, autant dans les services sociaux que sur le marché de l'emploi.

De même, la province doit faciliter la reconnaissance des acquis professionnels et adapter les services pour favoriser l'intégration économique des immigrantes francophones, notamment en faisant la promotion de l'entrepreneuriat féminin avec ses particularités, telles que les entreprises d'économie sociale.

En résumé, soutenir les femmes immigrantes francophones en Alberta dans leur intégration sociale et économique nécessite une approche holistique, sensible à leurs besoins et à leur diversité. Cela implique de fournir des services accessibles et adaptés, de renforcer les réseaux communautaires et de promouvoir leur participation active dans la société albertaine.

Résultats de la consultation — volet social

Selon les données quantitatives récoltées dans le cadre de la consultation, le niveau de difficultés et d'obstacles est légèrement plus élevé en Alberta que la moyenne nationale.

Le niveau de difficulté dans le parcours d'immigration

Beaucoup de difficultés



Difficultés modérées



Les principaux obstacles rencontrés par les femmes concernant l'accès aux services d'immigration en français



Résultats de la consultation — volet économique

Le niveau de difficulté auquel vous êtes ou étiez confrontée dans la recherche d'emploi

Beaucoup de difficultés

63 %

Difficulté à trouver un emploi en adéquation avec vos compétences

60 %

Reconnaissance de l'expérience de travail acquise dans votre pays d'origine

49 %

Première expérience de travail au Canada

32 %

Barrière linguistique

32 %

Difficulté d'adaptation à la culture professionnelle

Difficultés modérées

38 %

Difficulté d'adaptation à la culture professionnelle

29 %

Reconnaissance de vos diplômes

26 %

Première expérience de travail au Canada

21 %

Problèmes d'équité salariale

20 %

Obtention de services d'aide à la recherche d'emploi

Le niveau de difficulté auquel vous êtes ou étiez confrontée dans le lancement d'une entreprise ou en entrepreneuriat

Beaucoup de difficultés

1.

Insécurité financière

2.

Accès restreint à la formation ou aux programmes de soutien

3.

Barrières linguistique et culturelle

4.

Accès limité à des ressources conçues pour les femmes immigrantes

5.

Manque de financement initial

6.

Difficulté à trouver des partenaires, des investisseurs ou des investisseuses

COLOMBIE-BRITANNIQUE

EN BREF

L'un des principaux défis des femmes en Colombie-Britannique réside dans l'accès limité à l'information et aux services en français. Cette barrière linguistique alourdit leur charge mentale, rendant difficile la navigation dans les différents systèmes — justice, santé et soutien social. Malgré les initiatives en cours, telles que la traduction des lois pour les femmes en instance de séparation et la sensibilisation aux droits des femmes, cela demeure insuffisant pour garantir un accès équitable à l'information juridique et au système judiciaire, par exemple. Le manque d'accès à des services en français constitue un obstacle majeur, entrave l'intégration sociale et professionnelle de celles qui s'établissent dans cette province et nuit à leur bien-être.

Le français n'étant pas une langue officielle reconnue dans la province, le manque d'accès à des services en français est l'élément le plus souligné durant les consultations, tout comme l'isolement social et culturel. Il est essentiel de renforcer les efforts de réseautage formels et informels pour faciliter l'intégration et le bien-être des femmes. Cela implique non seulement des activités familiales et des programmes de mentorat, mais aussi une sensibilisation à la diversité culturelle de la francophonie mondiale.

Le sous-financement et le manque de soutien aux initiatives communautaires, notamment pour les femmes immigrantes, sont des problèmes systémiques. Pour remédier à ces problèmes, les participantes proposent une réorientation des politiques de financement et d'immigration mettant l'accent sur les besoins individuels avec une approche ACS+ et fournissant un soutien adéquat pour favoriser l'indépendance financière et le bien-être des femmes immigrantes.

« Destination Canada vend l'immigration dans des endroits où il n'y a pas de soutien social en français. La santé physique et psychologique des femmes immigrantes en est affectée après 1 à 2 ans à gérer le cadre d'installation. Il existe un problème de manque de transparence sur le soutien social en français en Colombie-Britannique. »

- Participante au groupe de discussion

Dans la région, un élément important est la question du renforcement du rôle des écoles francophones en tant que centres communautaires et carrefours de soutien pour les familles en entier, plutôt que pour les élèves uniquement.

L'intégration économique et l'insertion en emploi se caractérisent par une perception erronée du marché du travail avant l'arrivée. Une mauvaise préparation à faire face aux obstacles liés aux milieux minoritaires et, par conséquent, aux barrières linguistiques sont préoccupantes. Les inégalités salariales et les limites dans l'avancement professionnel exacerberont ces difficultés.

Pour remédier à ces enjeux, il est crucial d'offrir un accompagnement à l'emploi adapté aux besoins des immigrantes, tant avant qu'après leur arrivée au Canada. Parallèlement, il faudrait renforcer les programmes de mentorat en entreprise et les stages rémunérés pour faciliter leur intégration professionnelle.

Le tout, en élargissant l'offre de services en entrepreneuriat qui s'adresse spécifiquement aux femmes immigrantes francophones. Cela comprendrait la création de groupes des entrepreneuses et de programmes de mentorat.

En résumé, pour soutenir efficacement les femmes immigrantes francophones en Colombie-Britannique, il est impératif de mettre en œuvre des solutions globales qui abordent les défis liés à l'accès à l'information, aux droits, au soutien financier et juridique, ainsi qu'à la vie communautaire et à la santé en français. Cela nécessitera une collaboration étroite entre les autorités gouvernementales, les organismes communautaires ainsi que les intervenantes et les intervenants locaux pour créer un environnement inclusif et favorable à l'intégration de ces femmes dans leur nouvelle société.

Résultats de la consultation — volet social

Le niveau de difficulté dans le parcours d'immigration

Beaucoup de difficultés



Difficultés modérées



Les principaux obstacles rencontrés par les femmes concernant l'accès aux services d'immigration en français



* Fait abstraction du programme fédéral d'accès aux services de garde de jeunes enfants, qui a débuté en 2023.

Résultats de la consultation — volet économique

Le niveau de difficulté auquel vous êtes ou étiez confrontée dans la recherche d'emploi

Beaucoup de difficultés

48 %

Première expérience
de travail au Canada

48 %

Difficulté à trouver
un emploi en
adéquation avec
vos compétences

38 %

Reconnaissance de
l'expérience de travail
acquise dans votre
pays d'origine

28 %

Reconnaissance
de vos diplômes

20 %

Difficulté
d'adaptation
à la culture
professionnelle

Difficultés modérées

35 %

Obtention de
services d'aide à la
recherche d'emploi

23 %

Reconnaissance
de vos diplômes

20 %

Difficulté à trouver
un emploi en
adéquation avec
vos compétences

18 %

Difficulté
d'adaptation
à la culture
professionnelle

Le niveau de difficulté auquel vous êtes ou étiez confrontée dans le lancement d'une entreprise ou en entrepreneuriat

Beaucoup de difficultés

61 %

Insécurité
financière

50 %

Manque de
financement initial

44 %

Sentiment de
solitude dans un
projet entrepreneurial

41 %

Équilibre travail/vie
personnelle ou
familiale

39 %

Difficulté à trouver des
partenaires, des
investisseurs ou
des investisseuses

39 %

Gestion du temps
et de la charge
de travail

33 %

Accès limité au réseau
professionnel local

Difficultés modérées

45 %

Barrière
linguistique

41 %

Concurrence
accrue sur le
marché

40 %

Manque de confiance
en soi

38 %

Complexité des
démarches
administratives et
réglementaires

38 %

Comprendre les codes
sociaux et culturels du
monde des affaires



MANITOBA

EN BREF

Un des principaux enjeux d'intégration des immigrantes francophones au Manitoba réside dans le besoin d'une offre de services large et cohérente en français pour faciliter leur intégration. Ces services doivent être accessibles et bien promus, car il est souvent difficile pour les immigrantes d'accéder à l'information sur les services disponibles. De plus, dès leur arrivée, les immigrantes font face à une charge importante de travail incluant l'intégration, la recherche d'emploi, la formation, etc., ce qui peut être accablant.

Une approche solutionniste implique de centraliser les informations sur les services disponibles et de les rendre accessibles par des moyens numériques, entre autres.

En conclusion, pour surmonter ces défis, une approche collaborative et concertée des différents acteurs concernés est indispensable. En mettant en œuvre des solutions intégrées et adaptées, il sera possible de faciliter l'intégration des immigrantes au Manitoba et de leur offrir les conditions nécessaires pour s'épanouir dans leur nouvelle vie.



Résultats de la consultation — volet social

Le niveau de difficulté dans le parcours d'immigration

Beaucoup de difficultés



Difficultés modérées



Les principaux obstacles rencontrés par les femmes concernant l'accès aux services d'immigration en français



Résultats de la consultation — volet économique

Le niveau de difficulté auquel vous êtes ou étiez confrontée dans la recherche d'emploi

Beaucoup de difficultés

35 % **35 %** **32 %**

Première
expérience
de travail
au Canada

Reconnaissance
de vos diplômes

Reconnaissance de
l'expérience de
travail acquise dans
votre pays d'origine

29 % **26 %**

Difficulté à trouver
un emploi en
adéquation avec
vos compétences

Barrière
linguistique

Difficultés modérées

32 %

Difficulté à trouver
un emploi en
adéquation avec
vos compétences

30 %

Obtention de
services d'aide
à la recherche
d'emploi

24 % **18 %**

Problème de
mobilité ou
de transport

Difficulté
d'adaptation
à la culture
professionnelle

18 %

Barrière
linguistique

Le niveau de difficulté auquel vous êtes ou étiez confrontée dans le lancement d'une entreprise ou en entrepreneuriat

Beaucoup de difficultés

46 %

Insécurité
financière

37 %

Barrières
linguistique
et culturelle

36 %

Accès limité à des
ressources conçues
pour les femmes immigrantes

35 %

Sentiment de
solitude dans un
projet d'entreprise

32 %

Équilibre travail/vie
personnelle ou
familiale

31 %

Accès limité au réseau
professionnel local

Difficultés modérées

44 %

Accès restreint à la
formation ou
aux programmes
de soutien

43 %

Comprendre les
codes sociaux et
culturels du monde
des affaires

43 %

Complexité des
démarches administratives
et réglementaires

37 %

Accès limité au
réseau
professionnel local

35 %

Manque de
financement initial



NOUVEAU-BRUNSWICK ET ÎLE-DU-PRINCE-ÉDOUARD

EN BREF

Le parcours d'immigration des femmes au Nouveau-Brunswick et à l'Île-du-Prince-Édouard présente des défis en raison de la fragmentation des services d'établissement, de l'accès limité à l'information, d'une préparation avant l'arrivée et du manque de suivi après l'installation. La coordination entre les organisations d'aide à l'établissement est difficile; et la coordination entre les organismes, la visibilité et le financement, insuffisants. Le personnel des organisations doit également être mieux formé pour répondre de manière satisfaisante aux besoins spécifiques des immigrantes.

De plus, il existe un besoin de sensibilisation à la différence culturelle.



Résultats de la consultation — volet social

Le niveau de difficulté dans le parcours d'immigration

Beaucoup de difficultés



54 %

Accès aux services de santé



33 %

Services d'aide à l'emploi



38 %

Accès à des soins de santé reproductive



33 %

Services de formation professionnelle



35 %

Aide à l'intégration culturelle



33 %

Accès aux services de garde

Difficultés modérées



31 %

Bien-être psychologique et santé mentale



30 %

Services juridiques



26 %

Services d'aide à la famille

Les principaux obstacles rencontrés par les femmes concernant l'accès aux services d'immigration en français



41 %

Distance à parcourir



38 %

Délais de traitement



38 %

Complexité administrative



33 %

Barrière linguistique



29 %

Conditions économiques au Canada
(p. ex., le coût de la vie)



27 %

Discrimination et préjugés



31 %

Accès limité aux sources d'information

Résultats de la consultation — volet économique

Le niveau de difficulté auquel vous êtes ou étiez confrontée dans la recherche d'emploi

Beaucoup de difficultés



Difficultés modérées



Le niveau de difficulté auquel vous êtes ou étiez confrontée dans le lancement d'une entreprise ou en entrepreneuriat

Beaucoup de difficultés



TERRE-NEUVE-ET-LABRADOR ET NOUVELLE-ÉCOSSE

EN BREF

Parmi les défis des femmes dans cette région, on retrouve le manque de connaissances sur les droits des immigrantes francophones en milieu minoritaire, le sentiment d'invisibilité, le manque de services en français dans les maisons d'hébergement pour femmes violentées, la lourdeur du parcours d'immigration lourd avec le manque d'accompagnement.

La méconnaissance des droits des femmes francophones demeure un enjeu dans ces régions, tout comme dans la majorité des milieux minoritaires. Voilà pourquoi on recommande d'offrir de la formation sur les droits avant ou après l'arrivée.

Pour améliorer l'intégration des femmes immigrantes dans leur communauté, on pourrait sensibiliser celle-ci par la promotion d'une communauté francophone diversifiée à travers les médias et les réseaux sociaux.

De plus, les consultations menées auprès des femmes et des partenaires montrent l'importance de consolider les informations et de renforcer les liens entre les organisations francophones. Ces liens sont essentiels pour améliorer la cohérence des services et l'aiguillage des femmes vers les différents programmes d'aide.

Il est aussi recommandé d'ajouter des services francophones dans les maisons de transition, et de rendre accessible l'information sur les conséquences des gestes violents, soit par des quotas pour réserver des places pour les femmes francophones ou par des partenariats.

Enfin, il a été question du manque de services en français dans la région du Labrador durant les consultations.

Résultats de la consultation — volet social

Le niveau de difficulté dans le parcours d'immigration

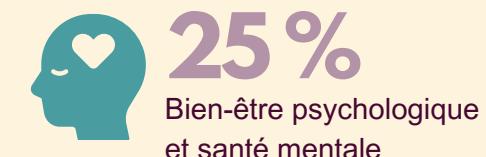
Beaucoup de difficultés



Difficultés modérées



Les principaux obstacles rencontrés par les femmes concernant l'accès aux services d'immigration en français



Résultats de la consultation — volet économique

Le niveau de difficulté auquel vous êtes ou étiez confrontée dans la recherche d'emploi

Beaucoup de difficultés



Difficultés modérées



Le niveau de difficulté auquel vous êtes ou étiez confrontée dans le lancement d'une entreprise ou en entrepreneuriat

Beaucoup de difficultés



Difficultés modérées



ONTARIO

EN BREF

Les femmes immigrantes francophones en Ontario nous informent lors de la consultation du manque de notoriété et d'accès à certains services d'établissement. Les inégalités salariales qui persistent au Canada, malgré sa réputation de pays égalitaire à l'étranger, ainsi que la charge mentale importante qu'elles portent représentent des obstacles majeurs à leur bien-être et à leur intégration réussie. Enfin, l'accès aux soins de santé et aux services sociaux en français reste difficile en raison d'une barrière linguistique et de problèmes systémiques dans le système de santé.

Par ailleurs, l'accès à l'emploi et à l'entrepreneuriat est entravé par la discrimination, le manque de ressources et de soutien adaptés, ainsi que par les responsabilités familiales. Les programmes d'intégration actuels ne répondent pas toujours aux besoins des femmes immigrantes. À cela, il faut ajouter la difficulté de faire reconnaître leurs qualifications professionnelles.



Résultats de la consultation — volet social

Le niveau de difficulté dans le parcours d'immigration

Beaucoup de difficultés



Difficultés modérées



Les principaux obstacles rencontrés par les femmes concernant l'accès aux services d'immigration en français



Résultats de la consultation — volet économique

Le niveau de difficulté auquel vous êtes ou étiez confrontée dans la recherche d'emploi

Beaucoup de difficultés

Difficultés modérées	Difficultés modérées	Difficultés modérées	Difficultés modérées	Difficultés modérées
47 %	36 %	36 %	29 %	24 %
Difficulté à trouver un emploi en adéquation avec vos compétences	Première expérience de travail au Canada	Reconnaissance de l'expérience de travail acquise dans votre pays d'origine	Reconnaissance de vos diplômes	Difficulté d'adaptation à la culture professionnelle
			Problème de mobilité et de transport	Première expérience de travail au Canada
				Reconnaissance de vos diplômes
				Reconnaissance de l'expérience de travail acquise dans votre pays d'origine
				Obtention de services d'aide à la recherche d'emploi

Le niveau de difficulté auquel vous êtes ou étiez confrontée dans le lancement d'une entreprise ou en entrepreneuriat

Beaucoup de difficultés

61 %	57 %	57 %	43 %	39 %
Manque de financement initial	Accès limité à des ressources conçues pour les femmes immigrantes	Insécurité financière	Difficulté à trouver des partenaires, des investisseurs ou des investisseuses	Sentiment de solitude dans un projet d'entreprise

Difficultés modérées

48 %	40 %	38 %	36 %	33 %
Accès limité au réseau professionnel local	Complexité des démarches administratives et réglementaires	Comprendre les codes sociaux et culturels du monde des affaires	Concurrence accrue sur le marché	Difficulté à trouver des partenaires, des investisseurs ou des investisseuses

SASKATCHEWAN

EN BREF

Le manque de coordination des services disponibles, la dispersion des informations sur ces services et le besoin d'une offre de services complète et accessible en français sont les principaux défis des femmes immigrantes en Saskatchewan. Pour améliorer cette situation, il est recommandé de mettre en place un service d'orientation en français pour guider les familles vers les bons services, d'assurer un accompagnement en français quand les services sont offerts uniquement en anglais, et de rassembler en un seul endroit toute l'information sur les services disponibles.

Un autre enjeu concerne la connaissance des droits des immigrantes francophones et l'accès à l'information sur ces droits. Pour améliorer la situation, il est proposé de créer une plateforme en ligne sur le site d'une organisation comme le SAIF pour renseigner les immigrantes sur leurs droits, d'offrir des séances d'information accessibles à différents moments et d'organiser des webinaires prédépart dans la langue maternelle pour une assurer meilleure compréhension.

Le réseautage des femmes immigrantes francophones est également un aspect important à prendre en compte. Des activités sociales adaptées à leurs besoins, un soutien en matière de transport et une porte d'entrée unique vers les structures d'accompagnement disponibles favoriseraient le réseautage et l'intégration.

En ce qui concerne les difficultés qui découlent de la charge familiale, on préconise entre autres d'augmenter le nombre de places en garderie, de créer des maisons de transition et de développer des partenariats pour faciliter le logement.

L'accès aux soins de santé en français constitue également un défi majeur. Pour y remédier, il est suggéré d'offrir plus de disponibilités pour les médecins francophones, de créer une plateforme de consultation téléphonique ou virtuelle en français pour celles qui sont sur une liste d'attente pour avoir accès à un ou à une médecin de famille qui parle français. Il est aussi suggéré de former tout le personnel des organisations qui accueillent les personnes immigrantes sur les enjeux de santé mentale.

En résumé, pour améliorer le parcours d'immigration des femmes immigrantes francophones en Saskatchewan, il est essentiel de coordonner les services disponibles, de renforcer l'accès à l'information sur les droits, de favoriser le réseautage, d'offrir des solutions aux difficultés qui découlent de la charge familiale et d'assurer un accès aux soins de santé adaptés à leurs besoins linguistiques et culturels.

Résultats de la consultation — volet social

Le niveau de difficulté dans le parcours d'immigration

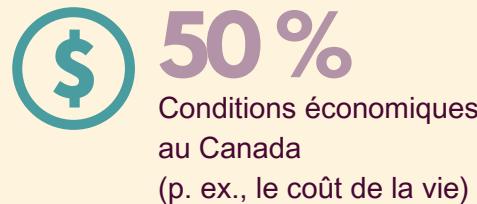
Beaucoup de difficultés



Difficultés modérées



Les principaux obstacles rencontrés par les femmes concernant l'accès aux services d'immigration en français



Résultats de la consultation — volet économique

Le niveau de difficulté auquel vous êtes ou étiez confrontée dans la recherche d'emploi

Beaucoup de difficultés

63 %

Reconnaissance de l'expérience de travail acquise dans votre pays d'origine

50 %

Première expérience de travail au Canada

50 %

Difficulté à trouver un emploi en adéquation avec vos compétences

38 %

Reconnaissance de vos diplômes

38 %

Barrières linguistiques

Difficultés modérées

50 %

Difficulté à trouver un emploi en adéquation avec vos compétences

50 %

Difficulté d'adaptation à la culture professionnelle

50 %

Problèmes de mobilité et de transport

38 %

Obtention de services d'aide à la recherche d'emploi

Le niveau de difficulté auquel vous êtes ou étiez confrontée dans le lancement d'une entreprise ou en entrepreneuriat

Beaucoup de difficultés

57 %

Comprendre les codes sociaux et culturels du monde des affaires

57 %

Insécurité financière

57 %

Manque de financement initial

40 %

Difficulté à trouver des partenaires, des investisseurs ou des investisseuses

Difficultés modérées

60 %

Difficulté à trouver des partenaires, des investisseurs ou des investisseuses

50 %

Concurrence accrue sur le marché

43 %

Comprendre les codes sociaux et culturels du monde des affaires

43 %

Accès limité au réseau professionnel local

33 %

Accès limité à des ressources conçues pour les femmes immigrantes

33 %

Accès restreint à la formation ou à des programmes de soutien

TERRITOIRES DU NORD-OUEST, NUNAVUT ET YUKON

EN BREF

Dans le Nord du Canada, les femmes immigrantes francophones montrent plusieurs défis et obstacles qui entravent leur intégration sociale, économique et professionnelle. Ces défis comprennent le manque de connaissances sur les droits et les restrictions liées au statut de visa, la difficulté à subvenir à leurs besoins financiers tout en respectant la réglementation, le manque de ressources juridiques, la manque d'hébergement d'urgence qui offrent des services confidentiels, adaptés à leurs besoins, ainsi que les ressources limitées dans les communautés non autochtones.

Pour répondre à ces défis, plusieurs pistes de solutions sont envisagées. On propose d'améliorer l'accès à l'information juridique en français, de développer des structures d'hébergement confidentielles pour les femmes immigrantes francophones, de sensibiliser davantage les intervenantes et les intervenants aux besoins de cette population et de financer des initiatives visant à répondre à ces besoins.

En ce qui concerne l'intégration professionnelle, il faudrait des programmes de transition professionnelle adaptés aux femmes immigrantes francophones, faciliter la reconnaissance des acquis professionnels, renforcer les programmes d'orientation professionnelle et d'aide à l'emploi, et promouvoir l'entrepreneuriat féminin en offrant des services d'accompagnement et de mentorat sur mesure à cette population.

Enfin, relativement aux services de santé, on recommande d'améliorer l'accès à des programmes et à des services en français, de sensibiliser aux questions de santé sexuelle et mentale et de recruter du personnel bilingue afin d'améliorer l'accès aux soins en français.

En résumé, pour améliorer la situation des femmes immigrantes francophones dans le Nord du Canada, il sera essentiel de mettre en œuvre des mesures visant à renforcer leurs droits, leur accès aux services, leur intégration professionnelle et leur bien-être global. Cela nécessitera une coordination efficace entre les différents acteurs et une volonté politique de soutenir ces initiatives.

Résultats de la consultation — volet social

Le niveau de difficulté dans le parcours d'immigration

Beaucoup de difficultés



Difficultés modérées



Les principaux obstacles rencontrés par les femmes concernant l'accès aux services d'immigration en français



Résultats de la consultation — volet économique

Le niveau de difficulté auquel vous êtes ou étiez confrontée dans la recherche d'emploi

Beaucoup de difficultés

33 %

Obtention de services d'aide à la recherche d'emploi

33 %

Difficulté à trouver un emploi en adéquation avec vos compétences

27 %

Barrière linguistique

20 %

Reconnaissance de vos diplômes/
Équité salariale

Difficultés modérées

33 %

Première expérience de travail au Canada

33 %

Problèmes de mobilité ou de transport

27 %

Barrière linguistique

20 %

Difficulté à trouver un emploi en adéquation avec vos compétences / reconnaissance de vos diplômes / problèmes d'équité salariale/manque de qualifications ou d'expérience

Le niveau de difficulté auquel vous êtes ou étiez confrontée dans le lancement d'une entreprise ou en entrepreneuriat

Beaucoup de difficultés

33 %

Gestion du temps et de la charge de travail

27 %

Équilibre travail/vie personnelle ou familiale

25 %

Complexité des démarches administratives et réglementaires

25 %

Accès limité à des ressources conçues pour les femmes immigrantes

25 %

Accès restreint à la formation ou aux programmes de soutien

Difficultés modérées

50 %

Comprendre les codes sociaux et culturels du monde des affaires

36 %

Sentiment de solitude dans un projet d'entreprise

31 %

Précarité en lien avec le processus d'immigration

27 %

Barrières linguistiques et culturelles

27 %

Manque de financement initial

Bibliographie

- Alliance des femmes francophones du Canada (2022), *Prendre en compte les besoins des femmes immigrantes pour une intégration réussie dans les communautés francophones en situation minoritaire*.
- Archambault, H., de Moissac, D., Levesque, A., Kinkumba, B., Gueye, N. R., Tempier, R., et Alimezelli, H. T. (2021), *Expérience d'immigration de francophones en contexte linguistique minoritaire au Canada : défis et répercussions sur la santé mentale*. Reflets, 27(2), 113–148. <https://doi.org/10.7202/1093101ar>.
- Arpino B., de Valk H. (2018), *Comparing Life Satisfaction of immigrant.es and Natives Across Europe: The Role of Social Contacts*, Social Indicators Research, 137/3 : 1163-84.
- L'Assemblée de la francophonie de l'Ontario (AFO) et la Fédération des gens d'affaires francophones de l'Ontario (FGA) (2022), *Le Livre blanc sur l'économie franco-ontarienne*, juin 2022, p. 51.
- Ba, H. (2020), *Étude des facteurs et des procédés favorables à l'intégration professionnelle des femmes immigrantes africaines de Winnipeg*. Reflets, 26(1), 8–34. <https://doi.org/10.7202/1076138ar>.
- Balongi, E. K. (2021), *L'intégration des femmes immigrantes racisées sur le marché du travail au Canada : Quand le racisme et l'exclusion sont au rendez-vous*. 2021. Mémoire de maîtrise. Université d'Ottawa, 64 p.
- Beaulieu, Denise (2021), *Prendre en compte les besoins des femmes immigrantes pour une intégration réussie dans les communautés francophones en situation minoritaire*, Alliance des femmes de la francophonie canadienne. <https://afffc.ca/publications/etude-besoins-femmes-immigrantes-francophones>.
- Banque de développement du Canada (2019), *Un monde d'entrepreneurs : le nouveau visage de l'entrepreneuriat au Canada*, octobre 2019.
- Castro-Zavala, Sastal (2019), *L'intervention en maison d'hébergement auprès des femmes immigrantes victimes de violence conjugale : une analyse intersectionnelle des pratiques*. Revue canadienne en service social. Volume 37, numéro 1, 2020, p. 141-164. <https://www.erudit.org/fr/revues/cswr/2020-v37-n1-cswr05343/1069986ar/>.
- Centre d'analyse de données migratoires mondiales (GMDAC). (2023, 24 mars). *Sexospécificités et migration*. Organisation Internationale pour les migrations (OIM). Récupéré de <https://www.migrationdataportal.org/fr/themes/sexospécificites-et-migration>.
- Citoyenneté et Immigration Canada (2012), *Expliquer les compétences linguistiques déclarées par les femmes immigrantes*, No. de référence : R15-2012 LangGains, 12 p.
- Comité consultatif national en établissement francophone (2023), *Appuyer les personnes immigrantes lors de l'insertion en emploi*. Rapport de recommandations, 54 p.
- Communautés francophones accueillantes. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. Récupéré en janvier 2023 de <https://www.immigrationfrancophone.ca/strategie-communautaire/communautes-francophones-accueillantes/>.
- Cukier, Wendy, et coll. (2022), *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada*. Gouvernement du Canada, https://wekh.ca/wp-content/uploads/2022/03/PCFE_Etat_des_lieux_de_lentrepreneuriat_feminin_au_Canada_2022-1.pdf.
- Deschênes-Thériault, G (2022), *Le parcours des personnes immigrantes francophones dans les prairies et le nord: enjeux et représentation*, septembre, 94 p.
- Dorling, D. (2017), *Which countries have had the most successful migration policies and why? The Question*, <http://theqstn.com/questions/200411/which-countries-have-had-the-most-successful-migration-policies-and-why>.
- DPM Research (2022), *Initiative de recherche au sein des communautés francophones en situation minoritaire pour une main-d'œuvre qualifiée dans les différents secteurs de l'économie canadienne: le marché du travail des CFSM - Volume 1*, 20 mai 2022, 100 p.
- Femmes et l'Égalité des genres Canada (2015), *Plan d'action sur l'analyse comparative entre les sexes (2016-2020)*.
- Fédération des Communautés francophones et acadienne du Canada (2021), *Guide sur l'inclusion des personnes issues de la diversité culturelle dans les communautés francophones et acadiennes du Canada*, 22 p.
- Guallar Ariño, E.(2023), *Global Data Institute : Thematic Brief - Gender Issue*. Organisation Internationale pour les migrations (OIM) Berlin.
- HE, Y. (2023), *Acculturation Gap Between Two Generation Immigrants: An Analysis of Fresh Off the Boat*. Cultural and Religious Studies, 11(7), 334–342. <https://doi.org/10.17265/2328-2177/2023.07.006>

Bibliographie (suite)

- Hennebry, J., H. KC, and K. Williams (2021), *Gender and Migration Data: A Guide for Evidence-based, Gender-responsive Migration Governance*. International Organization for Migration (IOM). Geneva.
- Houle, René, et Lahouaria Yssad (2010), « Reconnaissance des diplômes et de l'expérience de travail acquis à l'étranger des nouveaux immigrants », *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada, no 75-001-X2010109 au catalogue, vol. 11, no 9, Ottawa (Ontario).
- Houle, R., (2015), *L'intégration économique des immigrants de langue française hors Québec. Une approche longitudinale*. Statistique Canada - Division de la statistique sociale et autochtone, no de référence : R7-2014, Avril 2015, 70 p.
- Houle, R., et Lahouaria Yssad (2010), *L'emploi et le revenu en perspective*, Statistique Canada no 75-001-X2010109, vol. 11, no 9, Ottawa (Ontario).
- Hudon, Tamara (2015), *Femmes immigrantes, Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/2015001/article/14217-fra.htm>.
- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (2019), *Stratégie en matière d'immigration francophone - atteindre nos objectifs*, no de catalogue Ci4-189/2019F-PDF, 10 p.
- Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (2022), *Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration - Immigration francophone hors Québec - 3 mars 2022* Gouvernement du Canada, [En ligne].
- Institut de la statistique du Québec (2021), Marché du travail et rémunération. No. 27. Août 2021.
- Indice de l'entrepreneuriat du Québec (2022), Réseau Mentorat. Édition 2022.
- International Labour Organization (ILO) (2018), *Global Estimates on International Migrant Workers: Results and Methodology*
- Levesque, A. (2022), *Les francophones effacé·e·s : l'intersectionnalité et la mise en oeuvre des droits linguistiques légititatifs en Ontario et au Canada*, *Canadian Journal of Women and the Law*, vol. 34, issue 2, p. 246.
- Longpré-Verret, Léa-Maude, et McKee, Ivy (2022), *Les femmes immigrantes parmi les administrateurs et les dirigeants : de l'admission au Canada à l'accès aux postes de cadres*.
- Luxama, S., (2023), *Obstacles à l'intégration socioéconomique des femmes immigrantes. Le cas des femmes haïtiennes dans la région d'Ottawa-Gatineau*, 2023, 94 p.
- Manaï, B. (2020), *Analyse des besoins des femmes immigrantes: Villeray-Saint-Michel-Parc-Extension, Rapport 2020-2021*, Institut F, 12 p.
- Malheiros, Jorge et João Peixoto (2023), *Challenges and Ambiguities of the Policies for immigrants' Regularisation: The Portuguese Case in Context*, 25 April 2023.
https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-031-26002-5_6.
- Mared Gwyn Jones, EuroNews (2023), *Un "Tinder pour l'emploi", la Commission européenne propose une plateforme pour mettre en relation migrants et employeurs*, <https://fr.euronews.com/my-europe/2023/11/15/un-tinder-pour-lemploi-la-commission-europeenne-propose-une-plateforme-pour-mettre-en-rela>.
- Melançon, J., Kikulwe, D., Akinpelu, M., et coll. (2019), *Reconnaitre le secteur informel. L'accueil des immigrants francophones en Saskatchewan par les immigrants établis*. Centre canadien de recherche sur les francophonies en milieu minoritaire, 131 p.
- Mesana, V., et Forest M., (2020), *Les personnes immigrantes francophones vivant en situation minoritaire et propriétaire d'entreprises : défis et incitatifs*, Sociopol, mars 2020, 52 p.
- Milan, Anne, et coll. (2011), *Les familles, la situation dans le ménage et le travail non rémunéré. Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, décembre 2011.
- Ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté (2021), *Rapport annuel du parlement sur l'immigration*.
- Mulatris, P., (2010), *Disqualification professionnelle et expériences temporelles: enquête auprès des immigrants francophones africains installés en Alberta*. British Journal of Canadian Studies, no. 23, pp. 73-86.

Bibliographie (suite)

Nordic Council of Minister Office in Estonia. (2023), *How to integrate refugees and immigrants - the experience of Finland*, <https://www.norden.ee/en/about-us/nordic-sustainable-future/how-to-integrate-refugees-and-immigrants>.

Organisation internationale du Travail (2020), *Combler les lacunes en matière de données relatives au genre dans le monde du travail – rôle des normes de la 19e Conférence internationale des statisticiens du travail (CIST)*, www.ilo.org/wcms5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_757964.pdf.

Patrimoine canadien (2023), *Le projet de loi C-13 de la ministre Petitpas Taylor visant à moderniser la Loi sur les langues officielles reçoit la sanction royale*, communiqué de presse, Gatineau, 20 juin 2023.

Patrimoine canadien (2023b), *Plan d'action pour les langues officielles 2023-2028: Protection-promotion-collaboration*, 44 p.

Raja, Pavitra. (2021), *Programme and Engagement Lead, Europe and Americas* - Schwab Foundation, World Economic Forum, <https://www.weforum.org/agenda/2021/01/why-empowering-female-social-entrepreneurs-is-key-to-economic-recovery/>.

Réseau immigration francophone (2018), *Plan stratégique communautaire en immigration francophone 2018-2023*.

Robert, Anne-Marie, et Tara Gilkinson (2012), *Santé mentale et bien-être des immigrants récents au Canada : Données de l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada*.

Sawadogo, M. (2016), *Identification des facteurs qui influencent l'utilisation des services de santé sexuelle et reproductive chez les femmes immigrantes francophones d'Afrique Subsaharienne*. Thèse de doctorat. Université d'Ottawa, 130 p.

Schnell P., Kohlbacher J., Reeger U. (2015), *Network Embeddedness of Migrants: Exploring Variations across Three Neighbourhoods in Vienna*, in Ryan L., D'Angelo A., Erel U. (dir.) *Migration Capital. Network, Identities and Strategies*, pp. 183–96. Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Sehat Gholnikoo, E., (2022), *Les parcours d'intégration d'immigrant.es adultes à la francophonie canadienne: analyse discursive des récits de vie d'iranien.s dans la région de la capitale nationale*. Thèse de doctorat, Université d'Ottawa, 293 p.

Secrétariat du Conseil du trésor du Canada (2019), *Analyse comparative entre les sexes plus (ACS+)* Rapport sur les résultats ministériels 2019-2020.

Sénat du Canada (2023), *L'immigration francophone en milieu minoritaire : pour une démarche audacieuse, coordonnée et renforcée*, Rapport du Comité sénatorial permanent des langues officielles, Mars 2023, 87 p.

Société de recherche sociale appliquée (2024), *Projet pilote Cheminements de carrière pour les nouvelles arrivantes racisées*, février 2024.

Statistique Canada (2022), *Analyse comparative entre les services ACS+ :* <https://femmes-egalite-genres.statcan.gc.ca/fr/analyse-comparative-entre-sexes-plus.html>.

Statistique Canada (2006), *Recensement de la population: Immigration et diversité ethnoculturelle au Canada*. Gouvernement du Canada. Récupéré de <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2006/as-sa/97-557/p1-fra.cfm>.

Statistique Canada (2013), *Proportion d'électeurs admissibles ayant exercé leur droit de vote, selon le sexe et le statut d'immigrant*, Tableau de Statistique Canada.

Tuominen, Minna, et coll., (2023), *Building social capital in a new home country. A closer look into the predictors of bonding and bridging relationships of migrant populations at different education levels*. Migration Studies, Volume 11, Issue 4, December 2023, p.p. 598–630, <https://doi.org/10.1093/migration/mnad022>.

World Economic Forum (2021), *Why empowering female social entrepreneurs is key to economic recovery*, janvier 2021. <https://www.weforum.org/stories/2021/01/why-empowering-female-social-entrepreneurs-is-key-to-economic-recovery/>.



ALLIANCE DES FEMMES DE LA
FRANCOPHONIE CANADIENNE

RDÉE
Canada