



Présenté à la TCRI et le BINAM
Erika Massoud, TCRI
Emilie Bouchard, TCRI
Mona Boukhary, BINAM

Préparé par : La Forge
Stephanie Jeremie
Rim Mohsen

Rapport final - externe
Mandat d'accompagnement : Projet Bâtissons des milieux de travail inclusifs
TCRI et BINAM

janvier 2023



Table des matières

Consultations	2
Contexte	2
Analyse de la consultation : Groupe de femmes immigrantes et racisées	3
Les défis	3
Réflexions sur la consultation - Groupe de femmes	4
Analyse de la consultation : Groupe d'intervenant.e.s	5
Les défis	5
Réflexions sur la consultation - Groupe d'intervenant.e.s	6
Recommandations pour les prochaines étapes	7
Conclusion	8
À propos de La Forge	9



Consultations

Contexte

Dans le cadre du projet Bâtissons des milieux de travail inclusifs, la Table de concertation des organismes au service des personnes immigrantes et réfugiées (TCRI) et le Bureau d'intégration des nouveaux arrivants de la Ville de Montréal (BINAM) ont mené des consultations auprès des personnes immigrantes et racisées, dont notamment des femmes immigrantes et racisées, des organismes membres du ROSINI et autres membres de la TCRI. Le ROSINI, sous-réseau de la TCRI en employabilité, est également impliqué dans la mise en œuvre de ces consultations.

Ces consultations visaient à aborder les enjeux du racisme et de la discrimination en emploi en identifiant les besoins, les défis et les facteurs de réussites pour créer des milieux de travail plus inclusifs pour les personnes immigrantes et racisées. Les apports des groupes cibles et les pistes de recommandations sur cette thématique qui ressortent des consultations sont consolidés dans le rapport suivant, qui orientera la TCRI dans ses actions futures, par exemple dans le développement d'outils et de formations sur ce sujet.

Objectifs des consultations

1. Identifier les besoins des groupes cibles en ce qui concerne l'enjeu du racisme et de la discrimination en emploi, afin de comprendre les réalités et spécificités de chaque groupe.
2. Documenter les barrières et les facteurs de réussites pour adresser le racisme et la discrimination en emploi à plusieurs échelles, à partir des perspectives de chaque groupe.
3. Développer des recommandations sur la lutte contre le racisme dans le milieu de l'emploi et proposer des pistes d'actions pour travailler vers des milieux de travail inclusifs pour les personnes immigrantes et racisées.

Les groupes cibles

- A. Personnes immigrantes et racisées, dont notamment des femmes : la TCRI a ciblé particulièrement les personnes qui sont à la recherche d'emploi et/ou ont déjà occupé un emploi au Québec ou qui occupent présentement un emploi et qui peuvent avoir fait face à la discrimination en raison de leur identité (tout statut d'immigration confondu).
- B. Organismes membres du ROSINI et autres membres de la TCRI : la TCRI a invité les personnes intervenantes et coordonnatrices qui travaillent dans ces organismes auprès de la population concernée et qui sont interpellées par les enjeux de racisme et discrimination en emploi.



Analyse de la consultation : Groupe de femmes immigrantes et racisées

La consultation avec le groupe de femmes a eu lieu le 2 décembre 2022. Toutes les personnes présentes à la consultation s'identifiaient comme femme. Au total, 12 femmes issues de l'immigration ont participé à la consultation. La grande majorité de ces femmes était en recherche d'emploi et était installée au Québec depuis moins d'un an. De plus, la majorité est arrivée en tant que résidentes permanentes, notamment de l'Afrique du Nord, l'Afrique de l'Ouest et l'Afrique centrale. Environ la moitié des participantes avait moins de 35 ans.

Les défis

Les participantes ont fait valoir que le parcours en emploi au Québec est très difficile pour les nouvelles arrivantes. Parmi les défis rencontrés, les obstacles partagés parmi le groupe sont :

I. Difficulté de faire reconnaître ses diplômes et difficulté de retourner aux études

Parmi les participantes présentes à la consultation, plusieurs ont obtenu leurs diplômes d'études universitaires dans leur pays d'origine, mais leurs diplômes ne sont pas reconnus au Québec. Elles ont raconté qu'on leur demande de retourner à l'école soit pour tout recommencer ou pour faire les études requises pour obtenir une équivalence/reconnaissance de leurs études. Elles nous ont aussi confié que même si elles obtiennent une équivalence, souvent cela ne garantit pas un poste, car elles n'ont pas d'expérience de travail au Québec. Finalement, les mères du groupe ont fait part qu'il leur est difficile de prioriser un retour à l'école lorsqu'elles doivent subvenir aux besoins de leurs enfants et de leur famille.

II. Réticence des employeurs à offrir un premier emploi à des personnes immigrantes

Décrocher un premier emploi sans expérience québécoise est un autre gros défi pour les personnes issues de l'immigration. Les femmes espèrent trouver des emplois équivalents aux postes qu'elles occupaient dans leur pays d'origine. Elles nous ont confié que les intervenant.e.s en emploi ne les préparent pas assez à la dure réalité du fait que sans expérience de travail au Québec, il est très difficile de se trouver un emploi. Souvent, il leur faudra beaucoup de temps avant de retrouver les postes qu'elles occupaient dans leurs pays d'origine.

III. Précarité des emplois accessibles aux travailleuses

La plupart d'entre elles se sentent obligées d'accepter des offres d'emploi qui ne correspondent pas à leurs intérêts et à leurs compétences. Puisqu'elles n'ont pas d'expérience en emploi au Québec, elles ne reçoivent pas de retour lorsqu'elles postulent à des emplois de qualité avec de meilleurs salaires. La plupart d'entre elles ne peut pas se retrouver sans rémunération, alors, pour travailler le plus rapidement possible, elles postulent sur des offres où elles n'ont pas autant de sécurité de travail et se retrouvent dans des situations précaires.

IV. **Manque de connaissances des ressources disponibles en lien avec leurs droits au travail**

Il est difficile, voire impossible, de dénoncer des actes discriminatoires au travail lorsqu'on ne connaît pas ses droits. Les participantes ont nommé le besoin d'avoir plus de formations sur leurs droits au travail pour mieux comprendre ce qu'elles peuvent ou ne peuvent pas faire lorsqu'elles font face à des situations d'injustice ou de discrimination dans les milieux de travail.

V. **Processus de plainte ou de dénonciation n'est pas évident ou n'est pas mis de l'avant par l'employeur**

Au-delà de connaître leurs droits, il leur faut plus d'informations sur le processus de dénonciation de situations discriminatoires. Comment porter plainte envers son gestionnaire/collègue/superviseur lorsqu'on est victime d'abus au travail? Lors de la consultation, elles ont nommé l'importance des chartes en milieu de travail pour mieux comprendre les normes de travail canadiennes et québécoises et s'ajuster à la culture organisationnelle de l'entreprise.

VI. **La nécessité d'apprendre une autre langue pour trouver du travail (l'anglais, un avantage à Montréal)**

Le groupe de femmes a partagé que le bilinguisme est un avantage à Montréal. Elles ont remarqué que les personnes issues de l'immigration qui ont un niveau de français avancé et un niveau d'anglais débutant retrouvent plus facilement des emplois que les personnes qui ne parlent que le français, surtout dans les industries du commerce et du service à la clientèle.

VII. **Difficile de maintenir une estime de soi avec la quantité de refus**

Finalement, à force de se faire refuser des postes ou de se faire dire qu'elles n'ont pas les compétences ou les expériences requises pour le poste, les femmes du groupe ont exprimé qu'elles ne se sentent pas à la hauteur. Elles sont déçues d'être perçues comme étant pas assez qualifiées pour le marché du travail au Québec.

Réflexions sur la consultation - Groupe de femmes

En réponse à ces défis, le groupe de femmes recherche plus d'opportunités de formations rémunérées. Elles ont nommé que de suivre des formations sans être payées n'est pas attirant et n'est pas possible pour certaines d'entre elles puisqu'elles doivent subvenir aux besoins de leur famille. Elles veulent accéder à des formations qui répondent à leurs intérêts pour les appuyer dans leur intégration au marché du travail au Québec. Elles veulent participer à des programmes qui répondent aux besoins spécifiques des personnes issues de l'immigration et qui sont conçus avec une approche holistique dans la recherche d'emploi.



Les enseignements autochtones nous encouragent à penser à tous les états d'un individu : le physique, le mental, le spirituel et l'émotionnel ([Indigenous Medicine Wheel](#)). La consultation avec le groupe de femmes nous rappelle que nous ne pouvons pas accompagner des personnes issues de l'immigration sans travailler sur leur confiance en leurs capacités et aptitudes (émotionnelles), qu'il faut aussi créer des opportunités pour qu'elles puissent acquérir de nouvelles connaissances (mentales), qu'on doit les intégrer dans des lieux de travail qui sont sécuritaires et bienveillants (physique), et que nous devons intégrer dans nos formations des moments de reconnexion avec la terre et le monde spirituel (spirituel).

Analyse de la consultation : Groupe d'intervenant.e.s

La consultation avec le groupe d'intervenant.e.s en emploi a eu lieu le 5 décembre 2022. Au total, 13 personnes, 12 femmes et un homme, ont participé à la consultation, dont la majorité travaille en employabilité depuis au moins quatre ans. Plus de la moitié des intervenant.e.s présentes à la consultation étaient issues de communautés dites racisées.

Des notes visuelles de cette consultation ont été prises par la facilitatrice graphique, Jordana Globerman. Pour consulter les visuels, veuillez cliquer sur [ce lien](#).

Les défis

Lors de la consultation avec le groupe d'intervenant.e.s, la TCRI leur a demandé de partager les défis rencontrés dans leur travail d'accompagnement des personnes immigrantes en emploi.

I. La multiplicité des besoins demande une multiplicité d'expertises de la part des intervenant.e.s

Les intervenant.e.s se retrouvent souvent dans des situations où il.elle.s doivent être plus que des intervenant.e.s. Le groupe a exprimé que souvent, il.elle.s doivent porter le rôle de coach, psychologue, thérapeute, expert.e en droits humains ou encore en droits au travail. Cette attente de porter plusieurs chapeaux est non seulement épuisante, mais aussi stressante. Les intervenant.e.s se sentent démunis.es et incapables d'appuyer pleinement leurs participant.e.s. Le groupe a aussi partagé que depuis la COVID-19, le besoin d'appui psychosocial est encore plus important et que sans les connaissances, ressources et outils, il est impossible pour les intervenant.e.s d'offrir un appui holistique et complet à leurs participant.e.s.

II. Le manque de formations pour accompagner les individus

Le groupe a demandé d'avoir accès à plus de formations, surtout en matière de compréhension des droits humains versus les droits en milieu de travail. Le groupe a partagé que dans certaines situations de violation de leurs droits, ce n'est pas clair si le.la participant.e se retrouve dans un enjeu relié aux droits humains ou aux droits au travail. Il semble aussi que les intervenant.e.s ne savent pas si il.elle.s ont le droit d'offrir des conseils aux participant.e.s, par peur de se faire

impliquer dans la plainte. Ce qui, par conséquent, pourrait nuire aux relations entre les intervenant.e.s/organisations et les entreprises/partenaires.

III. Devoir naviguer les barrières institutionnelles et se sentir impuissant.e

Il existe plusieurs barrières institutionnelles dans l'accompagnement en emploi, dont les programmes et mesures d'Emploi-Québec qui empêche la majorité des intervenant.e.s à suivre les participant.e.s une fois qu'ils.elles sont placé.e.s en emploi. En raison de cela, les participant.e.s ne se sentent pas toujours accompagné.e.s ou appuyé.e.s dans leur intégration en milieu de travail. À titre d'exemple d'autres barrières institutionnelles, les projets de loi 96 et 21 ont des impacts négatifs contribuant au sentiment d'isolement et de rejet des personnes issues de l'immigration, notamment dans le milieu de l'emploi.

IV. Difficulté à conseiller et soutenir les participant.e.s dans le processus de dénonciation

Lorsque la relation d'aide entre l'intervenant.e et la personne participante est terminée, il est encore plus difficile d'encourager la personne à dénoncer l'injustice vécue en milieu de travail. Tel que mentionné dans la section précédente, souvent, la personne ne connaît pas assez bien les lois pour pouvoir dénoncer en toute confiance les injustices vécues en milieu de travail. Dans les cas contraires, où la participante connaît ses droits, elle est tout de même moins portée à dénoncer par peur de perdre son statut d'immigration ou de perdre son emploi. Si en plus de cela, aucun appui est offert aux participant.e.s dans leur démarche, ce n'est pas réaliste de s'attendre à ce qu'ils.elles puissent plaider pour leurs droits et leur bien-être en milieu de travail.

V. La disparité des services et des réalités en région versus en ville

Un autre défi important que le groupe a partagé est la réalité des organisations en emploi en région versus les organisations en ville. Souvent, en région, il n'y a pas autant d'organisations pour soutenir les personnes en situation d'immigration. Il peut aussi y avoir plus de résistance à intégrer les participant.e.s dans les milieux de travail. Les intervenant.e.s en région n'ont pas le même réseau que les intervenant.e.s dans les grandes villes, comme Montréal par exemple. La personnalisation des services pour les participant.e.s est un autre défi. Les organisations accueillent des personnes avec des parcours d'immigration très variés et il faut différents types de services pour les accompagner. En région, il y a des participant.e.s qui se retrouvent dans des banlieues plus éloignées. Les intervenant.e.s doivent donc utiliser des services comme la télé-intervention ou l'usage de différentes applications pour rejoindre les participant.e.s.

Réflexions sur la consultation - Groupe d'intervenant.e.s

En réponse à ces défis, les intervenant.e.s demandent qu'on leur offre plus de formations et qu'on les outille avec des connaissances pour mieux appuyer les participant.e.s. Les intervenant.e.s ont aussi nommé qu'il.elle.s veulent plus de moments de connexion entre les

organisations en emploi, et aussi, avec les différents acteurs du milieu comme des organisations en droits humains, des représentants de la CNESST, des employés de Service Québec, etc.

Cette consultation nous rappelle que les intervenant.e.s ont besoin d'être outillés pour pouvoir offrir les services demandés. Il faut combler le besoin d'accès à plus de formations (mentales), réévaluer les rôles et les responsabilités des intervenant.e.s pour honorer et reconnaître les tâches additionnelles requises pour offrir un accompagnement holistique (physique), comprendre que les intervenant.e.s issues de communautés dites racisées revivent aussi leurs expériences en recherche d'emploi et qu'il.elle.s ont peut-être besoin d'appui additionnel (spirituel) et finalement, il faut offrir des espaces pour le partage et l'écoute des ressentis (émotionnel) puisque les intervenant.e.s peuvent parfois décevoir les participante.s en raison des limites de leurs connaissances ou de leur accompagnement.

Recommandations pour les prochaines étapes

Dans la suite de ce projet, des activités à discuter entre le BINAM et la TCRI pourraient inclure :

I. Des formations pour les entreprises

Les résultats des consultations menées confirment qu'il faut préparer les entreprises à recruter, former et promouvoir les personnes issues de l'immigration en emploi. Il faut qu'elles soient redevables aux environnements de travail qu'elles créent et formées sur les questions d'équité et d'inclusion au travail afin d'améliorer l'accueil, la rétention et l'avancement des personnes issues de l'immigration. Ceci permettra aussi de mieux identifier les entreprises prêtes à accueillir les participant.e.s et de les prioriser lors des placements en emploi.

II. Des formations pour les groupes de femmes et d'intervenant.e.s

Nous encourageons la TCRI et le BINAM à développer des ateliers pour : démystifier le marché du travail québécois (pour le groupe de femmes), mieux comprendre les droits au travail (groupe de femmes et intervenants), développer une charte sur la culture organisationnelle au Québec et comment porter plainte en cas d'abus. On invite les collaboratrices du projet à développer des espaces d'échanges entre les participant.e.s afin qu'il.elle.s puissent faire le deuil du «rêve Canadien» pour mieux s'adapter à la réalité difficile qu'est la recherche d'emploi au Québec en tant que personne issue de l'immigration.

III. Perfectionnement des compétences

Il y a plusieurs différents secteurs d'emploi qui seront à la recherche d'employé.e.s qualifié.e.s d'ici 10 ans, surtout dans le secteur des métiers spécialisés. Il y a peut-être une opportunité d'inviter les participant.e.s à s'ouvrir à d'autres carrières. Plusieurs organisations à travers le Canada offrent des formations payées pour encourager l'intégration de femmes et de personnes issues des communautés dites racisées dans les métiers spécialisés.



IV. Développement d'un programme de mentorat

Nous encourageons le développement des programmes de mentorat. Les personnes qui sont nouvellement installées au Canada recherchent un sentiment d'appartenance et de communauté. Un programme de mentorat pourrait répondre à ce besoin tout en leur offrant la possibilité de tisser de nouveaux liens avec des personnes qui ont eu un parcours similaire. Les paires pourront se partager des ressources, leurs réseaux et leurs expériences.

V. Renforcer le réseau provincial d'accompagnement en emploi

Les intervenant.e.s ont exprimé le besoin d'être connectés à un réseau plus large d'individus qui travaillent dans le secteur de l'immigration et de l'intégration au Québec. Le BINAM et la TCRI peuvent commencer à tisser ce réseau informel, renforcer les réseaux actuels et créer des espaces d'échange et de mise en commun. Ce serait également l'opportunité de créer une communauté de pratique alliant différents réseaux et permettant d'avoir un impact collectif dans le secteur.

VI. Rôle de la TCRI dans le plaidoyer des droits des personnes issues de l'immigration

La TCRI doit occuper pleinement son rôle d'agent de transformation sociale et plaider davantage pour les droits des personnes nouvellement installées au Québec. Elle doit mobiliser le secteur d'aide à l'emploi et utiliser la force de son regroupement au Québec pour influencer le gouvernement à changer ses lois et politiques pour favoriser un accompagnement holistique des personnes issues de l'immigration.

Conclusion

Dans l'ensemble, les consultations nous ont permis de cerner un peu mieux les défis auxquels faisaient face les différentes parties prenantes et de les entendre sur les pistes de solutions à mettre en place pour faciliter leur recherche d'emploi ou leurs accompagnements.

Il est évident qu'une consultation similaire serait souhaitable auprès des employeurs, sachant qu'ils sont le troisième acteur de cette trinité. Nous pensons aussi qu'il serait favorable de continuer ce genre de consultations communautaires à l'avenir pour guider les orientations des organismes et du regroupement.

Les apprentissages que nous tirons de cette démarche nous permettent de poser les balises en vue des prochaines consultations. Pour cela il sera important de bien identifier et formuler la raison pour laquelle vous animez ces consultations.

Voici des pistes de questions à se poser en amont : qu'est-ce que les consultations viennent nourrir? Quelle est l'action à suivre une fois les consultations complétées? Comment les consultations vont-elles soutenir ou promouvoir le développement de programmes, de projets



ou de futures stratégies et politiques ? Avons-nous dédié le temps nécessaire pour effectuer ces consultations ? Il faut être redevable aux communautés que nous consultons afin de développer davantage des relations de confiance avec les groupes.

Nous recommandons aussi de mettre au jeu vos idées avec les groupes avant de les consulter. Est-ce que vos intérêts s'alignent ? Y a-t-il une possibilité de créer des espaces de discussion qui répondent aux besoins des personnes consultées, ainsi que les vôtres ? Si nous voulons être à l'écoute des communautés que nous desservons, nous devons faire preuve de confiance et leur laisser plus de place comme acteurs décisionnels.

Le racisme en emploi est un gros enjeu à aborder. On recommande de déconstruire cette thématique afin de développer des questions précises pour cibler les enjeux clés et pour favoriser l'échange dans les groupes. Il est difficile de parler de quelque chose que nous n'avons peut-être pas encore vécu. Comment pouvez-vous expliquer davantage l'enjeu pour rendre les discussions participatives et inclusives aux personnes qui ont différentes expériences en emploi ?

Chercher à écouter et à souligner la parole des personnes concernées est toujours une bonne façon de s'assurer que nos actions et nos orientations comme organisme répondent aux problématiques. Ces consultations en sont la démonstration et nous vous encourageons à poursuivre dans ce sens.

À propos de La Forge

La Forge est née du désir d'offrir aux organisations à vocation sociale une expertise et un accompagnement sur mesure en lien avec différents aspects de la gestion des organismes, de l'organisation des projets/événements et de la mobilisation citoyenne.

Riches de leurs expériences diverses dans les milieux communautaires, institutionnels, féministes et espaces citoyens, les collaboratrices de La Forge détiennent de fortes compétences en animation participative, organisation d'événements et de projets et en EDI (Équité, diversité, inclusion).

La Forge a soutenu la mise en œuvre du projet Bâtissons des milieux de travail inclusifs en 2022-2023, mené par la TCRI et le BINAM.
