



ÉCOLE DES RELATIONS INDUSTRIELLES

Travail Final

Comparaison Suisse- Québec : L'intégration sur le marché de l'emploi des immigrantes qualifiées, de nombreux obstacles.

par

Gaëlle Thomas Lehrhaupt

Maîtrise en relations industrielles

Travail présenté à Marie-Thérèse Chicha

Dans le cadre du cours PLU6911

Pluralisme et citoyenneté

Juin 2019

Table des matières

Introduction	3
État de la situation en ce qui a trait à l'immigration en Suisse et au Québec.....	Erreur ! Signet non défini.
a) Situation juridique et politique.....	9
b) Situation sociale	9
Difficultés rencontrées par les immigrantes qualifiées	11
Conséquences d'une insertion insuffisante, stratégies et ressources disponibles pour faciliter leur intégration.....	15
Réflexions et pistes de solution.....	Erreur ! Signet non défini.
Conclusion.....	Erreur ! Signet non défini.
Bibliographie.....	Erreur ! Signet non défini.

Introduction

Migrer, s'intégrer, espérer voir diplômes et expériences reconnues, avancer dans leur carrière... tels sont certains des rêves, des désirs, mais aussi des enjeux auxquels les femmes immigrantes qualifiées font face en s'installant sur de nouveaux territoires. À la suite de la présentation de Madame Riaño, j'ai décidé d'effectuer une analyse comparative sur les problématiques d'intégration au marché du travail des immigrantes qualifiées en Suisse et au Québec. Immigrer dans ces régions s'avère être un défi plus complexe qu'il n'y paraît pour ces diplômées. Une importante part de ces immigrantes ne parvient pas à se réinsérer dans leur profession. Selon les statistiques Suisses sur les femmes détenant un diplôme d'éducation tertiaire, le taux d'emploi de ce groupe de la population est de 76% alors qu'il s'élève à 91% pour les natives (Office Fédéral de la statistique Suisse, 2018). Cet écart conditionne la situation des immigrantes et précarise davantage leur quotidien. Au Québec, la réalité de cette population semble similaire. En 2018, le taux d'emploi chez les immigrantes de 25 à 54 ans est de 72% alors que 35,4% d'entre elles détiennent minimalement un baccalauréat (Institut de la statistique du Québec, 2014). En ce qui a trait aux natives québécoises leur taux d'emploi est de 86 % (Institut de la statistique du Québec, 2018) et 22% d'entre elles sont titulaires d'un diplôme de premier cycle universitaire (Institut de la statistique du Québec, 2014). Un double handicap est donc notable pour les immigrantes qualifiées. D'une part à cause de leur genre et de l'autre par leur origine nationale (Chicha et Deraedt, 2009). Dans le cadre de ce travail, il sera question d'analyser la question suivante : **Quelles sont les réalités et les défis auxquels sont confrontées les immigrantes qualifiées au Québec et en Suisse?** Dans la première partie, un portrait global de la situation des immigrantes autant en Suisse qu'au Québec est exposé. Les diverses difficultés rencontrées par celles-ci sont par la suite expliquées. Enfin, les conséquences d'une insertion insuffisante, mais aussi les stratégies et les ressources disponibles pour faciliter l'intégration sont présentées. Ce rapport de recherche propose des réflexions, ainsi que des pistes de solution pouvant améliorer cet enjeu d'actualité.

État de la situation en ce qui a trait à l'immigration en Suisse et au Québec

Avant d'entrer dans le vif du sujet, il est essentiel de mettre de l'avant certaines définitions.

D'abord, les chercheurs associent le terme « qualifié » ou « déqualifié » à une non-correspondance entre le niveau de diplôme exigé pour exercer la profession que l'immigrant possède et le niveau du diplôme le plus élevé que celle-ci ou celui-ci a obtenu. Dans ce sens, un individu qualifié œuvrant dans une profession moyennement ou peu qualifiée est considéré ainsi, tout comme une personne moyennement qualifiée qui détient un emploi qui nécessite peu de qualifications (Chicha, 2009).

Dans un deuxième temps, le terme « immigrant » fait référence à tout individu étant né à l'étranger et dont la nationalité est étrangère, il possède toutefois le droit de résider dans un pays d'accueil et peut détenir dans certains cas la citoyenneté de cet État (Piché, 2019).

L'intersectionnalité nécessite aussi une certaine attention puisqu'il s'agit de l'exclusion de certains groupes par l'intermédiaire de stratification, de domination ou de discrimination en fonction du sexe, de la race, de l'ethnicité, de la classe sociale, ou de l'âge de l'individu qui le désavantage dans divers contextes sociaux (Riaño, 2019).

Enfin, une intégration sur le marché du travail correspond à l'obtention d'un emploi qui concorde avec les expériences de travail antérieures et les qualifications académiques/professionnelles de l'individu tout en offrant des perspectives à long terme. D'après les scientifiques, l'accès à un emploi qui possède les éléments mentionnés antérieurement représente le facteur le plus important pour l'intégration des immigrants sur une terre d'accueil (Riaño, 2019).

a) Situation juridique et politique

La plupart des pays membres de *l'Organisation de coopération et de développement économiques* (OCDE) se retrouvent actuellement dans une situation de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, tel est le cas de la Suisse et du Canada. Il est possible de mettre en cause le vieillissement de la population en âge de travailler ou la diminution de la natalité (Fang, 2014).

Dans le contexte mondial actuel, les instabilités politiques, économiques et sociales ne cessent d'accroître, principalement dans les pays du Sud. Cela provoque de nombreux flux migratoires que ce soit vers des pays voisins plus stables ou alors vers les pays du Nord. Les immigrants sont à la recherche d'une qualité de vie supérieure et plus sécuritaire, ainsi que de meilleures perspectives d'emploi pour eux et leurs enfants. Cela dit, ces mouvements sont tout aussi bénéfiques pour les immigrants que pour les pays d'accueil puisqu'ils répondent sans aucun doute aux besoins de main d'œuvre des pays du Nord. Afin de remédier au manque de travailleurs, les décideurs en charge de la mise en place des politiques publiques se doivent d'émettre des lois visant à améliorer cette situation. Grâce à ces politiques, ils peuvent organiser et gérer les flux migratoires. Elles permettent aussi d'améliorer l'intégration de ces populations une fois sur place et encouragent la répartition de la diversité culturelle sur l'ensemble du territoire (Brahim, 2019). Il est possible de mettre de l'avant que certaines politiques publiques en immigration sont utilitaristes même si souvent, elles tentent d'humaniser l'enjeu migratoire (Piché, 2019).

L'Organisation internationale du Travail (OIT), l'une des agences de l'Organisation des Nations Unies ratifiée par la Suisse et le Canada, met de l'avant au sein de nombreuses conventions l'importance de la non-discrimination en fonction de la nationalité, de l'origine ou de la race des individus, particulièrement des immigrants en emploi. *Les normes internationales du travail* présentent dans la Convention n° 111 de 1958 que la discrimination directe ou indirecte est interdite. Cela signifie que peu importe les caractéristiques de l'individu celui-ci ne doit pas être discriminé et vivre des situations aboutissant à des inégalités (Commissaire à l'admission aux professions, 2017). Les deux régions étudiées promeuvent donc l'égalité des chances et de traitement en matière d'emploi.

Depuis 1998, l'OIT a adopté la *Déclaration sur les principes et droits fondamentaux au travail* dont l'article 2 énonce ce qui suit : (Organisation internationale du Travail, Convention (n° 111) 1958):

L'ensemble des Membres, même lorsqu'ils n'ont pas ratifié les conventions en question, ont l'obligation, du seul fait de leur appartenance à l'Organisation, de respecter, promouvoir et réaliser, de bonne foi et conformément à la Constitution, les principes concernant les droits fondamentaux qui sont l'objet des dites conventions, à savoir : [...] (d) l'élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession [...]

Sur une note globale, la *Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille* adoptée en 2003, vise à améliorer les conditions des immigrants autour de la planète. Cela dit, celle-ci est signée par seulement vingt-cinq États membres de l'ONU, dont aucun pays développé. Deux explications peuvent être mises de l'avant. D'une part, la plupart des États ne sont pas au courant de l'existence de cette convention. D'autre part, cet accord donne de nombreux droits aux immigrants, et ce, peu importe leur statut dans le pays d'accueil. Les pays dits « riches » ne veulent pas toujours leur octroyer autant de pouvoir.

De surcroît, depuis 2011 le Canada a adopté la loi n° 53 sur la création du *Commissaire aux plaintes concernant les mécanismes de reconnaissance des compétences professionnelles*, celle-ci a d'ailleurs modifié le *Code des professions* (RLRQ., chapitre C-26) au Québec en promouvant l'égalité de chances et de traitement des immigrants (Commissaire à l'admission aux professions, 2017). *La Charte des droits et libertés du Québec* met aussi de l'avant le droit fondamental à la non-discrimination et à l'égalité entre les individus.

Les politiques d'immigration dans les États économiquement avancés sont particulièrement sélectives, elles privilégient d'ailleurs les individus hautement qualifiés tout comme les individus ayant les valeurs les plus similaires au pays d'accueil. Lors des dernières élections provinciales en 2018 au Québec, la Coalition Avenir Québec (CAQ) a gagné majoritairement les élections. Il est important de mentionner que durant la campagne électorale

les débats sur l'immigration ont été vifs entre les partis politiques, les uns prônant pour plus de contrôle sur l'immigration, les autres étant plus tolérants. En ce jour, deux lois majeures (projet de loi 9 et 21) ont été votées le 16 juin 2019, celles-ci répondent en grande partie aux promesses électorales de la CAQ relatives à l'immigration soit (Clavel, 2018) :

- Réduire les seuils d'immigration de 20% (40 000 immigrants par année) pour « mieux les accueillir »
- Imposer un «examen de connaissance des valeurs québécoises» aux immigrants nouvellement arrivés.
- Donner trois ans aux nouveaux immigrants pour apprendre le français, sinon ils devront retourner dans leur pays.

Dans un autre ordre d'idée, il n'est pas évident d'effectuer des comparaisons entre les démarches pour obtenir un permis de travail d'un pays versus un autre. Il est cependant possible d'expliquer les finalités migratoires de chaque pays.

L'obtention d'un permis de travail en Suisse se complexifie par le fait de l'existence de nombreuses variables qui n'existent pas au Québec (travailleurs frontaliers, provenance du demandeur). Il existe donc une gestion des permis de travail en fonction de la provenance du demandeur, tout dépend s'il s'agit d'un résident ou pas de l'Union Européenne à la base (Talaman, 2018).

D'abord, le permis de travail suisse est un document officiel délivré par l'administration de chaque canton qui donne l'autorisation à un individu de travailler sur ce territoire. Il existe deux principaux permis de travail en Suisse, axés principalement sur l'immigration au sein de l'Union Européenne puisqu'il s'agit du groupe dont l'arrivée prédomine. Le permis B est délivré aux ressortissants de l'Union européenne qui ont trouvé un emploi, qui souhaitent habiter dans ce pays (Talaman, 2019) et qui possèdent un contrat de travail ou une déclaration d'engagement (promesse d'embauche) d'une durée d'au moins 12 mois. La validité de ce permis est de cinq ans. Alors que le permis C est délivré aux ressortissants de l'Union européenne qui ont un emploi et qui résident en Suisse. Il faut avoir séjourné en Suisse (avec ou sans activité professionnelle) durant au moins 5 ans pour l'obtenir (Talaman, 2018).

Au Canada et au Québec, les possibilités d'obtenir un permis de travail sont moins restrictives et il existe un large éventail de catégories (travailleurs temporaires, étudiants, gens d'affaires, aides familiaux, travailleurs agricoles, etc.).

Au Canada, le modèle de choix des immigrants se base sur un système de points en fonction de divers aspects, tel que l'âge, la scolarité, la langue parlée... De surcroît, chaque province a aussi le droit de participer à la sélection de ses propres immigrants en fonction des besoins de chaque région (Frozzini et Gratton, 2015). Le Québec se base sur un modèle interculturel c'est-à-dire que la culture d'origine des immigrants doit s'arrimer avec la culture majoritaire (langue, valeurs fondamentales, philosophies...) (Piché, 2019). En plus, cette province détient un système de points pour choisir les immigrants qu'elle accueille. D'ailleurs, 37,5% d'entre eux proviennent des pays suivants : Algérie, Maroc, France, Chine et Haïti (Statistiques Canada, 2011).

Depuis les trente dernières années, la Suisse prend des voies similaires que le Canada en matière d'immigration, c'est-à-dire qu'elle accorde une grande importance à la formation académique. Les nouveaux arrivants viennent principalement d'Europe de l'Est. Auparavant, c'était des travailleurs saisonniers en provenance du Portugal, de l'Italie et de l'Espagne qui se déplaçaient vers la Suisse dans le but d'obtenir un emploi saisonnier nécessitant peu de qualifications (Riaño, 2019).

Cependant, le modèle des politiques publiques en immigration au Québec se tournent de plus en plus vers l'intérêt des employeurs, c'est-à-dire que les employeurs joueront un rôle essentiel dans la sélection des immigrants (Brahim et Grenier, 2017). La surqualification des immigrants représente de nos jours un enjeu particulier sur lequel il est nécessaire de s'attarder. En effet, lorsque des immigrants arrivent dans leur pays d'accueil et que leurs compétences antérieures ne sont pas reconnues, cela se traduit par un important gaspillage de connaissances, de compétences et d'habiletés (Chicha, 2009). Cependant, il faut comprendre qu'il s'agit d'une problématique du XXI^e siècle qui dépasse l'enjeu migratoire puisque les jeunes diplômés sont de plus en plus surqualifiés aussi (Piché, 2009).

b) Situation sociale

La situation sociale des deux régions étudiées est assez similaire; pour subvenir au bien-être économique du pays et assurer leur croissance démographique elles nécessitent la venue d'immigrants (Bernard, 2008).

Tel qu'expliqué précédemment, nombreuses sont les raisons pour lesquelles les immigrants entreprennent des démarches pour se rendre au Canada ou en Suisse (Brahim, 2019). Toutefois, avant d'arriver en territoire d'accueil, les individus souhaitant immigrer ne sont pas nécessairement au courant des réalités qu'ils devront affronter.

Le principal facteur facilitant leur intégration est de trouver un emploi qui correspond à leurs expériences et compétences, tout en leur permettant d'avancer au fil des années. Malgré les efforts académiques et professionnels fournis dans leur pays, ceux-ci ne sont pas toujours reconnus en terre d'accueil. Les immigrants rencontrent des difficultés significatives et grandissantes en matière d'insertion sur le marché de l'emploi, ce qui ne fait qu'accentuer les inégalités sociales (Forcier et Handal, 2012).

Les indicateurs statistiques démontrent qu'en Suisse et au Québec les immigrantes ont souvent une scolarité plus élevée que les natifs. Cependant, il est possible de constater que l'intégration sur le marché du travail est bien plus ardue pour les immigrants et l'obtention de postes dignes de leurs qualifications est plutôt rare. La surqualification des immigrées est d'ailleurs considérée, selon les dernières recherches, comme un enjeu durable et palpable (Chicha, 2009).

Le principal pôle où se retrouvent les immigrants en Suisse est sa capitale, Genève, qui comptait 41% des immigrants du pays en 2014 (République et Canton de Genève, 2017). Selon une étude réalisée en 2007, seulement 10% des immigrantes sont des salariées membres de la direction, tout comme 12% des suissesses, 19% des immigrants et 24% des hommes suisses détiennent ces postes (Confédération Suisse, 2008). D'ailleurs, d'après l'Enquête sur la

population active de 2008, le taux d'activité moyen des immigrantes en suisse est de 71% en 2007, contre 73% pour les natives et 88% pour les natifs (Confédération Suisse, 2008). En ce qui a trait à la formation académique universitaire, 17% des immigrantes détiennent un diplôme universitaire contre 8% des natives. Ce chiffre atteint 20% quand on considère les immigrants et 13% en ce qui a trait aux natifs (Confédération Suisse, 2008)

Au Québec, 76% des nouveaux arrivants s'installent à Montréal compte tenu qu'il s'agit du principal pôle d'emploi pour la main-d'œuvre qualifiée et que 50% d'entre eux sont des immigrants économiques (Bourdabat, 2019). Dans la grande région de Montréal, le taux d'activité est de 53,5% pour les immigrées, contre 58,7% pour les natives, tandis qu'il s'élève à 67,6% pour les immigrants et 68,2% pour les natifs (Conseil du statut de la femme, 2015). En ce qui a trait à la formation universitaire, 49% des immigrantes détiennent minimalement un baccalauréat contre 19% des natives (Statistique Canada, 2006).

Dans le cas du Québec, les immigrantes arrivent au dernier rang en matière d'insertion professionnelle (Statistique Canada, 2006). Les immigrantes n'ayant pas comme langue maternelle l'une des deux langues officielles du Canada ou bien celles diplômées en sciences humaines, sociales ou en sciences de l'administration courent un plus grand risque de se retrouver sans emploi (Chicha, 2009). Compte tenu de ces situations d'inégalités entre individus, cette problématique est actuellement une préoccupation grandissante pour les gouvernements et les organisations internationales qui tentent de mettre en valeur la défense des droits des immigrants (Chicha et Derealt, 2009). Selon le professeur Piché, il serait possible de se questionner à savoir si la surqualification est une forme de discrimination implicite. Effectivement, les immigrantes possèdent souvent plus de qualifications que d'autres groupes, mais elles sont aussi celles ayant un taux d'activité plus faible et restant le plus longtemps au chômage (Piché, 2019).

De surcroît, au Québec et en Suisse, les femmes arabes ou de confession musulmane sont les plus affectées par la précarité en emploi (Brahim et Grenier, 2017). Il s'agit d'un racisme d'exclusion très présent qui encourage les discours anti-migrants ainsi que des politiques publiques restrictives imposées à cette population. Les individus qui sont contre l'immigration misent leurs arguments sur le fait que ces personnes d'ailleurs mettent en danger l'héritage

culturel du groupe majoritaire (Eid, 2019). La race et le sexe sont donc deux facteurs qui viennent légitimer les structures de classement sociaux en précarisant la situation de ces immigrantes d’Afrique du Nord (Eid, 2019).

Difficultés rencontrées par les immigrantes qualifiées

Immigrer n’est certainement pas simple. Les barrières devant lesquelles se trouvent les immigrantes qualifiées sont nombreuses autant dans leur vie personnelle que professionnelle.

Plusieurs désavantages persistent en ce qui a trait à l’intégration des immigrantes qualifiées sur le marché du travail au Québec et en Suisse. Il est possible de constater des écarts de salaires importants, une précarité d’emploi ainsi qu’un taux d’activité moins élevé (Dumont et Isoppo, 2005). Cette réalité engendre des impacts, non seulement en matière d’équité, mais aussi en termes d’efficacité économique tout comme de nombreuses limites quant à la réalisation professionnelle/personnelle de ces femmes (Dumont et Isoppo, 2005).

Effectivement, le salaire des immigrantes en Suisse est plus faible de 38,5% que celui des hommes Suisses à qualifications et expériences égales (Chicha et Deraedt, 2009). Il est intéressant de constater que les Suissesses sont portées à travailler à temps partiel alors que les immigrantes en Suisse ont tendance à travailler plus de quarante heures par semaine. Ces données laissent donc croire qu’elles travaillent davantage hebdomadairement afin d’atteindre un salaire relativement décent pour subvenir aux besoins de leur famille (Chicha et Deraedt, 2009).

Au Québec cette situation est semblable, la plupart des immigrantes obtiennent des emplois nécessitant moins de qualifications que les natives, alors qu’elles sont souvent plus scolarisées. Elles sont donc doublement pénalisées puisqu’en plus elles reçoivent des salaires plus faibles que les natives en échange de leurs prestations de travail (Chicha et Deraedt, 2009).

Tel qu’expliqué précédemment la reconnaissance des diplômes et des expériences antérieures est un chemin parfois ardu compte tenu des législations contraignantes dans les régions étudiées. À la suite des recherches de la professeure Chicha portant sur les immigrantes qualifiées et leur intégration au Québec, plusieurs d’entre elles ont mis de l’avant durant les entrevues que tout au long du processus de reconnaissance des diplômes étrangers il y avait un

manque flagrant d'informations. D'ailleurs, ces données étaient parfois contradictoires ou même peu transparentes. À cela s'ajoute peu de soutien, l'absence d'aide pour la préparation des examens des ordres professionnels au Québec, une absence d'aide financière et de la difficulté pour obtenir des stages professionnels (Chicha, 2009). Outre les accords de reconnaissance mutuelle avec certaines régions (l'Union Européenne et Canada ou encore entre la France et le Québec), les diplômes extra canadiens sont souvent plus difficiles à obtenir. Cette situation est semblable en Suisse alors que la reconnaissance des diplômes extra européens est mal coordonnée et peu transparente et qu'il est possible de trouver très peu de données quant à la reconnaissance des pays extérieurs à l'Union Européenne (Riaño, 2019).

La meilleure option qui s'offre à elles est d'obtenir un emploi qui correspond à leurs qualifications. Pourtant, même s'il s'agit de la situation souhaitée, dans la plupart des cas leur contrat de travail est de courte durée. Cela signifie que si leur emploi est dans leur domaine elles sont coincées dans un engrenage d'instabilités constantes. Dans le cas où leurs compétences et aptitudes ne sont pas reconnues, deux options ne correspondant pas à leurs attentes leur sont présentées :

- Soit ne pas avoir d'emploi et/ou effectuer une activité non-rémunéré ou alors être au chômage, si elles ont ce choix.

Toutefois, la plupart du temps, les employeurs leur proposent des emplois en dessous de leurs qualifications et elles se retrouvent face à une situation déchirante :

- Soit elles acceptent de travailler afin de répondre aux besoins familiaux en mettant de côté leur estime ou alors elles refusent l'emploi et acceptent de vivre dans une situation plus précaire. La première solution est certainement la plus appréciée des employeurs qui peuvent bénéficier des services d'un individu détenant de nombreuses compétences à plus faible coût (Riaño, 2019).

La dernière des possibilités qui s'offre à celles-ci est le retour sur les bancs d'école. Cependant, l'obtention d'un diplôme universitaire est un investissement important pour les immigrants en termes de coût et de temps en plus de représenter un pas en arrière si ceux-ci détiennent déjà un diplôme de cette même discipline.

La discrimination en emploi peut se manifester de diverses manières, parfois plus subtilement que d'autres. Il est possible de mettre de l'avant des pratiques de gestion des ressources humaines qui ont un impact néfaste sur certains groupes à cause de leur sexe, de leur origine ou d'autres critères. D'autres fois, cette discrimination est plus ouverte puisque les recruteurs exigent davantage à certains groupes de la population (Chicha et Deraedt, 2009). Il existe plusieurs types de discrimination en emploi autant en Suisse qu'au Québec.

- Définition basée sur les effets et non l'intention, soit la discrimination indirecte: se base sur un critère d'apparence neutre, mais ayant un effet discriminatoire sur un groupe en particulier. Par exemple, demander un certain nombre d'années d'expériences de travail dans le pays d'accueil. Un individu qui arrive sur un nouveau territoire ne peut pas avoir de nombreuses années d'expériences mais il dispose peut-être d'expériences de qualité dans son pays d'origine. Toutefois, comme il vient d'ailleurs son expérience n'est pas valorisée. Le recrutement par réseau ou dans les organisations du secteur privé est aussi une forme de discrimination puisque les nouveaux arrivants n'ont pas toujours de contacts en terre d'accueil. Ils se retrouvent donc pénalisés puisque qu'environ 80% du recrutement se fait ainsi au Québec (Eid, 2019).
- La discrimination directe et intentionnelle: c'est un traitement différentiel en fonction de motif prohibé qui discrimine la personne en se basant sur certaines caractéristiques. C'est souvent un comportement inconscient. Ainsi, le recruteur peut choisir ou non de passer en entrevue une personne en fonction de son prénom ou de son nom par exemple (Niemi, 2019).
- La discrimination systémique: basée sur des préjugés et des stéréotypes, il s'agit d'une discrimination illégale au Québec. Par exemple, avoir une haine pour une communauté particulière et décider que les individus de cette communauté, à cause de leur origine, ne répondent pas aux besoins de l'organisation (Niemi, 2019).
- La discrimination intersectionnelle: C'est une discrimination basée sur divers facteurs en lien avec le sexe et la race de la personne. Cela dit, une femme d'une race particulière ne va pas nécessairement vivre la même discrimination qu'un homme de cette même race (Niemi, 2019).

Malgré tout, le recrutement par concours laisse place à moins de discrimination, c'est entre autres le cas dans les secteurs de la santé et de l'éducation. Il est aussi vrai que plusieurs organisations tentent d'instaurer des programmes accès sur la diversité en emploi. Ceux-ci peuvent s'avérer une réelle réussite et avoir un impact positif sur l'intégration des minorités au marché de l'emploi (Eid, 2019).

Nonobstant les nombreuses difficultés que les immigrantes font face en Suisse et au Québec, une autre contrainte vient s'ajouter à la vie de ces femmes en Suisse où le taux d'activité des immigrantes est plus faible comparativement aux autres groupes. Il est toutefois possible de constater que les immigrantes ayant des enfants de six ans et moins ont un taux d'activité encore plus faible que les immigrantes n'ayant pas d'enfants (Chicha et Denault, 2009). En effet, tel que la professeure Riaño l'a expliqué la garde des enfants est une réelle problématique en Suisse. Dans ce sens, il est très difficile d'avoir accès aux services de crèche. Il est d'ailleurs mal vu dans cette culture de laisser ses enfants en garderie puisqu'il s'agit d'un signe d'abandon de la part des mères (mères corbeaux). Les immigrantes n'ont pas toujours de famille pouvant prendre la responsabilité de prendre soin de leurs enfants ce qui vient complexifier l'enjeu (Chicha et Denault, 2009). Cette situation est douloureuse et déchirante compte tenu qu'elles doivent souvent effectuer un choix entre leur famille et leur carrière. Heureusement, pour les immigrantes au Canada et au Québec, il est accepté socialement de travailler lorsqu'on est une femme et de faire garder ses enfants. C'est pourquoi de nombreux services de garde sont offerts. Malgré tout, c'est souvent la femme du foyer qui prend la charge mentale de la famille. En conséquence, les immigrantes qualifiées souhaitant s'épanouir au travail doivent non seulement faire face aux nombreux obstacles qu'elles rencontrent dans leur vie professionnelle, elles sont aussi les principales responsables de la charge cognitive de leur famille.

Au-delà des obstacles mentionnés antérieurement, il est possible d'ajouter les différences culturelles, linguistiques, sociales auxquelles doivent s'adapter les immigrants sans compter les chocs culturels, le racisme, la discrimination et la charge psychique auxquels ils font face (Chicha et Denault, 2009). Au plan individuel, tous ces obstacles se transforment dans certains cas en démotivation et en une perte de confiance en soi (Chicha, 2009).

Conséquence d'une insertion insuffisante, stratégies et ressources disponibles pour faciliter l'intégration de ces immigrantes

Une intégration insuffisante sur le marché de l'emploi est synonyme d'isolement ainsi que de précarisation chez les immigrantes qualifiées. Dans le cas où ces individus n'arrivent pas à prendre leur place sur le marché du travail elles sont portées à perdre progressivement leurs qualifications professionnelles ou encore leur statut social. Une insertion insuffisante limite aussi l'autonomie de ces femmes et provoque une diminution de leur estime d'elles-mêmes, en plus de causer un stress mental et physique. Il est aussi possible de mettre de l'avant qu'il s'agit d'un «brainwaste», puisque leurs compétences ne sont pas utilisées dans la société. Bref, souvent l'immigration peut être synonyme d'épanouissement, cela dit elle peut aussi nuire dans certains cas à l'émancipation et engendrer de nouvelles formes d'inégalités sociales (Riaño, 2019).

Parmi les stratégies employées pour faciliter l'intégration des immigrantes, plusieurs possibilités s'offrent à celles-ci dans les deux régions étudiées. Des politiques publiques et des législations plus intégrantes tel que la reconnaissance de l'expérience académique et professionnelle simplifierait grandement le processus d'intégration. De plus, une bonne connaissance de la langue du pays d'accueil peut être un élément facilitateur à l'intégration de la nouvelle culture. Au Québec, les cours de francisation sont une grande aide pour les immigrants. Enfin, le deuil du passé est certainement à faire pour accepter leur nouveau mode de vie (Riaño, 2019).

Pour favoriser leur intégration, il est primordial que ces femmes développent leur capital social, c'est-à-dire qu'elles se créent un réseau amical et professionnel. Cela leur permettra de se familiariser avec la culture, les us et les coutumes. En plus, de nombreuses ressources sont à disposition des immigrants au Québec, mais aussi en Suisse. À Montréal, le *Bureau d'intégration des nouveaux arrivants* (BINAM) tente de trouver des moyens pour inclure davantage les immigrants que ce soit sur une note économique ou professionnelle. Cet organisme vise à offrir un appui aux personnes détenant un statut précaire tout en leur présentant les divers services auxquels ils pourraient avoir accès (Ladouceur-Girard, 2019). Outre ce bureau, des dizaines d'organismes se consacrent à l'intégration des immigrants au Québec que ce soit pour les aider dans la recherche d'un logement, l'obtention d'informations sur des services publics ou des

conseils pour faciliter leur intégration... En Suisse, des services semblables existent aussi; entre autres l'organisme *Découvrir* qui se consacre à aider les immigrantes qualifiées à s'intégrer professionnellement. Dans ce sens, des cours de français sont offerts tout comme plusieurs autres services pouvant être bénéfiques pour ces femmes (Découvrir, 2019).

Réflexion et pistes de solution

Malgré les efforts des gouvernements pour l'intégration des immigrants (législation, politiques publiques, financement pour les organismes) il est essentiel de trouver des moyens permettant d'améliorer le quotidien de la population immigrante, en particulier des femmes.

Selon moi, le meilleur moyen pour être en mesure de permettre réellement aux nouveaux arrivants de s'épanouir est d'éduquer les natifs afin de démystifier les aspects négatifs de l'immigration. Dans ce sens, il me semble essentiel de mettre de l'avant tous les apports que ces femmes peuvent avoir sur les régions étudiées en plus des impacts positifs sur leur intégration, leur réalisation personnelle et leur carrière professionnelle.

Cela passe donc par divers moyens comme des projets visant à ce que les immigrantes et les natifs soient plus enclins à se rencontrer, à se côtoyer. C'est lorsqu'on comprend mieux la réalité de notre voisin qu'on est plus porté à lui venir en aide. L'immigration doit être un échange gagnant-gagnant pour les immigrants et le pays d'accueil. Il est impossible de changer les mentalités du jour au lendemain, toutefois les gouvernements peuvent jouer un rôle essentiel en ce qui a trait au processus d'intégration. Faciliter l'obtention des permis de travail ou reconnaître l'expérience professionnelle et académique serait un gain important.

Une meilleure éducation de la population native sur les apports des immigrantes qualifiées et des immigrants en général diminuerait la discrimination et le racisme, tout en améliorant leur situation professionnelle. Pour ce faire, le gouvernement pourrait par exemple offrir des formations pour sensibiliser les conseillers en ressources humaines à mieux promouvoir l'insertion des immigrantes sur le marché du travail.

De surcroît, en Suisse, il est essentiel d'améliorer la situation des crèches et changer les mentalités pour permettre non seulement aux immigrantes, mais aussi aux suissesses de s'épanouir dans leur vie professionnelle.

Pour finir, il serait important que les gouvernements encouragent la régionalisation des immigrants afin de contrer les pénuries de main-d'œuvre en dehors des grandes-villes. Cela dit, ils se doivent d'offrir les mêmes services présents à Montréal ou à Genève afin de promouvoir une bonne intégration.

Conclusion

La situation des immigrantes qualifiées, que ce soit au Québec ou en Suisse est certainement contraignante. Les obstacles vont au-delà des enjeux professionnels tels qu'il a été possible de le démontrer dans cette recherche. Malgré le fait que les immigrantes soient éduquées, elles connaissent des difficultés significatives lorsque vient le moment de s'insérer sur le marché du travail. Cet enjeu donne lieu à un inquiétant problème d'inégalités sociales dans les deux régions. Toutefois, il est possible de constater que la question est de plus en plus traitée parmi les chercheurs. À cela s'ajoute, un besoin important de main-d'œuvre autant en Suisse qu'au Québec ce qui laisse croire que la situation à l'avenir ne pourrait que s'améliorer.

Bibliographie

- Bernard, A. (2008). *Les immigrants dans les régions. Perspective*. Statistique Canada — no 75-001-X au catalogue. <http://www.statcan.gc.ca/pub/75-001-x/2008101/pdf/10505-fra.pdf>
- Boudarbat, Brahim. 29 mai 2019. « Tendances et analyse de la régionalisation de l'immigration au Québec et au Canada ». Cours Pluralisme et citoyenneté. Montréal : Université de Montréal
- Boudarbat, B. et Grenier G. (2017). Immigration in Quebec: Labour Market Integration and Contribution to Economic Growth. *Canadian Ethnic Studies*. 49(2), 13-32. <https://muse.jhu.edu/article/672039/pdf>
- Chicha, Marie-Thérèse. (2009). « Le mirage de l'égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal ». *La fondation canadienne des relations raciales : 1-136*.
- Chicha, Marie Thérèse et Deraedt, Eva. (2009). « Genre, migration et déqualification : des trajectoires contrastées. Étude de cas de travailleuses migrantes à Genève ». Bureau International du Travail- Genève 97 : 1-82.
- Clavel, Émilie. (2018). Toutes les promesses faites par la Coalition avenir Québec durant les élections ». *Huffpost*. https://quebec.huffingtonpost.ca/2018/10/02/promesses-electorales-coalition-avenir-quebec_a_23548417/
- Confédération Suisse. 2008. Enquête sur la population en Suisse. Suisse : Office fédéral de la statistique. <https://www.bfs.admin.ch/bfs/fr/home/404.html>
- Conseil du statut de la femme. 2015. Portrait statistique égalité homme-femme : Gouvernement du Québec. https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/portrait_statistique_egalite_femmes_hommes_montreal_2015.pdf
- Découvrir. 2019. « Comment se faire sa place ». Pour l'intégration des professionnelles des femmes migrantes qualifiées en Suisse Romande. <https://www.associationdecouvrir.ch/>
- Eid, Paul. 27 mai 2019. « La discrimination subie par les minorités racisées dans le marché de l'emploi : fruit d'un racisme sans « races » ? ». Cours Pluralisme et citoyenneté. Montréal : Université de Montréal.
- Fang, J. (2014). *Les déterminants du choix de destination initiale des immigrants au Canada*. Rapport de recherche, département de sciences économiques, Université de Montréal. https://irec.quebec/ressources/repertoire/memoires-theses/FANG_Jie.pdf
- Forcier, M. et Handal L. (2012). *L'intégration des immigrants et immigrantes au Québec*. Note socioéconomique de l'Institut de recherche et d'informations socioéconomiques (IRIS), novembre. Accès gratuit en ligne : <https://cdn.iris-recherche.qc.ca/uploads/publication/file/Note-immigration-web.pdf>

Frozzini, J., et Gratton, D. (2015). Travail migrant temporaire et précarisation. *Vie économique*, 7(1), 1-10. <http://www.eve.coop/?a=240>

Gouvernement du Canada. 2011. *Enquête nationale*. Canada: Statistique Canada.

Immigrant Québec. 2019. « Frais de scolarité : le coût des études au Québec ». Québec. <https://immigrantquebec.com/fr/preparer/etudier-au-quebec/frais-scolarité-coût-etudes-quebec>

Institut de la statistique du Québec. 2018. *Les syndiqués de l'administration québécoise et du secteur privé: portrait de la croissance salariale de 2000 à 2017*. Gouvernement du Québec. http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/travail-remuneration/bulletins/flash-info-201807.pdf?fbclid=IwAR3lbMzqiRM_3GPpBtHTp8FH1fuWPebQkDVsy8N_dFzhpPNcrgnJUCN5wk#page=12

Institut de la statistique du Québec. 2014. *Portrait de la scolarité des immigrants du Québec à partir de l'Enquête nationale auprès des ménages*. Gouvernement du Québec. Conditions de vie. <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/conditions-vie-societe/bulletins/sociodemo-vol18-no3.pdf>

Ladouceur-Girard, Marie-Christine. 27 mai 2019. « Le bureau d'intégration des nouveaux arrivants à Montréal : enjeux et initiatives ». Cours Pluralisme et citoyenneté. Montréal : Université de Montréal.

Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) (2009). Tableaux sur l'immigration permanente au Québec 2004- 2008. Gouvernement du Québec

Mobilité internationale et reconnaissance des qualifications — Instruments internationaux — Recension et analyse (rapport novembre 2017) Commissaire à l'admission aux professions https://www.opq.gouv.qc.ca/fileadmin/documents/Commissaire/RecensionInstrumentInter_vf.pdf

Niemi, Fo. 27 mai 2019. « La discrimination subie par les minorités racisées dans le marché de l'emploi : fruit d'un racisme sans « races » ? ». Cours Pluralisme et citoyenneté. Montréal : Université de Montréal.

Organisation internationale du Travail, Convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958 : http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C11

Pacte mondial pour les migrations https://refugeesmigrants.un.org/sites/default/files/180205_gcm_zero_draft_final.pdf

République et Canton de Genève. 2014. *Population du Canton de Genève selon l'origine et le statut migratoire*. République et Canton de Genève : Statistique Genève. <https://www.ge.ch/statistique/tel/publications/2017/analyses/communications/an-cs-2017-55.pdf>

Statistique Canada. 2006. *Recensement 2006*. Ottawa : Statistique Canada. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2006/index-fra.cfm>

Talerman, David. 2018. « Principaux permis de travail en Suisse ». Travailler en Suisse.
https://www.travailler-en-suisse.ch/principaux-permis-travail-suisse.html#permis_B

Riaño, Yvonne. 28 mai 2019. « Breaking Barriers of Labour Market Participation: Experiences and Strategies of Highly Skilled Migrant Women in Switzerland ». Cours Pluralisme et citoyenneté. Montréal : Université de Montréal.

Riaño, Yvonne. (2008). *Les migrantes qualifiées et leurs possibilités d'intégration en Suisse*. Université de Berne, Suisse