



Table de concertation féministe

GASPÉSIE • ÎLES-DE-LA-MADELEINE



PARCOURS

de résilience

Les femmes immigrantes et le marché de l'emploi
en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

TABLE DES MATIÈRES

Partie 1

Partie 2 : La recherche d'emploi

Partie 3 : L'intégration en milieu de travail

Partie 4

DÉFINITIONS

Statut de résident temporaire

Une personne ayant le statut de résident temporaire est autorisée à rester au pays pour une période limitée. Elle a soit un permis d'études, un permis de travail fermé ou ouvert, ou un visa de visiteur.

Statut de résident permanent

Une personne ayant obtenu le statut de résident permanent a la permission du gouvernement de résider de manière permanente au Canada (1). Les résidents permanents peuvent travailler pour l'employeur de leur choix partout au Canada.

Permis de travail ouvert

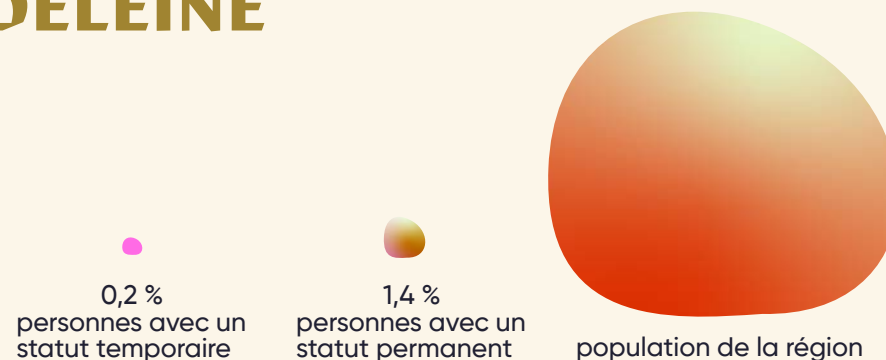
Un permis de travail ouvert permet à la personne qui le détient de travailler pour l'employeur de son choix au Canada.

Permis de travail fermé

Un permis de travail fermé est lié à un employeur spécifique. La personne ayant un permis de travail fermé ne peut donc pas travailler pour un autre employeur que celui associé à son permis (2). Si la personne perd ou quitte son emploi, elle perd son droit de travailler tant qu'un autre permis n'aura pas été émis.

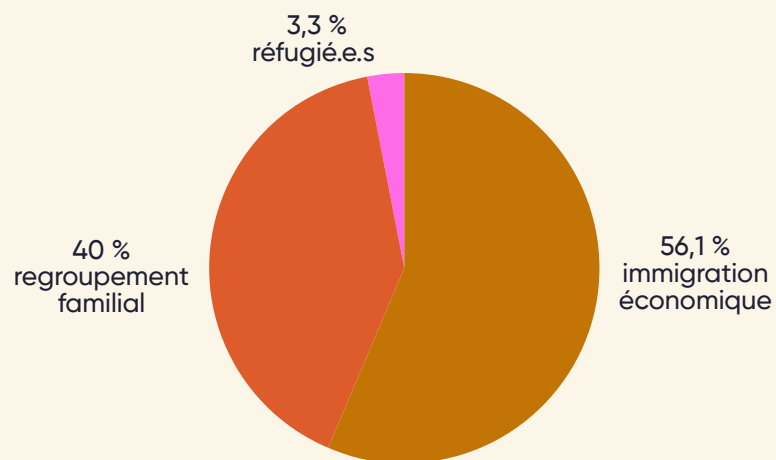
PORTRAIT DE L'IMMIGRATION EN GASPÉSIE-ÎLES-DE-LA-MADELEINE

➔ En 2021, le recensement comptait 1210 personnes (1,4 % de la population de la région) avec un statut permanent et 160 (0,2 %) avec un statut temporaire vivant en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.



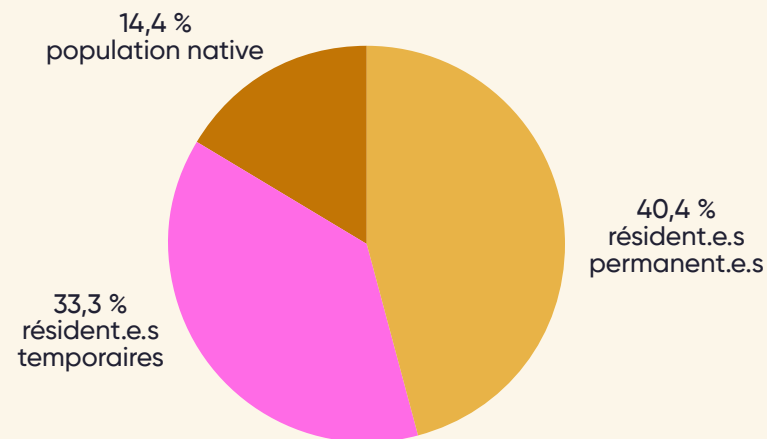
➔ 71,5 % d'entre elles parlent uniquement le français à la maison.

➔ 56,1 % provenaient de l'immigration économique, 40 % d'un regroupement familial, et 3,3 % étaient réfugiées.



LES VOIES D'ADMISSION

➔ Les personnes immigrantes ayant un statut permanent et temporaire sont plus nombreuses à avoir un diplôme universitaire comme plus haut diplôme obtenu que les personnes nées au Canada. Nous comptons 40,4 % pour les résident.e.s permanent.e.s et 33,3 % pour les temporaires, contre 14,4 % pour la population native (3).



% DÉTENANT UN DÎPLOME UNIVERSITAIRE

PORTRAIT SOCIOÉCONOMIQUE DES FEMMES IMMIGRANTES AU QUÉBEC



En comparaison avec les autres catégories de personnes, le salaire horaire moyen des femmes issues de l'immigration en 2023 est le plus bas au Québec (4).



Elles sont plus nombreuses à être en sous-emploi notamment parce qu'elles sont les principales porteuses des responsabilités familiales et du soin des enfants, mais aussi parce qu'elles sont sujettes à être aux études (4).



Selon les données de 2024, les femmes immigrantes gagnent 88 % du salaire des hommes nés au Canada (5). En comparaison, les femmes nées au Canada gagnent 91% du salaire des hommes nées au Canada en 2025 (6).



Selon le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration du Québec, le taux de déqualification des femmes immigrantes était de 45,2 % en 2019. La déqualification correspond au fait d'occuper un emploi qui demande un niveau de qualification inférieur à celui que la personne détient (4).



L'écart salarial horaire entre les hommes et les femmes est plus élevé chez les personnes issues de l'immigration : les femmes gagnent en moyenne 4,04 \$ de moins par heure que les hommes, contre environ 3,00 \$ parmi les personnes nées au Québec (5).

MISE EN CONTEXTE

LE TRAVAIL, UNE RÉALITÉ À GÉOMÉTRIE VARIABLE?

L'immigration au Canada et au Québec est essentiellement réfléchie pour répondre aux réalités économiques nationale et locale. L'un des objectifs centraux est de faire en sorte que l'immigration stimule l'économie, notamment en répondant aux besoins de main-d'œuvre. Par conséquent, la stratégie de sélection des immigrant.e.s met un accent sur leur qualification dans le but de répondre avec justesse aux besoins de l'écosystème économique canadien et québécois. Dans une région dite éloignée comme la Gaspésie et les Îles-de-la-Madeleine (GÎM), les régions font face à des défis structurels importants, notamment une croissance démographique ténue, un vieillissement accéléré de la population par rapport au reste du Québec (7) et des besoins de main-d'œuvre importants pour assurer le maintien des services de proximité et la vitalité des économies locales. Dans ce contexte, l'immigration apparaît comme un levier stratégique pour répondre à ces enjeux régionaux. Malgré ce constat, l'intégration et la réussite professionnelle des personnes issues de l'immigration dans le marché de l'emploi gaspésien et madelinien ne sont pas toujours des plus fluides et sont souvent parsemées d'obstacles. Comme le mentionnent Johnson et Saba (2024) : « [...] des facteurs sociodémographiques, tels que la race, le genre et le statut d'immigration, peuvent constituer des obstacles à la réussite professionnelle. » (8). Les personnes issues de l'immigration vivent donc des inégalités économiques et sociales qui nuisent à leur pleine intégration (9). Il est néanmoins important de reconnaître que les enjeux ne sont pas vécus de la même manière par toutes les personnes ayant un parcours migratoire.

Les femmes issues de l'immigration, plus précisément, se heurtent à des obstacles bien spécifiques sur le marché du travail, liés à leur genre, distincts de ceux rencontrés par les hommes immigrants. Ce constat mérite une attention particulière. En effet, les données québécoises montrent que les femmes ayant un statut d'immigration permanent, par exemple, sont plus susceptibles d'occuper un emploi de qualité faible, c'est-à-dire à bas salaire, offrant peu de stabilité, etc., et moins sujettes à occuper les emplois de qualité élevée en comparaison aux hommes immigrants (33% c. 25%) (10). Il apparaît clairement que la Gaspésie et les Îles-de-la-Madeleine n'échappent pas à cet état de fait.

Par ailleurs, le statut d'immigration, permanent ou temporaire, de même que le type de permis de travail, ouvert ou fermé, constituent des facteurs déterminants dans l'expérience des personnes immigrantes sur le marché du travail. Celles ayant un statut d'immigration temporaire, notamment via le permis de travail fermé qui les rattachent à un seul employeur, sont particulièrement à risque de vivre des abus. À cet égard, le rapporteur spécial des Nations unies, Tomoya Obokata, a conclu, à la suite de son investigation menée au Canada en 2023, que le Programme des travailleurs étrangers temporaires constitue un terreau fertile à l'esclavage moderne, en particulier pour les personnes titulaires d'un permis de travail fermé (11). Par conséquent, lorsque le statut d'immigration et le type de permis de travail se combinent au genre, ils façonnent des expériences distinctes et créent des vulnérabilités particulières. Cette lecture croisée est essentielle pour comprendre concrètement la réalité vécue par les femmes immigrantes sur le marché du travail de la région.

Ainsi, dans un contexte où la région de la GÎM fait face à des besoins impérieux de main-d'œuvre et souhaite demeurer attractive, tout en aspirant à mettre en œuvre une stratégie d'accueil et d'intégration fondée sur des valeurs d'égalité, il apparaît essentiel de s'intéresser aux réalités vécues par les personnes immigrantes. À cet égard, une meilleure connaissance de la situation des femmes immigrantes de notre territoire, de même que l'identification des obstacles à leur pleine participation au marché du travail, s'avèrent

nécessaires pour répondre à cet impératif. En Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine, nous avons constaté qu’il existe peu de données pour nous permettre de comprendre concrètement comment ces femmes vivent la recherche d’emploi et leur intégration dans un milieu de travail dans la région. Pour saisir pleinement leur réalité, il était essentiel de recueillir directement leur témoignage concernant ces enjeux. Le présent texte est donc le fruit d’une collecte de données faites auprès des femmes immigrantes de la Gaspésie–Îles-de-la-Madeleine ayant des histoires migratoires diversifiées, mais des expériences souvent partagées. Au fil de six groupes de discussion organisés sur l’ensemble du territoire, elles nous ont livré généreusement leur témoignage et leurs expériences relativement à leurs démarches de recherche d’emploi et à leur intégration dans un milieu de travail en GÎM. Les lignes qui suivent en font état. Dans un premier temps, le rapport dresse le contexte et met en lumière les barrières structurelles auxquelles les femmes immigrantes de la région sont confrontées dans leur accès et leur participation au marché du travail régional. Il présente ensuite les enjeux vécus par les participantes en matière de recherche d’emploi, puis aborde les défis liés à l’intégration en milieu de travail. Enfin, des recommandations ancrées dans les témoignages des participantes sont formulées afin de contribuer à l’amélioration des conditions d’intégration et de participation en emploi des femmes immigrantes de la région.

Remarque

Il est important de souligner que les femmes issues de l’immigration ne forment pas un groupe homogène. Leurs expériences varient entre autres selon leurs pays d’origine, la couleur de leur peau, leur religion et la langue parlée. Le racisme ainsi que les discriminations qu’elles subissent se manifestent donc également de manière diverse.

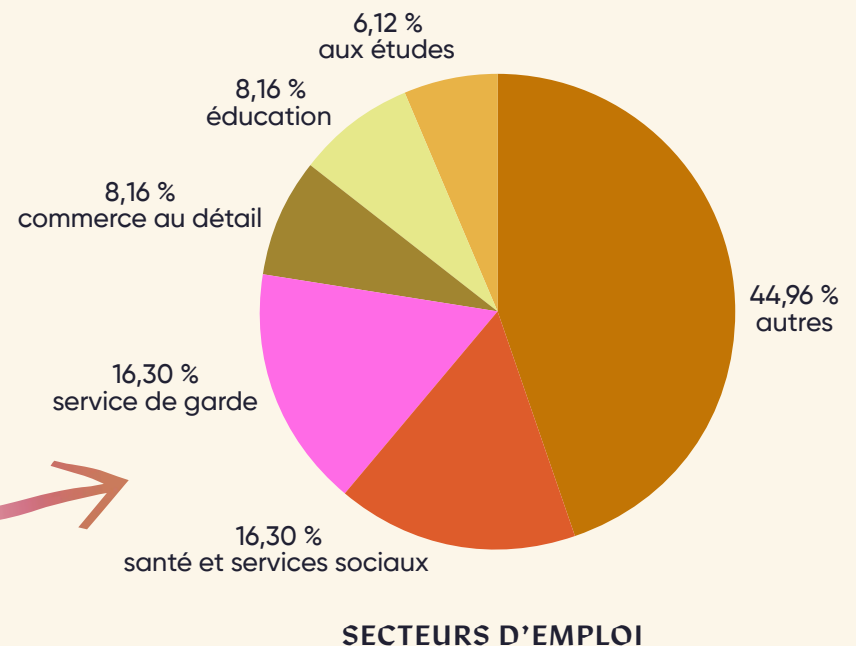
MÉTHODOLOGIE

La collecte de données s'est réalisée par l'entremise de groupes de discussion avec les femmes issues de l'immigration, les principales concernées par le projet. Dans le but d'assurer une représentativité régionale, nous avons organisé un groupe de discussion d'environ 2 heures dans chaque MRC gaspésienne et communauté maritime des Îles-de-la-Madeleine pour un total de six rencontres. Les discussions étaient semi-dirigées, c'est-à-dire que certaines thématiques étaient proposées – la recherche d'emploi et l'intégration en milieu de travail – tout en laissant aux participantes la liberté d'exprimer leur réalité. Dans l'ensemble, ce sont **49 femmes issues de l'immigration** qui ont participé à l'ensemble des groupes de discussion organisés.

INFORMATIONS SUR LES PARTICIPANTES

Parmi les 49 participantes

- Origines : Afrique de l'Ouest, Afrique du Nord, Afrique centrale, Asie de l'Est, Europe de l'Ouest et Amérique du Sud.
- Âge moyen : 33 ans
- Moyenne de temps dans la région : 27 mois
- Emploi : Parmi les secteurs d'emploi les plus occupés par les femmes immigrantes de notre échantillon : santé et services sociaux (16,30 %), service de garde (16,30 %), commerce au détail (8,16 %), éducation (8,16 %) et aux études (6,12 %).
- Statut : 61,22 % ont un statut temporaire et 26,5 % ont un statut permanent



L'ACCÈS AU MARCHÉ DU TRAVAIL

Éléments contextuels et les barrières structurelles

Avant d'envisager de rechercher un emploi et de travailler, les femmes issues de l'immigration comme bien d'autres personnes souhaitant travailler, ont besoin que certains services et ressources soient disponibles. En effet, lors des discussions, l'accès à un service de garde, à un logement adéquat et au transport sont ressortis comme les éléments centraux sans lesquels une participation pleine et entière au marché du travail régional devient très difficile, voire impossible.

« J'avais besoin de parler, j'avais besoin de m'épanouir [...] Je suis étrangère, je viens d'un autre pays, j'ai besoin de connaître des gens [...] Je ne suis pas venue pour m'enfermer dans un appartement. »

Le manque de place en garderie est un enjeu majeur pour plusieurs femmes issues de l'immigration ayant pris la parole lors des groupes de discussion. Cet enjeu touche bien évidemment toutes les femmes qui ont besoin d'une garderie, mais le fait d'avoir un parcours migratoire module différemment l'expérience de ces femmes. Pour les participantes concernées, elles nomment que le manque de places en service de garde retarde leur début de carrière dans la région, leur intégration dans leur communauté d'accueil ainsi que celle de leur enfant. La situation contribue également à leur isolement social, dans une communauté qui leur est déjà étrangère. Devant l'absence de garderie, quelques participantes ont mentionné se sentir dépendantes de l'horaire de travail de leur mari. Elles se retrouvent à devoir adapter leurs quarts de travail en fonction de ceux de leur conjoint. C'est une contrainte importante pour ces femmes qui doivent faire preuve de grande souplesse et, aussi, avoir un emploi qui offre ce genre de flexibilité. Ça devient pour certaines un facteur limitant quant au

choix d'un emploi stimulant, dans leur domaine, quand ça ne les écarte pas carrément du marché du travail. Étant nouvellement arrivées dans un pays qui leur est étranger, elles ne bénéficient pas de la proximité de membres de la famille et d'un réseau bien établi pour les aider avec la garde des enfants. De plus, plusieurs familles sont forcées de vivre avec un seul salaire en attendant d'avoir une place pour leur enfant. Une solution bien imparfaite puisqu'elle met une pression sur les finances de la famille dans un contexte où le coût des besoins de base comme le logement et la nourriture est en hausse.

« Si tu trouves un travail, tu ne trouves pas de logement. Si tu trouves un logement, tu ne trouves pas de travail. Si tu trouves un travail, tu ne trouves pas une place pour la garderie. C'est toujours un manque... »

Le manque de logement dans la région est aussi un enjeu pour les femmes nouvellement arrivées. Lorsqu'on parle d'immigration et de logement dans l'espace public, on ne parle pas ou très peu de comment les personnes immigrantes sont également touchées par la crise du logement au Québec. La chercheuse de l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS) Julia Posca explique dans une entrevue : « ... on les présente toujours comme les causes de la crise du logement, alors qu'ils en subissent les conséquences [...] Ils sont parmi les premiers, avec les ménages à faibles revenus, à subir les effets d'un marché locatif très serré où les prix sont devenus inabordables... » (12). Dans un marché locatif régional où le réseau est très important, les participantes disent éprouvées des difficultés notamment en raison de l'absence de référence d'ancien propriétaire ou de personne-ressource pour les recommander. Quelques participantes ont également rapporté avoir été confrontées à des comportements intrusifs de la part de propriétaires et, parfois, à un logement inadéquat comme un hébergement sans chauffage en plein hiver.

Sur un territoire aussi vaste que la GÎM, la plupart des personnes doivent se déplacer pour se rendre au travail. Malheureusement, l'offre de service et les horaires du transport en commun avec la Régie intermunicipale de transport Gaspésie Îles-de-la-Madeleine (RÉGIM) ne permettent pas de se déplacer facilement sur le territoire. De plus, selon notre lieu de résidence, il est parfois très difficile de se rendre en autobus dans les centres où se trouvent la majorité des emplois et des services. Par conséquent, dans une recherche d'emploi et lorsqu'on souhaite organiser une routine de travail, le transport devient un enjeu central. Des participantes soulèvent lors des discussions que sans voiture et avec seulement le transport en commun, il est compliqué d'aller porter des CV et de faire preuve de flexibilité pour passer des entrevues. La situation est similaire lorsqu'elles ont un emploi. La voiture devient dès lors un incontournable. Plusieurs participantes ont toutefois nommé avoir éprouvé des difficultés à trouver une voiture à proximité, élément important puisqu'elles n'ont pas de voiture pour se déplacer, et à un prix abordable. Parmi celles qui en ont fait l'expérience, certaines ont même énoncé avoir eu de la difficulté à conclure elles-mêmes la transaction d'achat d'un véhicule sans être accompagnées de leur mari. Elles témoignent que l'absence de leur mari ou d'un conjoint dans la transaction semblait soulever des suspicions et de la méfiance allant jusqu'à refuser la vente sans que leur mari signe. Ces témoignages font état d'une méfiance qui, sans réel fondement, atteste d'une forme de sexisme vécu par les femmes immigrantes. À noter que pour les participantes des Îles-de-la-Madeleine, l'insularité est un facteur limitant dans la recherche d'une voiture.



LA RECHERCHE D'EMPLOI

La recherche d'emploi dans la présente collecte fait référence à toutes les étapes par lesquelles une personne passe avant d'être engagée pour un poste, c'est-à-dire la recherche d'offres d'emploi, postuler à une offre d'emploi existante ou un dépôt de candidature ponctuelle et le processus d'entrevue. Parmi les participantes, plusieurs cas de figure existent et modulent leur expérience en ce qui concerne la recherche d'emploi. Certaines d'entre elles ont été engagées à l'étranger par un processus de recrutement international avant leur arrivée au pays. Ces dernières n'ont donc pas eu à passer par une démarche de recherche d'emploi dans la région. Elles ont obtenu un permis de travail fermé avec un employeur avant leur arrivée. Pour ce qui est des participantes qui sont passées par une recherche d'emploi une fois sur le territoire, elles ont soit un permis de travail ouvert, un permis d'études qui leur donne le droit de travailler un nombre d'heures définies pendant leurs études ou la résidence permanente. Pour les participantes qui font le programme pour les infirmières diplômées hors Canada, plusieurs ont un travail de préposée aux bénéficiaires en attendant l'achèvement de leur équivalence.

Pour la plupart de celles qui sont passées par un processus de recherche d'emploi ont trouvé ces démarches ardues et pénibles à vivre. Les participantes n'obtiennent pas un emploi facilement, malgré le contexte de pénurie de main-d'œuvre dans divers secteurs. Elles se retrouvent dans une incompréhension face à des barrières parfois intangibles et souvent innommées qui se dressent entre elles et l'obtention d'un emploi. Elles tentent de naviguer dans un marché d'emploi qui leur est inconnu, avec des normes qu'elles déduisent au fur et à mesure dans une communauté qui leur est étrangère.

Les enjeux les plus rapportés lors des discussions concernant la recherche d'emploi sont : l'absence de reconnaissance des diplômes et formations, l'absence d'expérience de travail québécoises et de référence d'employeur de la région GÎM, la discrimination et le racisme lors du processus de recrutement, le manque de communication entre les employeurs et les femmes immigrantes, l'absence d'un réseau pour aider la prise de contact et le référencement, ainsi que le choc culturel et le processus d'adaptation à la société d'accueil.

Le poids du fait migratoire dans le parcours des femmes

Immigrer rime nécessairement avec adaptation et apprentissage. L'arrivée dans une nouvelle société d'accueil, dans un nouveau pays entraîne pour plusieurs un choc culturel. Pour les participantes aux groupes de discussion, il est vécu de différentes façons et touche différents aspects. Le froid et l'hiver sont des aspects de la vie québécoise qui sont vécus assez unanimement comme un défi par les nouvelles arrivantes. D'autres mentionnent vivre un choc culturel et être en adaptation par rapport à la nourriture, la langue ou même l'accent gaspésien et madelinien. En arrivant sur le territoire, elles ignorent des choses comme quel magasin est la pharmacie, Jean Coutu ne faisant référence à rien pour elles, si l'eau dans les robinets est potable, etc. Dans le contexte de recherche d'emploi, les femmes issues de l'immigration sont aussi en adaptation et en apprentissage. Il existe des codes et des normes qui semblent évidentes pour les personnes nées au Québec, mais qui sont inconnues aux nouvelles arrivantes qui ont évolué jusqu'à présent avec d'autres normes. On peut penser notamment aux normes de présentation d'un CV ou au vouvoiement, qui est plus optionnel qu'obligatoire en contexte de travail québécois. Les attentes ne sont pas les mêmes ailleurs dans le monde et certaines participantes ont identifié cet enjeu comme un défi. Globalement, plusieurs participantes, notamment celles qui sont recrutées à l'étranger, semblent manquer d'informations en amont, avant leur arrivée, pour être bien préparées à ce qui les attend.

Les femmes immigrantes quittent leur famille, leurs ami.e.s et, pour certaines, leurs enfants afin de venir s'installer dans notre région et y travailler. Cette distance est difficile à vivre et entraîne pour plusieurs une perte de sens : pourquoi être loin de ceux et celles qu'on aime? Surtout lorsqu'elles font face à des défis d'intégration dans leur nouvelle société d'accueil. Elles vivent parfois une pression alimentée par l'idée que leur réussite ici représente aussi la réussite de leur famille restée au pays. L'une d'elles raconte d'ailleurs qu'après s'être confiée à son frère sur les difficultés qu'elle vivait, il lui a dit : « Si tu rentres, nous tous on a échoué [...] L'exemple que tu dois nous montrer, c'est d'être forte. Si tu rentres, ne viens pas où nous sommes parce que nous, on ne va pas



t'accueillir. » De tels propos illustrent comment les femmes immigrantes portent à la fois leurs propres aspirations et les attentes de leurs proches, ce qui rend leur parcours encore plus exigeant. De plus, les femmes noires qui débarquent dans des communautés majoritairement blanches se retrouvent souvent à être les seules personnes noires dans divers contextes. Cette situation fait refléter l'homogénéité des communautés et contribue à un sentiment de solitude pour plusieurs.

La non-reconnaissance des diplômes et la déqualification

« Même les postes de caissières, c'est à peine si on te les donne. »

« Je suis arrivée ici avec tous mes diplômes [...] et même avec les petites jobs, je n'ai pas eu l'emploi comme caissière facilement. »

La reconnaissance des diplômes constitue un point de départ et un élément déterminant dans la possibilité pour les femmes immigrantes d'avoir accès à des emplois de qualité, dans leur domaine et sans avoir à refaire l'entièreté de leurs études. Malheureusement, pour la grande majorité des participantes qui sont passées par le processus de reconnaissance des diplômes et formations, en plus d'être couteux, il semble le plus souvent dévaluer les études déjà effectuées dans le pays d'origine de ces dernières et, parfois, donner une équivalence qui est déconnectée de leur domaine d'études et de leurs expériences de travail. Pourtant, ce processus en est un qui est déterminant pour la suite des choses. Il dirige et, ultimement, cantonne les femmes issues de l'immigration dans certains emplois plus ou moins en adéquation avec leur niveau d'études réel et celles-ci se retrouvent souvent dans des emplois pour lesquels elles sont surqualifiées (13). Selon un rapport de l'IRIS de 2016, les femmes issues de l'immigration ont globalement des niveaux de scolarité plus élevés que ceux des femmes nées au Québec (13). Cette réalité est tout à fait cohérente puisque le Canada et le Québec sélectionnent en grande partie ses immigrant.e.s dans une visée économique. Toutefois, bien qu'on sélectionne ces individus en raison de leur qualification, le taux de surqualification des personnes

immigrantes est plus élevé en comparaison aux personnes nées au Canada (13). Effectivement, on constate que les personnes immigrantes occupent souvent des emplois qui ne concordent pas avec leur niveau de formation (13). C'est une situation qui a un effet persistant sur leur parcours professionnel. En effet, le fait de commencer dans des emplois au « bas de l'échelle » pour lesquelles elles sont surqualifiées prolonge leur ascension et diminue la probabilité qu'elles accèdent à des postes de meilleure qualité, mieux payés et plus près de leur niveau de qualification réel. Selon la littérature, les personnes immigrantes dont le premier emploi est à bas salaire ont tendance à continuer d'occuper des emplois à bas salaire tout au long de leur carrière (9). C'est une réalité qui a évidemment des répercussions sur le revenu des personnes issues de l'immigration, pour qui les revenus n'augmentent pas au même rythme que celui des non-immigrant.e.s (9). Elles sont d'abord pénalisées en raison de leur genre, puisqu'il existe un écart salarial entre les hommes et les femmes au Québec, et ensuite, parce qu'elles sont immigrantes (5). Par ailleurs, le genre est un élément plus déterminant que le statut d'immigration quant à la rémunération. Les femmes issues de l'immigration sont donc davantage pénalisées en raison des inégalités entre les hommes et les femmes persistantes au Québec que par leur statut d'immigration.

Outre la reconnaissance formelle des diplômes et formations, plusieurs participantes aux groupes de discussion ont soulevé que même lorsqu'on leur reconnaît officiellement un certain niveau d'études, il arrive que des employeurs dévaluent tout de même leur CV, voire refusent de reconnaître leurs diplômes lors de l'analyse de leur candidature. Par exemple, une participante raconte qu'en entrevue, un employeur avait barré sur son CV les formations que l'employeur disait ne pas lui reconnaître, incluant celles effectuées au Canada, aux États-Unis et en Europe. Ce sont des situations comme celles-ci qui contribuent au sentiment partagé par plusieurs participantes de devoir se battre pour avoir un emploi et, surtout, de bonnes conditions de travail en adéquation avec leurs expériences et leurs études. Elles doivent baisser leurs attentes et, par contrainte de

subsistance, sont obligées de se tourner vers des emplois comme caissière, en restauration rapide, d'entretien ménager, malgré leurs baccalauréats et leurs maîtrises en poche. Or, même lorsqu'elles postulent pour ces emplois demandant peu de qualifications, elles les obtiennent de peine et de misère. Plusieurs rapportent qu'elles ont dû se montrer persistantes, déposer leur CV plusieurs fois, téléphoner, écrire des courriels pour réaffirmer leur intérêt, etc. Dans certains cas, c'est l'implication d'une tierce personne non immigrante comme un conjoint ou une intervenante qui a fait en sorte qu'elles ont finalement pu avoir le poste pour lequel elles postulaient jusqu'ici sans succès. C'est ce qu'a vécu une participante qui, après avoir distribué de nombreux CV sans jamais être rappelée, a finalement été engagée dans le commerce où son conjoint québécois est allé porter son CV pour elle.

Face aux défis vécus, plusieurs développent des stratégies pour maximiser les chances que les employeurs considèrent leur candidature. Elles amoindrissent entre autres leur CV en retirant les expériences qu'elles jugent plus « sérieuses » et les diplômes trop élevés pour éviter que les employeurs les trouvent trop qualifiées. Elles redoutent que devant leur CV complet, les employeurs croient qu'elles demanderont des salaires trop élevés. L'analyse d'un CV et l'évaluation des compétences sont nécessairement un processus subjectif. Plusieurs biais cognitifs peuvent se manifester lors du processus et teinter notre prise de décision (14). Par conséquent, la mise en place de stratégies par les employeurs pour réduire au minimum l'influence de ces biais, comme l'anonymisation des candidatures, devient une solution intéressante.

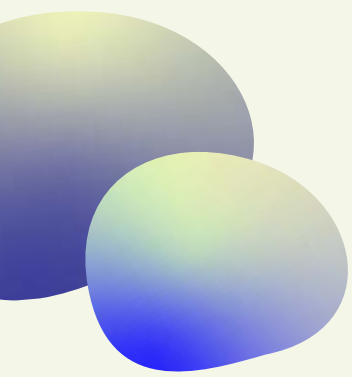
Les expériences de travail québécoises et le référencement : l'œuf ou la poule?

Plusieurs participantes se sont butées au fait qu'elles n'ont pas d'expérience canadienne ou québécoise dans leur CV. Malgré le fait que ce ne soit pas un prérequis et qu'elles aient de l'expérience sur le marché du travail dans leur pays d'origine, elles se rendent très vite compte qu'il est difficile d'obtenir un emploi, peu importe le niveau de qualification demandé, sans avoir d'expérience de travail au Québec et au Canada. D'autre part, l'absence d'expérience québécoise et canadienne s'accompagne de l'absence de référence d'ancien employeur local, ce qui devient une énorme lacune sur laquelle elles n'ont aucun pouvoir. En effet, elles se retrouvent dans une impasse : si aucun employeur ne leur donne une chance, elles n'auront jamais d'expérience de travail au Québec et ne pourront pas répondre à cette exigence des employeurs. C'est encore plus vrai dans la région GÎM, qui abrite de petites communautés au sein desquelles tout le monde se connaît. Le référencement d'un ancien employeur local ou d'une personne-ressource devient d'autant plus essentiel pour pouvoir attester de leurs qualités comme travailleuses. À leur arrivée, les femmes issues de l'immigration sont toutefois sans réseau. Elles ont donc peu de contact avec des personnes de la communauté d'accueil qui peuvent les référer ou les recommander.

« Quand tu viens d'arriver, un employeur te dira “tu n'as pas d'expérience!”, mais si vous ne donnez pas la chance à quelqu'un, comment est-ce qu'il va acquérir de l'expérience ? C'est impossible! »

« On est obligé de recommencer à zéro. Après avoir fait de longues études [...] Nos diplômes sont très banalisés ici [...] En plus de ça, pour que tu trouves un emploi, il va falloir que tu aies de l'expérience. »





Lors des discussions, les participantes échangent des trucs et astuces pour développer leur réseau et réussir à obtenir un emploi. La nécessité de baisser leurs attentes revient à plusieurs reprises. Certaines conseillent d'aller vers les épiceries et la restauration rapide, et ce, peu importe les diplômes obtenus par le passé. L'une d'entre elles mentionne que le bénévolat peut être une bonne porte d'entrée. Toutefois, ces conseils, bien que lucides et empreints de leurs expériences très concrètes en recherche d'emploi, ne proposent que des solutions temporaires. Une question essentielle demeure entière : pourquoi les femmes immigrantes de la région en recherche d'emploi n'obtiennent-elles pas davantage les emplois qui concordent à leur niveau de qualification et de formation?

Le rôle des biais et des discriminations

« La personne qui a jeté mon CV, elle avait la pancarte “Nous recrutons”. »

Voir son CV être jeté à la poubelle aussitôt après l'avoir remis, postuler plusieurs fois sans succès et apprendre que son camarade de classe a été engagé pour le même poste à la première tentative, se faire dire que son accent est un problème et qu'on préfère engager quelqu'un de « local » sont des exemples de situations vécues par les participantes qui relèvent du spectre des discriminations. Le caractère discriminatoire de ces événements est parfois subtil, parfois évident, mais le plus souvent suffisamment tangible pour que ces femmes comprennent avec lucidité qu'elles n'arrivent pas dans un contexte de recherche d'emploi qui leur est globalement favorable. Plusieurs participantes expriment qu'elles ressentent de la réticence ou une certaine réserve de la part des employeurs, notamment lors du processus d'entrevue. Certaines sentent une sorte de distance déjà à l'entrevue tandis que d'autres ont le sentiment qu'elle s'est bien déroulée. Elles peuvent être notamment complimentées sur la qualité de l'entrevue qu'elles ont réalisée. Néanmoins, par la suite, une majorité d'entre elles ne reçoivent tout de même pas de suivi, positif ou négatif, concernant le poste pour lequel elles ont postulé. Elles doivent relancer plusieurs fois pour avoir des nouvelles et les réponses leur sont livrées rarement directement. C'est comme si on ne voulait pas leur dire exactement ce qu'il en retourne de vive voix ou en face à face.



« Tu arrives très rapidement, on passe à l'entretien, mais dès qu'on te voit dans le bureau [...] OK, c'est parfait, c'est parfait. Et puis, tu t'en vas. Tu attends un mois, deux mois [...] C'est quand tu reviens demander [...] on ne te répond pas en face. On te dit qu'on va te répondre, dans quelques jours, il faut patienter. Juste quand tu t'en vas, on te laisse un courriel. On te remercie d'être passée par ici [...] J'ai vécu ça plusieurs fois, si bien que ça a interpellé ma conscience [...] J'ai fini par comprendre que, comme les autres le disent, ça va au-delà des compétences. »

Celles qui ont vécu ce genre de situations déplorent le manque de communication et de franchise de la part des employeurs qui les laissent sans nouvelle et surtout sans commentaire pour leur permettre de s'améliorer lors du prochain entretien. Elles sont bien conscientes qu'elles sont nouvelles dans la région, sur le marché du travail québécois et qu'elles n'ont pas tous les codes pour pouvoir le naviguer avec aisance. C'est pourquoi les commentaires constructifs et les retours sont importants. De plus, le fait de ne pas leur faire de suivi à la suite de l'entrevue les garde dans l'espoir que ça puisse fonctionner. Elles préféreraient une réponse négative directe et franche que d'avoir à déduire qu'en fin de compte, on ne les engagera pas. Une participante raconte qu'elle avait été engagée et que, tranquillement, l'employeur a repoussé la date de son entrée en poste pour finalement lui dire par message que ça ne fonctionnait plus la veille de son premier jour de travail.

« ... ils ont choisi un poste spécial pour toi. Or, quand tu postulais, ce n'était pas ça, ce n'était pas ça. Donc, la discrimination ne va jamais changer [...] En fait, on vit avec, on n'a pas le choix. On sait ce qu'on veut, on sait pourquoi nous sommes au Canada. »

Quelques participantes ont aussi raconté qu'il leur ait arrivé de poser leur candidature pour un poste précis, puis à la suite de l'entrevue, on leur a proposé un poste différent de celui pour lequel elles avaient postulé. Par exemple, une participante pose sa candidature pour un poste en cuisine et on lui propose à la place un poste à l'entretien ménager. Dans les cas mentionnés, le poste proposé au lieu du poste initial était moins qualifié et venait avec de moins bonnes conditions de travail, que ce soit sur le plan de l'horaire de travail, de la stabilité du poste ou du salaire.

Les ressources d'aide et d'accompagnement régionales

Le recours aux ressources d'aide à la recherche d'emploi est variable entre les groupes et l'appréciation des services offerts diffère également d'un territoire à l'autre. Globalement, pour celles qui ont recouru aux services des ressources dans leur MRC ou de la communauté maritime des Îles, leur expérience est somme toute positive. De beaux témoignages ont été entendus lors des discussions, mettant en lumière le travail important que certains organismes font auprès des populations issues de l'immigration dans la région et des liens que ceux-ci ont créés avec les participantes. Néanmoins, des participantes ont soulevé que plusieurs ressources offrent des services uniquement en français. Les femmes immigrantes nouvellement arrivées au Québec sont souvent celles qui ont le plus besoin de ressources de soutien pour s'orienter sur le marché du travail. Toutefois, celles dont la maîtrise du français est limitée à leur arrivée peuvent vivre des difficultés à avoir accès à ces ressources, surtout lorsque celles-ci ne sont offertes que dans cette langue. Par ailleurs, engager plus de personnes issues de l'immigration dans ces organismes pourrait contribuer à enrichir les accompagnements qui sont offerts. Ces personnes, étant elles-mêmes passées par un processus d'immigration, apporteraient une perspective complémentaire susceptible de favoriser une meilleure compréhension des réalités vécues par les nouvelles arrivantes : une belle façon de mettre ces expériences à profit.

L'INTÉGRATION EN MILIEU DE TRAVAIL

Le processus de recherche d'emploi ainsi que le type de permis de travail, ouvert ou fermé, détenu par les femmes immigrantes sont des éléments importants pour comprendre la relation qu'elles auront avec un emploi, une fois embauchées. En effet, comme discuté plus haut, pour celles qui ont effectué une recherche d'emploi dans la région, c'est un processus qui est plutôt épineux. Conséquemment, lorsqu'elles parviennent à obtenir un emploi, ce dernier est très précieux et elles travailleront fort pour le garder. Cependant, force est de constater que ce lien particulier entretenu avec leur emploi les rend plus à risque de tolérer des situations inacceptables qu'une personne native aurait eu moins de scrupule à refuser ou à dénoncer. Celles qui détiennent un permis de travail fermé, c'est-à-dire un permis lié à un seul employeur, entretiennent une relation d'autant plus complexe à l'emploi qu'elles occupent. En réalité, la perte de cet emploi, que ce soit par un congédiement ou un départ volontaire, pourrait les contraindre à retourner dans leur pays d'origine. Un article cosigné par deux professeur.e.s de l'Université de Montréal fait état du problème des permis de travail fermés qui créent des situations où les rapports de pouvoir sont profondément inégaux et dissuadent les personnes concernées de dénoncer les situations abusives (15). Il faut donc garder ces éléments en tête lorsque nous analysons l'intégration des femmes issues de l'immigration dans un milieu de travail en GÎM.

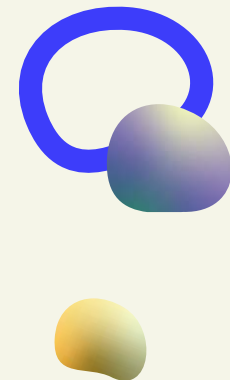
Les enjeux les plus souvent soulevés par les participantes sont les relations difficiles avec les collègues non racisé.e.s ainsi que les employeurs, le non-respect des normes du travail et le harcèlement psychologique au travail, la méconnaissance des droits, l'absence de contrat de travail clair et écrit, et le traitement inéquitable.

L'impact du racisme dans l'accueil des nouvelles arrivantes

Dans cette section, le racisme n'est pas abordé comme un enjeu isolé, mais plutôt comme une dimension transversale qui s'inscrit dans les interactions quotidiennes au travail. La manière dont il intervient dans l'intégration des femmes immigrantes au travail est indissociable des enjeux qui ont été discutés. Il influence la qualité des relations avec les collègues, façonne les dynamiques de pouvoir et contribue dans certains cas à l'émergence de manifestations de violence psychologique, rendant ces expériences profondément interconnectées pour de nombreuses femmes immigrantes. L'Université de Montréal (UdeM) définit le racisme comme un continuum, c'est-à-dire que ses manifestations peuvent être implicites ou subtiles jusqu'à des formes plus explicites, voire violentes (16). Parmi les témoignages recueillis auprès des participantes, plusieurs exemples correspondent à des formes de racisme identifiées par l'UdeM. Il s'agit, par exemple, d'émettre des commentaires erronés ou stéréotypés sur leur pays d'origine, comme « Vous vivez dans des huttes en Afrique, n'est-ce pas? », de les interpeller par leur nationalité, ou encore de faire des remarques sur leur accent, leur alimentation et leur mode de vie. D'autres expériences comprennent la remise en question de leurs compétences professionnelles par des collègues ou leur employeur, ainsi que l'exclusion, le rabaissement et l'ostracisation au sein des équipes de travail. On semble également moins enclin à respecter leurs droits, même ceux les plus élémentaires comme la rémunération adéquate des heures travaillées.

L'entrée en poste : l'apport des employeurs

Au fil des discussions, des participantes font état d'attitudes accueillantes et bienveillantes de la part de gestionnaires qui embauchent des travailleuses immigrantes. Lorsque les gestionnaires se sont préparé.e.s à accueillir des personnes issues de l'immigration et qu'ils et elles reconnaissent l'importance de les avoir dans leur organisation, les effets positifs transparaissent dans les témoignages entendus. Les femmes immigrantes se sentent plus soutenues et en confiance. Néanmoins, certains milieux de travail ne semblent pas suffisamment préparés à l'arrivée de ces dernières et cette lacune a des effets négatifs nettement observés lors des discussions. L'absence de



préparation se répercute notamment sur l'intégration des femmes immigrantes dans les équipes de travail, la capacité de l'organisation à intervenir dans des situations vécues par les participantes et la capacité de ces dernières à dénoncer les situations qu'elles vivent, comme le racisme.

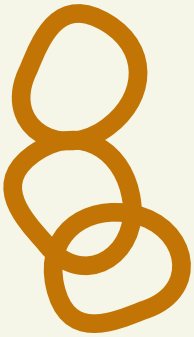
Selon toute vraisemblance, les participantes arrivant dans des équipes de travail qui n'ont pas été préparées en amont par leur employeur semblent avoir plus de difficulté à s'intégrer. La formation des équipes en place est une stratégie intéressante déjà utilisée par certains, mais qui doit s'accompagner également d'un processus d'intégration clair permettant aux travailleuses immigrantes d'être bien orientées et aux collègues de bien les accompagner. Quelques participantes sentent que les attentes envers elles ne sont pas claires au moment de leur entrée en poste. Elles se font reprocher par exemple de ne pas prendre d'initiative, mais la même chose se produit lorsqu'elles en font preuve. D'autre part, certaines nomment ne jamais avoir eu accès aux politiques de l'organisation et, d'autres, d'y avoir accès seulement sur demande et uniquement pour consultation sur leur lieu de travail. Pour ces participantes, ce n'est donc pas clair à qui elles doivent s'adresser si elles vivent une problématique ou souhaitent aborder une situation. Malheureusement, l'accueil de travailleuses immigrantes et racisées ouvre la porte à ce que des situations relevant du continuum du racisme soient vécues dans le cadre du travail. Il est par conséquent important que l'employeur soit préparé à gérer ce genre de situation et que le protocole soit bien communiqué au personnel.

Dans les discussions, plusieurs participantes ont décrit ce qu'on peut appeler un manque de proactivité de leur employeur dans le traitement des situations problématiques qu'elles ont vécues. Ce manque d'initiative est d'autant plus préoccupant que l'intégration des personnes immigrantes requiert une attention accrue : en plus d'être susceptibles de vivre du racisme, ne maîtrisant pas encore les codes du milieu et les façons de

faire de l'organisation, elles dépendent davantage du soutien et de l'intervention proactive de leur direction. Par exemple, l'une d'elles explique qu'après avoir signalé à son supérieur du harcèlement provenant d'un collègue né au Canada, la seule mesure prise fut de la transférer vers un autre département, sans que la situation soit abordée avec l'auteur des comportements inappropriés. D'autres participantes ayant vécu des incidents similaires rapportent que leurs supérieur.e.s leur ont indiqué être déjà au courant, mais avoir décidé de ne pas intervenir avant qu'elles viennent leur en parler. Cette posture passive remet la responsabilité de la gestion de la situation sur les travailleuses immigrantes, qui font déjà face à plusieurs défis et qui se sentent souvent mal à l'aise ou peu en confiance pour dénoncer ces problèmes. Une participante mentionne également avoir été la cible de propos racistes et avoir vécu du harcèlement pendant plusieurs mois de la part d'une citoyenne fréquentant son lieu de travail. Malgré les plaintes répétées qu'elle avait déposées auprès de sa direction, ce n'est que lorsque la citoyenne a porté plainte contre elle que la situation a été prise au sérieux et qu'un processus formel s'est enclenché. Ces exemples laissent plusieurs participantes avec l'impression que leurs expériences sont banalisées et que les gestionnaires adoptent une attitude passive lorsqu'il s'agit de sanctionner les comportements problématiques dont elles sont la cible, alors qu'ils interviennent plus rapidement lorsque des collègues ou des citoyen.ne.s non immigrant.e.s formulent des plaintes à leur égard.



En raison du rapport de pouvoir hiérarchique qui les place en position d'autorité, la situation est encore plus complexe lorsque les employeurs eux-mêmes adoptent des comportements problématiques ou abusifs. Le rôle qu'ils occupent leur permet de sanctionner ou de licencier, affaiblissant grandement la capacité des participantes à contester ou à signaler ces comportements. Les participantes qui ont vécu des enjeux avec leur employeur se sont butées au peu d'options existantes pour dénoncer la situation. Certains milieux de travail sont d'ailleurs connus par la communauté immigrante comme étant des lieux où les personnes



issues de l'immigration sont mal accueillies. Des participantes rapportent avoir tenté de porter plainte contre un employeur ayant des pratiques notoirement abusives envers les personnes issues de l'immigration, mais en vain. Elles ont depuis appris que cet employeur engage dorénavant seulement des personnes immigrantes ayant un permis de travail fermé notamment en raison de la marge de manœuvre accrue que ce type de permis confère aux employeurs et de la capacité limitée à contester les abus.



« C'est peut-être un abus de langage, mais moi j'appelle ça de l'esclavagisme moderne. D'aller chercher à l'étranger des gens en permis de travail fermé [...] et comme ça, tu sais que tu les tiens [...] Si pour une raison X ou Y, ils n'ont pas envie de rester, et bien ils sont obligés de repartir dans leur pays. »

Le climat relationnel avec les collègues

« Ça fait mal, ça fait très mal. Je ne savais pas trop comment faire. Je ne peux quand même pas me plaindre que non, elles ne me parlent pas. Elles ne sont pas obligées de me parler. Je ne peux pas non plus me plaindre qu'on ne répond pas à mon bonjour. »



Avoir de bonnes relations de travail avec ses collègues est un élément influent dans l'appréciation que les employé.e.s ont de leur travail et sur leur envie de poursuivre leur engagement envers un employeur. Par extension, un environnement de travail où les relations entre collègues sont harmonieuses est souvent perçu comme un bonus aux conditions de travail offertes par l'organisation et contribue à la rétention de l'équipe de travail (17). C'est donc sans surprise que les relations avec les collègues de travail soient revenues à maintes reprises dans les groupes de discussion. Bien que dans certains milieux de travail les femmes immigrantes sont accueillies avec ouverture et

bienveillance, lorsqu'il en est autrement, la situation peut rapidement devenir difficile à vivre. Les témoignages démontrent que certains milieux de travail ne préparent pas suffisamment leur équipe à l'accueil des travailleuses immigrantes en leur sein. Pour celles qui ont rapporté des expériences négatives à cet égard, c'est pour la majorité d'entre elles avec des collègues que ça se produit. Plusieurs participantes rapportent avoir senti de la réticence et de la fermeture à leur arrivée dans leur nouvelle équipe de travail. L'isolement, la mise à l'écart dans les discussions, la sourde oreille des collègues de travail sont des situations rapportées qui contribuent à leur sentiment de ne pas être les bienvenues. Concrètement, des participantes décrivent des situations telles que saluer des collègues sans obtenir de réponse, entrer dans une pièce où les discussions s'interrompent brusquement ou encore se heurter au refus de certain.e.s collègues de les orienter durant leur intégration. Certaines rapportent également que des collègues leur ont exprimé directement ne pas avoir besoin d'elles au travail, ce qui renforce leur sentiment de ne pas être légitimes au sein de l'équipe. Pourtant, plusieurs d'entre elles ont été recrutées à l'étranger pour venir occuper cet emploi spécifique et répondre à un besoin de main-d'œuvre dans certains secteurs comme la santé et l'éducation à la petite-enfance.



« On ne te dit jamais que tu as fait quelque chose de mal, mais on le dit derrière [...] sans te le dire à toi. À la fin, tu te sens isolée et gênante. »

Lorsqu'on aborde ce qui relève essentiellement du travail et des tâches qui y sont liées, plusieurs participantes mentionnent que les relations avec les collègues sans ascendant hiérarchique sur elles, ayant les mêmes fonctions et les mêmes responsabilités, sont particulièrement difficiles. On rapporte un climat de surveillance alimenté par les collègues québécois.es non immigrant.e.s qui scrutent leurs faits et gestes sans en avoir explicitement le mandat. Dans différentes situations rapportées, la surveillance semble prendre

une forme similaire. En l'absence d'un.e superviseur.e sur le plancher, des pairs s'arrogent un rôle de supervision, délaissant parfois leur poste de travail pour effectuer une surveillance du travail de leurs collègues immigrantes. Lorsqu'elles commettent une erreur, elle est rapportée à l'échelon supérieur ou aux autres collègues sans aborder la situation directement avec celles qui sont en cause. Par conséquent, elles sentent dans ce comportement non seulement une méfiance envers elles, mais aussi une envie de les prendre à défaut qui prédomine sur celle de les aider à mieux effectuer leur travail. Cette façon de faire nourrit un sentiment de ne pas avoir droit à l'erreur, et ce, même lorsqu'elles sont en période d'intégration et d'orientation. Bien conscientes d'être en apprentissage, elles déplorent que la dénonciation aux supérieur.e.s et les discussions informelles soient les stratégies privilégiées au détriment d'une communication directe, transparente et constructive entre collègues. Ces attitudes ne semblent toutefois pas représentatives de la manière habituelle d'accueillir de nouvelles travailleuses au sein des équipes de travail. Elles laissent davantage sous-entendre que des biais pourraient être en jeu et qu'ils influencent la manière dont leur compétence et leur professionnalisme sont perçus au sein des équipes. Les participantes concernées par ces situations estiment que la réserve et la distance perçues à leur endroit pourraient être liées à leur positionnement comme femmes racisées nouvellement arrivées.



« Il faut bosser, il faut bosser [...] Tu es garrochée comme un soldat, tu ne peux pas t'asseoir. Dès que tu t'assois pour 5 minutes, "Oh non, paresseuse!" [...] et elles te le font payer... »

La perception de l'existence d'un double standard dans la manière dont leurs comportements et leur travail sont examinés par leurs collègues non immigrant.e.s est largement partagée par les participantes. Selon elles, les attentes à leur égard sont nettement plus élevées, et leur performance fait l'objet d'une évaluation

plus stricte par leurs pairs que celle appliquée aux collègues non immigrant.e.s entre eux et elles. Par exemple, certaines rapportent se faire reprocher le fait de s'asseoir un moment ou de consulter leur téléphone, alors qu'il s'agit de comportements courants chez les collègues non immigrant.e.s et rarement remis en question lorsqu'il s'agit d'autres personnes.

« On ne va pas forcément aller dire que ça se passe mal [...] On ne se plaint pas, on ne dit rien et pourtant, à l'intérieur, on est en train de mourir. »

D'autre part, lorsqu'un.e collègue se plaint à un.e supérieur.e, celle qui est mise en cause doit se défendre de ce dont on l'accuse. Dans ce contexte, plusieurs ne se sentent pas toujours crues et elles craignent également les représailles si elles parlent avec transparence. Plusieurs participantes ont d'ailleurs mentionné choisir la plupart du temps de se taire plutôt que de risquer d'envenimer la situation, de perdre leur emploi et potentiellement leur statut d'immigration dans certains cas.

Il existe également un rapport culturel à la dénonciation et au recours au processus de plaintes de manière générale. À quelques reprises, il est nommé que ces façons de faire ne sont pas dans leur culture ni dans leurs valeurs. Conséquemment, lorsqu'elles font les frais de ce genre de procédés entre collègues, elles peuvent le vivre comme un choc de valeurs et elles ne seront pas portées à utiliser les mêmes mécanismes en retour. Néanmoins, pour les participantes qui ont finalement nommé à leurs gestionnaires les situations difficiles qu'elles vivent avec leurs collègues, la situation semble rarement transmise aux collègues concerné.e.s.

« Mais dans ma tête, je me dis que si je réponds, peut-être que je serai renvoyée. J'ai besoin d'argent pour payer la garderie de mon fils. »

Le contrat de travail

Une pratique fréquemment rapportée consiste pour plusieurs employeurs à ne pas fournir de contrat de travail écrit aux participantes, mais plutôt d'opter pour un contrat oral. Dans l'absolu, un contrat oral devrait être aussi valide et engageant qu'un contrat écrit. Néanmoins, dans les faits, il est plus facile de revenir sur des paroles, d'en nier une partie ou de ne pas respecter ce qui avait été nommé lorsque rien n'est écrit. Il devient également difficile de prouver que l'employeur ne respecte pas le contrat oral sur lequel lui et la travailleuse immigrante s'étaient entendu.e.s. Cette situation illustre un rapport de pouvoir asymétrique, où l'employeur, en privilégiant un contrat oral, détient un avantage significatif lui permettant de revenir plus facilement sur ses engagements, tandis que la travailleuse immigrante se retrouve dans une position de vulnérabilité où il lui est plus difficile de faire valoir ses droits.

« Les contrats oraux, c'est parole contre parole et on s'entend que la parole d'une petite employée ne vaut pas celle d'un directeur ou d'une directrice [...] Tu es là, tu es démunie et tu penses que c'est toi le problème. »

Les témoignages révèlent qu'un nombre important de participantes s'est retrouvé ou est actuellement dans cette situation. Plusieurs d'entre elles se sentent vulnérables puisqu'elles n'ont aucun document qui atteste de leurs conditions de travail. Des situations problématiques sont d'ailleurs rapportées dans plusieurs groupes de discussion en raison de l'absence de contrat écrit. Par exemple, certaines participantes rapportent que des employeurs modifient unilatéralement le nombre d'heures hebdomadaires travaillées sans les consulter, ou encore qu'elles se retrouvent assignées à des quarts de nuit alors que ce n'était pas prévu lors de leur embauche.

« ... on va te dire « va faire ci, va faire ça », mais en fait, c'est comme s'il y a une tâche précise qu'on te donne, contrairement à certaines personnes. Contrairement aux personnes qui sont de couleur blanche. »

D'autre part, certaines participantes se retrouvent assignées à un poste ou à accomplir des tâches qui ne sont pas concordantes avec l'emploi pour lequel elles ont postulé initialement. Dans certains cas, des participantes décrivent que le poste pour lequel elles ont postulé ne leur est soudainement plus offert dans les conditions préalablement discutées, c'est-à-dire comme convenu dans l'entente orale. Par exemple, une participante pose sa candidature pour un poste permanent qu'elle obtient. Elle décide d'accepter l'offre et de laisser tomber ses autres démarches de recherche d'emploi en raison de la stabilité d'emploi qui est offerte par ce poste. Toutefois, une fois en poste, on lui dit soudainement qu'il est temporaire et que son contrat durera seulement trois mois. D'autres participantes rapportent que les tâches qu'on leur demande de faire ne concordent pas avec leur description de poste. Selon plusieurs d'entre elles, certaines tâches leur sont spécifiquement réservées, même si elles ne relèvent pas de leur rôle. Ce sont en particulier les tâches que « personne ne veut accomplir », comme des tâches d'entretien ménager et, parfois, malgré l'existence d'une équipe ménage au sein de l'organisation. Elles observent que ces tâches sont le plus souvent données aux travailleuses racisées.



« En tant qu'immigrante, on n'a pas de contrat ou contrat écrit [...] De mon côté, moi, mes collègues québécois ont un contrat quand même [...] Ils ont quand même quelque chose de signé. »

En outre, des participantes révèlent l'existence d'un double standard dans les pratiques entourant les contrats de travail au sein d'une même organisation. Alors que leurs collègues québécois.es non immigrant.e.s bénéficient d'un processus plus formalisé, incluant la rédaction d'un contrat écrit, signé par les deux parties, les travailleuses immigrantes doivent souvent se contenter d'ententes verbales, contexte dans lequel elles sont moins protégées face aux changements unilatéraux de leurs conditions de travail.

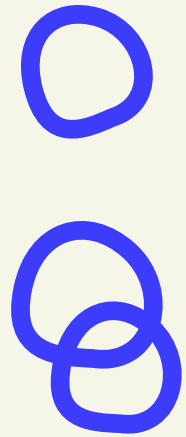
Le non-respect des normes du travail et le harcèlement psychologique

Dans la majorité des groupes de discussion, plusieurs participantes ont témoigné ne pas avoir une bonne connaissance des droits et normes du travail. Cette méconnaissance est tout à fait compréhensible dans un contexte où les personnes immigrantes ne sont pas familières avec les codes qui régissent le monde du travail dans leur nouvelle société d'accueil. Néanmoins, les participantes informées et celles moins informées sur leurs droits rapportent des situations où ces droits ne sont pas respectés par certains employeurs.

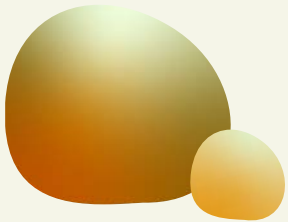
Au fil des témoignages, il ressort que l'absence de repère sur ce qui constitue des conditions et des pratiques de travail réglementaires au Québec additionnée au degré de dépendance à l'emploi en raison de leur statut d'immigration temporaire rendent les participantes particulièrement vulnérables aux abus. Leur statut temporaire crée un lien de dépendance – parfois modéré, parfois élevé – envers l'emploi occupé, ce qui ne leur permet pas toujours de quitter facilement un milieu problématique. Cette combinaison de facteurs est exploitée par certains employeurs, qui savent que leur marge de manœuvre est limitée et qu'elles disposent de moins de ressources pour faire valoir leurs droits ou se repositionner ailleurs.

Plusieurs récits entendus font état d'expériences problématiques, et ce, dans divers milieux de travail à travers la région de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine. L'un des enjeux les plus fréquemment rapportés concerne la rémunération des heures travaillées. Plusieurs participantes affirment que leurs employeurs refusent de payer adéquatement les heures supplémentaires, notamment en ne majorant pas les heures dépassant les 40 heures hebdomadaires à temps et demi, tel que le prévoit la Loi sur les normes du travail (18). L'une d'elles explique qu'après avoir essayé de recevoir la rémunération adéquate pour ses heures supplémentaires, son employeur a non seulement refusé, mais a également baissé

ses heures de travail hebdomadaires en réaction à sa demande. Cette forme de représailles a eu une conséquence financière directe sur cette participante qui déplore la manœuvre de son employeur, effectuée, selon elle, dans le but de décourager les travailleuses immigrantes de faire respecter leurs droits. Une situation similaire est arrivée à une participante alors qu'elle était enceinte. D'autres exemples de pratiques non conformes ont été rapportés, comme refuser de fournir du matériel de sécurité à une participante (19) ou encore effectuer une surveillance par caméra de la travailleuse pendant qu'elle travaille, sans motif sérieux.



« Comment est-ce qu'ils peuvent être aussi inhumains envers une personne? Moi, je pense qu'ils savaient que je ne connaissais pas mes droits. On me faisait travailler 50 heures par semaine sachant que j'étais enceinte et on me payait à taux normal. »



D'autres participantes rapportent vivre des formes d'harcèlement psychologique au travail, caractérisé par des comportements hostiles et répétitifs qui nuisent à leur santé et à leur bien-être. Par exemple, une participante décrit avoir rencontré plusieurs difficultés avec un employeur durant sa grossesse. Alors que la direction exigeait que tout le personnel occupant ce poste travaille debout, le protocole du programme Pour une maternité sans danger de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST) prévoit pour le type de poste qu'elle occupait un maximum de 6 heures debout par jour, réduit à 4 heures à partir de la 24^e semaine de grossesse (20). Malgré un billet médical indiquant qu'elle ne devait travailler que 5 heures par jour, l'employeur l'obligeait néanmoins à rester debout et la faisait travailler des quarts de travail de 8 heures.

« Elle me surveillait sur caméra. Je m'assois, le téléphone sonne [...] "Debout!". »

« "Arrête [...] tu es juste enceinte, tu n'es pas handicapée." »

Pour s'assurer qu'elle ne s'assoit pas, la direction la surveillait sur caméra et l'avertissait chaque fois qu'elle s'asseyait. Elle devait également couvrir les pauses repas de ses collègues, sans que ses propres besoins accrus en matière d'alimentation, liés à sa grossesse, soient pris en compte. De plus, certaines participantes mentionnent que leur employeur ajoute graduellement de nouveaux règlements, ciblant de façon à peine dissimulée les travailleuses immigrantes dès qu'elles adoptent des comportements jugés arbitrairement non conformes, comme parler leur langue maternelle entre elles.



« J'ai téléphoné à une personne ici [...] Elle m'a dit : "On n'a pas le droit de te faire ça, on n'a pas le droit de te forcer à travailler." Je ne savais pas... »

D'autres employeurs ont recours à des tactiques de manipulation et de chantage pour contraindre les travailleuses à travailler, en misant sur leur méconnaissance de leurs droits. Une participante relate par exemple que son employeur lui affirmait qu'elle n'avait pas le choix de continuer à travailler et d'accepter les heures supplémentaires non prévues à son entente de travail initiale. Son employeur a même menacé de porter plainte contre elle si elle quittait son emploi. Parmi les tactiques signalées à plusieurs reprises, certains employeurs s'immiscent dans la vie privée des participantes pour recueillir des informations qu'ils utilisent ensuite afin de les inciter à faire des heures supplémentaires ou à accepter des modifications à leur horaire de travail. À titre d'exemple, une participante rapporte que son employeur s'est renseigné sur le groupe de discussion organisée dans le cadre de cette présente collecte et a tenté de la dissuader d'y prendre part, en lui affirmant que ce n'était pas obligatoire et qu'elle devrait plutôt travailler, même si aucun quart n'était prévu pour elle au moment de la discussion. Le droit de regard et de commentaire que certains employeurs s'accordent sur la manière dont les travailleuses immigrantes utilisent leur temps libre est perçu comme intrusif et engendre un sentiment de méfiance.

Par ailleurs, plusieurs témoignages rapportent que des employeurs utilisent la menace de ternir la réputation dans la communauté et de leur faire de mauvaises références si les participantes quittent leur emploi ou si elles dénoncent les comportements abusifs dont elles sont victimes. Dans des petites communautés comme celles que nous retrouvons dans la région, les participantes sont bien conscientes que les rumeurs et la médisance peuvent avoir des répercussions concrètes sur leur capacité à se retrouver un travail par la suite. C'est donc une menace qui n'est pas prise à la légère par celles qui la reçoivent.

Les limites du mécanisme de plainte

Malgré l'existence de mécanismes pour dénoncer les pratiques abusives et le harcèlement psychologique à la CNESST, il est très difficile pour ces femmes issues de l'immigration de s'en servir. D'abord, elles doivent les connaître et comprendre comment ils fonctionnent. Même lorsqu'ils sont connus, certaines peuvent être réticentes à les utiliser puisqu'elles craignent les conséquences sur leur emploi. De plus, lorsqu'elles portent plainte, certaines rapportent ne pas être crues, ou encore que l'on minimise les situations qu'elles ont vécues. Le processus de plainte est, selon plusieurs, bien imparfait. Le fardeau de la preuve étant sur l'employée vivant la situation problématique, il peut être très difficile d'amasser suffisamment de preuves pour que la plainte soit retenue. Le harcèlement psychologique, par exemple, est complexe à prouver notamment en raison du fait que les événements se déroulent le plus souvent à l'oral ou dans des attitudes qui ne laissent pas de trace tangible à présenter à la CNESST. Il semble également que la durée pendant laquelle la personne a subi du harcèlement soit considérée comme un critère, bien qu'aucune disposition officielle ne l'établisse, pour décider de retenir ou de rejeter une plainte. Par exemple, une participante a voulu porter plainte pour harcèlement psychologique, et la CNESST lui a répondu qu'elle ne s'était pas fait harceler assez longtemps.

« ... même si tu as des preuves [...] moi j'ai voulu porter plainte pour harcèlement, et il m'a dit : "Ouais, mais te faire harceler trois mois, ce n'est pas suffisant." »

L'avancement professionnel : un parcours parsemé d'embûches

Des participantes rapportent faire face à des barrières lorsqu'elles cherchent à progresser vers des postes supérieurs au sein de l'organisation qui les emploie. Plus précisément, des participantes rapportent que leur employeur leur indique les prérequis pour avoir accès à un poste supérieur. Cependant, lorsqu'elles répondent aux prérequis, la porte ne s'ouvre pas facilement. Certaines affirment devoir se battre pour obtenir le poste qu'elles convoitent, tandis que d'autres constatent des contradictions entre les exigences qui leur sont imposées et le profil des personnes finalement sélectionnées. Par exemple, l'employeur d'une participante lui stipule qu'elle doit avoir six ans d'expérience avant de pouvoir monter à un poste supérieur, mais elle voit que des personnes avec moins d'expérience et d'ancienneté obtiennent ce type de poste. Ces contradictions génèrent une grande incompréhension chez les travailleuses issues de l'immigration. Le discours de certains employeurs apparaît parfois incohérent : ils affirment qu'elles sont surqualifiées pour un poste demandant moins de prérequis, mais sous-qualifiées pour un poste en demandant davantage. En plus, quelques participantes mentionnent également avoir vécu une situation comparable concernant l'exigence d'un test de français. L'une des participantes rapporte avoir passé un test de français à cinq reprises au cours de la même année dans le but d'accéder à un poste de niveau supérieur. À chaque tentative, elle obtenait d'excellentes notes, mais n'a finalement pas eu le poste, en raison que le français n'est pas sa langue maternelle.

« En fait, moi je comprends. Moi j'ai compris qu'ici, ils n'acceptent pas que la couleur soit supérieure à eux... »

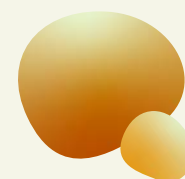
Ces situations soulèvent des interrogations importantes quant à l'équité en milieu de travail : même lorsque les candidates répondent à l'ensemble des conditions et prérequis, des barrières implicites continuent de limiter leur accès aux postes supérieurs, compromettant ainsi leur progression et leur épanouissement professionnel au sein de l'organisation.

Les dynamiques d'iniquité en contexte de travail

« Le nombre de fois où j'ai vu des collègues avoir des adaptations de leurs heures de travail par rapport à leurs enfants, d'avoir des privilèges si je peux dire et que moi je n'en avais pas. »

De nombreuses participantes observent que certains employeurs font preuve d'iniquité dans le traitement des travailleuses issues de l'immigration par rapport aux collègues non immigrant.e.s. Dans de nombreux cas, ce traitement inéquitable se manifeste dans les accommodements liés à la conciliation travail-famille. Contrairement à leurs collègues non immigrant.e.s, certaines participantes disposent de moins de flexibilité pour s'absenter lorsque leurs enfants sont malades et subissent des réactions plus sévères de la part de l'employeur lorsqu'elles doivent s'en occuper. L'une d'entre elles raconte qu'on lui a dit qu'elle serait congédiée si elle devait encore s'absenter pour s'occuper de ses enfants, alors que ses collègues bénéficient de ce droit sans que cela menace leur emploi.

D'autre part, certaines participantes ont également constaté des iniquités dans les conditions de travail par rapport à leurs collègues né.e.s au Canada, notamment en ce qui concerne le salaire. Pour un même poste et avec des compétences équivalentes, elles se voyaient offrir un salaire inférieur à celui de leurs collègues non immigrant.e.s. L'une d'entre elles souligne que le fait de détenir un permis de travail fermé limite fortement leur marge de manœuvre pour négocier leur rémunération.



LES PISTES D'ACTION

La recherche d'emploi

- 1 Reconnaître l'effet des biais dans le processus d'embauche :** le processus de sélection des candidats et candidates est empreint de subjectivité. En prendre conscience permet de se mettre en action afin d'y pallier.
- 2 Se munir d'une politique d'embauche inclusive :** ce genre de mécanisme est un engagement explicite envers l'égalité des chances, la non-discrimination et l'équité. Il permet de prendre acte de la subjectivité du processus d'embauche et de mettre en place des stratégies concrètes pour en apaiser ses conséquences. Par exemple, on peut y inclure un processus d'anonymisation des CV ou une grille d'évaluation standardisée.
- 3 Valoriser les formations et expériences de travail acquises à l'international :** les femmes issues de l'immigration arrivent dans la région avec un bagage d'expériences professionnelles et de diplômes qui sont des atouts pour les milieux de travail régionaux. Faire preuve d'ouverture et de curiosité à l'égard de leurs parcours professionnels et éducatifs permet de tirer pleinement parti de leurs expériences et de leurs expertises au bénéfice des milieux de travail régionaux.
- 4 Communiquer avec transparence :** il est essentiel de faire preuve d'honnêteté quant aux raisons qui font qu'une personne n'est pas engagée. Les femmes immigrantes souhaitent qu'on communique avec elles avec transparence, et ce, dans des délais raisonnables. Les retours constructifs leur seront utiles dans leur processus de recherche d'emploi.

L'intégration en milieu de travail

- 1 **Encadrer davantage l'intégration en emploi** : il est impératif de garder en tête que leur parcours migratoire les amène dans un marché du travail qui leur est inconnu. Ce qui peut sembler évident pour des personnes nées au Canada ne l'est pas nécessairement pour elles. Il est donc important de réfléchir à la manière de leur transmettre davantage d'informations dès leur intégration. Conséquemment, il est primordial de prévoir suffisamment de temps pour bien les accompagner. Par exemple, communiquer de l'information sur les assurances, le rôle du syndicat, que faire si on est victime de racisme, etc.
- 2 **Former les équipes de travail en amont et en continu** : un bon premier pas est de mettre en place une formation dans les milieux de travail qui accueillent ou souhaitent accueillir des travailleuses immigrantes. Se former permet de mieux préparer les équipes de travail, y compris les gestionnaires, à l'accueil de ces travailleuses et d'offrir autant que possible des milieux de travail inclusifs de la diversité. Les participantes travaillant dans certains milieux de travail ayant eu recours à cette stratégie ont vu des effets positifs dès leur entrée en poste.
- 3 **Favoriser une communication transparente et une rétroaction constructive** : agir avec courage et nommer les choses directement, de manière bienveillante, est un élément essentiel, tant entre collègues qu'entre les gestionnaires et les employé.e.s. La rétroaction permet aux travailleuses immigrantes de s'améliorer en continu et de se sentir considérer au sein des équipes de travail.
- 4 **Faire preuve d'introspection et réfléchir sur nos biais inconscients** : pour ce faire il est essentiel de se questionner sur les fondements de nos décisions et de nos comportements. Suis-je capable d'en expliquer les raisons? Ma décision repose-t-elle sur des éléments objectifs et rationnels ou est-elle influencée par des perceptions, des stéréotypes, des expériences personnelles que je peux apprendre à reconnaître en prenant du recul?

- 5 **Tenir compte des réalités migratoires dans les mécanismes de plainte** : il s'agit ici d'adapter les mécanismes de plaintes à l'interne ou d'intervention dans le cas de situations problématiques pour qu'ils tiennent compte de la réalité spécifique des femmes immigrantes, comme l'aspect culturel, le parcours migratoire et le statut d'immigration. Par exemple, certaines femmes nomment que même si le processus est clair, elles ne dénonceront jamais des situations difficiles par peur de représailles ou de mettre en péril leur emploi. D'autres tactiques sont à réfléchir dans ces contextes, même si elles sortent des moyens traditionnellement utilisés.
- 6 **Adopter une posture proactive et de tolérance zéro face au racisme** : il est primordial d'agir rapidement et de faire preuve de proactivité lorsqu'on sait qu'une personne est victime de racisme au travail. Il est également important de comprendre les différentes formes que peut prendre le racisme pour bien en reconnaître les manifestations et agir rapidement.
- 7 **Responsabiliser les employeurs qui ne respectent pas les droits des travailleuses immigrantes** : le fardeau de la dénonciation et de la preuve repose lourdement sur les épaules des femmes immigrantes nouvellement arrivées qui vivent les situations abusives qu'elles dénoncent. Bien qu'il soit essentiel de les informer de leurs droits, des efforts encore plus soutenus doivent être déployés auprès des employeurs qui enfreignent la loi en toute impunité.

L'accueil dans notre région

- 1 **Donner un maximum d'informations régionales en amont lors du recrutement international** : plusieurs participantes mentionnent ne pas avoir reçu l'ensemble des informations nécessaires pour se préparer adéquatement à leur arrivée dans la région. Il apparaît donc essentiel que les employeurs qui recrutent à l'international transmettent, dès le départ, des informations complètes et réalistes afin de permettre aux femmes immigrantes de se préparer à la réalité régionale. Cela inclut notamment les options de transport disponibles, le contexte et les défis liés au logement, l'accès aux services de garde, ainsi que toute autre information pertinente facilitant leur installation et leur intégration.
- 2 **Mobiliser l'expérience des femmes immigrantes au sein des organismes pour personnes immigrantes** : l'expérience des femmes immigrantes en matière d'immigration peut être mise à profit au sein des organismes qui œuvrent auprès des personnes immigrantes. Ayant elles-mêmes traversé un processus migratoire et d'intégration, elles deviennent des expertes de vécu, dont les connaissances et les compétences sont particulièrement pertinentes et utiles pour ce type d'emploi.
- 3 **Mettre en place un organisme communautaire par et pour les personnes immigrantes** : ce besoin a été exprimé à plusieurs reprises par les participantes. Un tel organisme offrirait un espace de rencontre, d'entraide et de soutien entre personnes immigrantes, tout en favorisant la création d'emplois pour celles et ceux qui y œuvreraient.

CONCLUSION

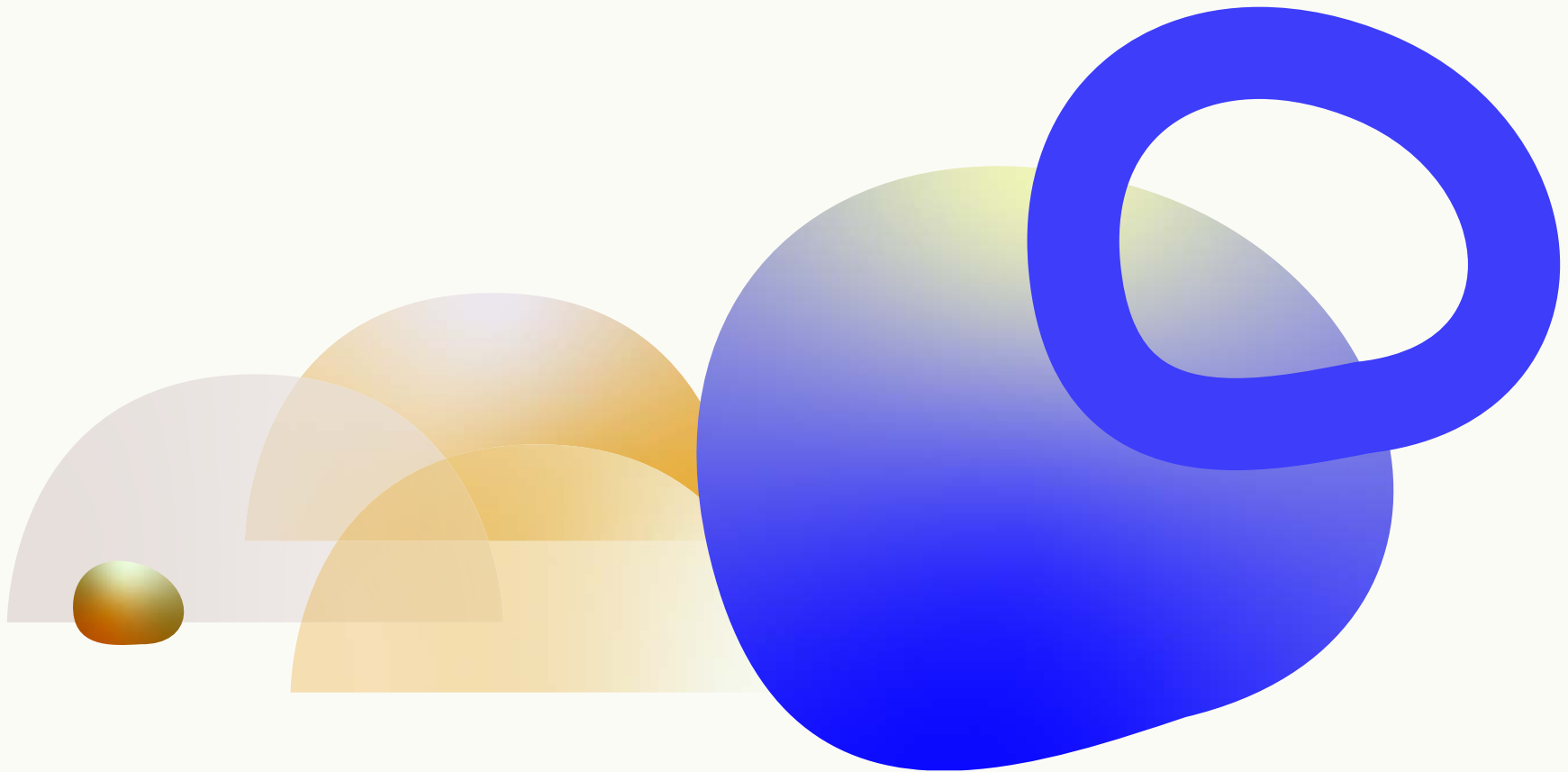
Cet exercice de collecte de données auprès des femmes immigrantes de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine nous fournit des informations précieuses sur la manière dont elles vivent la recherche d'emploi et leur intégration en milieu de travail dans la région. Étant donné que l'immigration y est relativement récente, ce rapport se veut un point de départ pour apporter un éclairage concret sur l'expérience de ces nouvelles arrivantes en matière d'emploi.

Ces échanges ont révélé que les femmes qui choisissent la Gaspésie et les Îles-de-la-Madeleine comme terre d'adoption le font parce qu'elles nourrissent des aspirations et des rêves : voir grandir leur famille, améliorer leur qualité de vie, relever des défis professionnels, soutenir des secteurs en pénurie de main-d'œuvre et contribuer positivement à leur communauté d'accueil. Ils montrent également que l'accueil des femmes immigrantes nécessite des efforts réciproques, provenant à la fois des femmes elles-mêmes, mais aussi des communautés qui les accueillent. Pour leur permettre de contribuer pleinement à la hauteur de leurs compétences et de leurs aspirations, nous pouvons et devons continuer de travailler pour créer des environnements de travail et des communautés véritablement accueillantes. C'est à la fois par un engagement individuel et collectif que nous pourrons bâtir des communautés inclusives où chacune et chacun peut s'épanouir et apporter sa pleine contribution.

La pertinence de recueillir des données pour mieux comprendre une réalité prend tout son sens lorsqu'elles deviennent un levier de changement. Nous espérons que les constats issus de cette collecte susciteront un véritable passage à l'action et nourriront l'envie d'innover collectivement, afin que la région s'affirme comme une pionnière en matière d'accueil, capable de répondre avec créativité et solidarité à ces nouvelles réalités.

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier les 49 participantes qui nous ont livré avec confiance et beaucoup de générosité leur témoignage. Le récit de vos expériences, vos réflexions et vos perspectives ont été essentielles pour comprendre concrètement vos réalités et vos défis. Grâce à votre contribution, il est possible de mieux réfléchir aux moyens de créer des environnements de travail et des communautés réellement accueillantes et inclusives. Sans vous, ce rapport n'aurait pas pu voir le jour.



RÉFÉRENCES

1. Éducaloi. Les statuts d'immigration et les mesures sociales. (2025). En ligne : https://educaloi.qc.ca/wp-content/uploads/guide_immigration.pdf
2. Immigration, réfugiés et citoyenneté Canada. Permis de travail. [Modifié le 17 mai 2025, cité le 20 octobre 2025] En ligne : <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/travailler-canada/permis-travail.html>
3. Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (Direction de la recherche, de la statistique et de la veille). (2024). Portrait Immigration Gaspésie (avril 2024). Gouvernement du Québec. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/immigration/publications-adm/plan-action-regionaux/Portrait-Immigration_Gaspesie.pdf
4. Action travail des femmes. (2024). Les femmes immigrantes au Québec : Portrait statistique autour de 6 constats (fiche). <https://www.atfquebec.ca/projetrac/wp-content/uploads/2024/01/ATF-ficheRAC-2-portrait.pdf>
5. Guay, N. (2024, 29 novembre). Pourquoi les femmes gagnent-elles toujours moins que les hommes en emploi au Québec? Observatoire québécois des inégalités. <https://observatoire-desinegalites.com/pourquoi-les-femmes-gagnent-elles-toujours-moins-que-les-hommes-en-emploi-au-quebec/>
6. Posca, J. (2025, 28 novembre). Le 29 novembre, les Québécoises commencent à travailler gratuitement. Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS). <https://iris-recherche.qc.ca/blogue/inegalites-de-genre-et-raciales/femmes-travail-gratuit-2025/>
7. Bérubé, J. (2025). La région la plus âgée du Québec. ICI Radio-Canada. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/2114554/demographie-protrait-region-age-diplomation-attachement>

8. Johnson, J.-A. M., & Saba, T. (2024, 23 octobre). La réussite professionnelle des femmes immigrantes noires au Québec : obstacles ignorés et inégalités persistantes. *Diversité urbaine*, 21(3), 32–65. <https://doi.org/10.7202/1115233ar>
9. Bernadet, L. (2022). Les inégalités sociales et économiques vécues par les immigrants à l'emploi au Canada et au Québec. *Possibles*, (Printemps 2022), 105–112. <https://revuepossibles.ojs.umontreal.ca/index.php/revuepossibles/article/view/478/498>
10. Statistique Québec. (2025). Personnes immigrantes : travail, notamment qualité de l'emploi. <https://statistique.quebec.ca/vitrine/egalite/groupe-de-population/personnes-immigrantes/personnes-immigrantes-travail#qualite>
11. Champagne, S. R. (2024, 13 août). Le Canada, « terreau fertile » pour l'esclavage moderne : le rapporteur de l'ONU persiste et signe. *Le Devoir*. <https://ledevoir.com/actualites/societe/818097/canada-terreau-fertile-esclavage-moderne-rapporteur-onu-persiste-signe>
12. Pettersen, G. (2025, 13 janvier). L'état de l'immigration en pleine crise de logement [Audio, Ça va aller loin]. 98.5 Montréal. <https://www.985fm.ca/audio/671334/l-etat-de-l-immigration-en-pleine-crise-de-logement>
13. Posca, J. (2016). Portrait du revenu et de l'emploi des personnes immigrantes (Note socioéconomique). Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS). https://iris-recherche.qc.ca/wp-content/uploads/2021/03/Ine_galite_s_immigration_WEB.pdf
14. Barin Cruz, L., Payette, D., Gratton, C., & Béghin, G. (2025, 10 mai). Série biais cognitifs : Quand le recrutement est biaisé. *Revue Gestion HEC Montréal*. <https://www.revuegestion.ca/quand-le-recrutement-est-biaise>
15. Emilien, B., & Jalette, P. (2024). Recours aux travailleurs migrants temporaires : travail décent ou esclavage moderne? *Chronique internationale de l'IRES* (No. 188), Institut de recherches économiques et sociales (IRES). https://ires.fr/wp-content/uploads/2025/01/C188_4.pdf

16. Université de Montréal. (s. d.). Reconnaître les manifestations : discrimination et racisme. Bureau du respect de la personne. Consulté le 9 janvier 2026, à l'adresse <https://respect.umontreal.ca/discrimination-et-racisme/reconnaître-les-manifestations/>
17. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. (2024, 31 janvier). Relations de travail. Boîte outils RH. Consulté le 9 janvier 2026, à l'adresse <https://www.boiteoutilsrh.gouv.qc.ca/fidelisation-des-employees/relations-de-travail/>
18. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). (s. d.). Semaine normale de travail. Consulté le 9 janvier 2026, à l'adresse <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/conditions-travail/horaire-travail/semaine-normale-travail>
19. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). (s. d.). Équipement de protection individuelle. Consulté le 9 janvier 2026, à l'adresse <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/organiser-prevention/sante-securite-travail-pour-tous/equipement-protection-individuelle>
20. Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). (2024, 9 septembre). Protocole PMSD 105A.1 – Grossesse : caissières, commis-caissières et superviseurs des caisses (général) [PDF]. Consulté le 9 janvier 2026, à l'adresse <https://www.cnesst.gouv.qc.ca/sites/default/files/documents/protocole-pmsd-105a1.pdf?cid=1725885545>

Le projet est réalisé grâce à l'aide financière et le soutien des partenaires de l'Entente sectorielle de développement en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans la région de Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine 2024-2027, soit : le Secrétariat à la condition féminine, le ministère des Affaires municipales et de l'Habitation, le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, la Direction régionale de santé publique de Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, la Communauté maritime des Îles-de-la-Madeleine, la MRC du Rocher-Percé, la MRC de la Côte-de-Gaspé, la MRC de la Haute-Gaspésie, la MRC de Bonaventure, la MRC Avignon, le Réseau des partenaires en développement social des Îles-de-la-Madeleine, la Table des préfets des MRC de la Gaspésie et la Table de concertation féministe Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine.

