

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



Fiche explicative

Chapitre 9 : Insertion à l'emploi

Enjeux

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

- Besoin de formations de pré-départ 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 et les considérations dans l'insertion économique.

Reconnaissance des qualifications professionnelles

- Difficultés à trouver un emploi en adéquation avec leur expertise.
- Difficultés à faire reconnaître les diplômes étrangers.
- Obstacles dans la reconnaissance des acquis professionnels.
- Besoin de soutien financier pour poursuivre des études ou une formation et/ou mettre en place des stages rémunérés en entreprise pour assurer 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 employeur.es sur la discrimination de genre et de race.

Accès à l'emploi

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

Accompagnement à l'emploi

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

Faits saillants de la consultation

45 %

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

37 %

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

26 %

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

38 %

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

23 %

ont eu beaucoup de difficulté à surmonter la barrière linguistique.

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.

Veille internationale

Bonnes pratiques

- **Reconnaître et répondre aux besoins spécifiques des femmes immigrantes pour assurer leur intégration professionnelle réussie.**
- **Faciliter l'intégration professionnelle des migrants qualifiés avec un accent particulier sur la reconnaissance des qualifications et l'accès simplifié au marché du travail.**
- **Uniformiser les pratiques par des directives telles que la Directive 2005/36/CE de l'UE.**

Exemples d'initiatives :

- Le programme suédois **Entrée équitable** répertoriant les compétences des migrantes et employeurs potentiels.
- Le visa « nomades numériques » en Estonie pour faciliter les démarches administratives.
- 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.
- La Commission européenne et la mise en place d'une plateforme de style « Tinder » pour faciliter le recrutement des compétences correspondant aux besoins du marché
- Couture Petits Points Sewing (Emploi-CPPS)

Pour en savoir plus sur la stratégie pancanadienne, consultez le immigration.affc.ca



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

Stratégies recommandées

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

Informar en toute transparence les femmes sur le contexte linguistique minoritaire, leur offrir des cours d'anglais pour faciliter leur intégration professionnelle en plus de fournir un accompagnement à la recherche d'emploi.

Faciliter la reconnaissance des diplômes et des acquis professionnels

Mettre en place des programmes de reconnaissance des acquis accessibles sur le marché de l'emploi, en dehors du système scolaire et en collaboration avec les ordres professionnels. Créer des formations pré-départ guidant les immigrantes dans le processus de cette reconnaissance.

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

Mettre en place un programme de soutien pour la première expérience canadienne en partenariat avec les entreprises pour offrir des stages professionnels dans le domaine d'expertise et faciliter le maintien en emploi.

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

Garantir l'équité en emploi, sensibiliser et légiférer en conséquence.



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

Mettre en place des programmes de mentorat adaptés aux immigrantes francophones notamment en leur permettant d'entrer en contact avec des employeurs canadiens francophones pour des opportunités d'emploi et de mentorat. Offrir un accompagnement plus soutenu et adapté à leurs besoins.

Sensibiliser les employeurs et promouvoir la diversité en milieu de travail

Sensibiliser les employeurs aux compétences des immigrantes en plus de faire la promotion de la diversité en milieu de travail et démystifier les préjugés. Outiller les employeurs à 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 et les qualifications des femmes immigrantes.

Améliorer la collaboration entre les parties

Renforcer la collaboration entre les organismes d'intégration à l'emploi et les employeurs.

