

CHEMINEMENTS DE CARRIÈRE POUR LES NOUVELLES ARRIVANTES RACISÉES (CCNAR)

UN ACCENT SUR LES COMMUNAUTÉS FRANCOPHONES EN SITUATION MINORITAIRE

15 novembre 2022

Samuel Blanchard

Contexte du projet de recherche CCNAR – milieu minoritaire

- Un emploi est essentiel à la réussite de l'intégration d'une personne nouvellement arrivée au Canada
 - Pour atteindre une indépendance financière
 - Pour tisser relations sociales
 - Pour développer et conserver des compétences professionnelles
- Le Gouvernement du Canada reconnaît que les NAR doivent surmonter des obstacles importants pour trouver et conserver de bons emplois
- SRSA a mis sur pied le projet CCNAR afin de mieux comprendre ce qui fonctionne pour aider les femmes nouvellement arrivées racisées à trouver un emploi de bonne qualité
- Projet mettant l'accent sur l'intégration en contexte **francophone minoritaire**

Rapport remis à IRCC en décembre 2021

Objectifs du projet de recherche CCNAR – milieu minoritaire

Questions de recherche de cette étude :

1. Quels sont les **obstacles et les opportunités** que NAR d'expression française vivant dans une communauté francophone minoritaire rencontrent lorsqu'il s'agit de trouver et de conserver un emploi ?
2. Quels sont les **soutiens et programmes** liés à l'emploi actuellement en place pour les nouvelles arrivantes racisées d'expression française au Canada ?
3. Dans quelle mesure les quatre **modèles** de services liés à l'emploi actuellement mis à l'essai dans le cadre du projet pilote CCNAR peuvent-ils être appliqués dans un contexte de communauté francophone minoritaire ?
4. Comment les modèles peuvent-ils être **bonifiés** pour répondre aux besoins des nouvelles arrivantes racisées d'expression française en milieu minoritaire francophone ?

Méthodologie

- Collecte de données
 - Analyse documentaire (pré-collecte de données pour orienter l'étude)
 - Analyse du milieu (n=107)
 - Rencontre avec les organismes coordonnateurs des RIF et la FCFA (13 RIF et la FCFA)
 - Sondage destiné aux fournisseurs de services offrant des services en français en milieu minoritaire (n=44)
 - Groupes de discussion avec de nouvelles arrivantes racisées d'expression française (n=30)
 - Tables rondes virtuelles avec les fournisseurs de services offrant des services en français en milieu minoritaire (n=42)
- Analyse des données
 - Analyse thématique
 - Statistiques descriptives

Obstacles et opportunité à l'intégration sur le marché du travail

Quels sont les **obstacles et les opportunités** que NAR d'expression française vivant dans une communauté francophone minoritaire rencontrent lorsqu'il s'agit de trouver et de conserver un emploi ?

Cinq grandes catégories d'obstacles :

1. Information pré-arrivée
2. Types de services offerts
3. Contextes personnels et culturels
4. Discrimination
5. Marché du travail canadien

Obstacles et opportunité à l'intégration sur le marché du travail

- Information préarrivée
 - Bilinguisme étatique ou fonctionnel
 - 90% des FS admettent que la langue peut être un défi à l'entrée au Canada
 - « Même dans une province bilingue comme le Nouveau- Brunswick, la connaissance de l'anglais demeure une nécessité » NA
 - Reconnaissance des acquis sur papier et dans la pratique
 - « La reconnaissance des titres de compétences [y compris] les accords de reconnaissance mutuelle entre les organismes réglementaires sont rarement avec des pays francophones et les organismes ont parfois des barrières linguistiques qui pénalisent les francophones (par exemple, tests mal traduits) » FS
 - « qu'elles sont prédestinées à certains emplois de base » NA

Obstacles et opportunité à l'intégration sur le marché du travail

- Types de services offerts
 - Défis liés aux services
 - « Il est important d'apprendre le type de CV et le style de lettre de présentation canadien, ainsi que le code canadien. Par exemple, le recrutement est différent et les références sont hyper importantes » NA
 - « Mon fournisseur de service francophone était comme une famille pour moi. Mes premiers amis étaient là. J'ai eu une très belle expérience » NA
 - Offre ou visibilité limitée
 - 77% des FS considèrent ces barrières comme étant « toujours » ou du moins « souvent » présent
 - « Je ne pas trouver de consultant en immigration en français, j'en ai trouvé en anglais » NA

Obstacles et opportunité à l'intégration sur le marché du travail

- Contextes personnels et culturels
 - Confiance en soi et santé mentale
 - 36% des FS confirment le manque de confiance
 - « Nous n'avons pas confiance en nous en anglais. C'est pour ça qu'un accompagnement des services est primordial » NA
 - « Beaucoup de femmes abandonnent leur recherche d'emploi après avoir tout essayé, comme le travail, l'éducation et le bénévolat » NA
 - S'adapter à la culture canadienne
 - Garde d'enfant et la « culpabilité de mère » NA
 - « Les femmes ont moins tendance à aller chercher de l'aide pour trouver un emploi que les hommes et par conséquent elles n'ont pas toujours l'information dont elles ont besoin » FS

Obstacles et opportunité à l'intégration sur le marché du travail

- **Discrimination**

- 60 % FS disent que les préjugés envers les immigrants sont « parfois » un obstacle à l'insertion sur le marché du travail, tandis que 27 % des répondants ont indiqué « souvent ».
- Petite vs. grande entreprise
 - « Il est plus difficile d'avoir un entretien avec les petites entreprises qu'avec de grandes entreprises » NA
- Milieu rural vs. urbain
- « Il y a de forts préjugés des employeurs sur les minorités visibles et encore plus envers les femmes. Quand l'employeur est ouvert à la diversité, c'est aussi au sein des employés qu'il y a des manifestations et commentaires racistes et encore une fois les femmes sont encore plus stigmatisées » FS
- « J'ai l'impression que les immigrantes se font appeler pour des entretiens juste pour combler le quota de diversité des compagnies » NA
- « Certaines personnes africaines préfèrent changer de noms parce qu'ils ne se font pas appeler » NA

Obstacles et opportunité à l'intégration sur le marché du travail

- **Marché du travail canadien**

- Manque d'expérience professionnelle au Canada
 - 80 % des FS confirment que le manque de connaissance implicite de la « manière canadienne » est une barrière importante à l'intégration des NAR francophones
 - « Ils [employeurs] veulent une expérience professionnelle qui provient du Canada » (NA).
 - L'expérience internationale n'est pas valorisée et on nous n'offre pas d'expérience canadienne non plus. C'est un cercle vicieux » NA
- Marché du travail anglophone, postes temporaires
 - 70 % des FS témoignent qu'il y a un manque d'opportunités de travail en français hors Québec.
 - « La grande majorité des opportunités sont en anglais et même les postes affichés comme étant en français ou bilingue sont souvent accomplis majoritairement ou seulement en anglais » NA
- Employeurs
 - 80 % FS confirment que les employeurs manquent de connaissances quant aux barrières liées à l'immigration et à l'intégration sur le marché du travail
 - « Les employeurs ne connaissent pas le bassin de candidates bilingues que représentent les nouvelles arrivantes d'expression française » NA

Soutien et programmes offerts - résumé

Quels sont les **soutiens et programmes** liés à l'emploi actuellement en place pour les nouvelles arrivantes racisées d'expression française au Canada ?

- Services généraux destinés à toute la population immigrante
 - 107 FS offrent des services aux personnes immigrantes
 - 14 FS offrent des services aux employeurs
- Services centrés sur les besoins des communautés en milieu francophone minoritaire
 - 44 FS offrent des services spécifiquement aux francophones
 - Des renseignements généraux incluant le partage des listes d'emplois disponibles, un soutien individuel, de l'aide avec le curriculum vitae, la lettre de motivation et les techniques d'entrevue, des cours d'appui ou de langue, des services de placement en emploi, des services de mentorat et des occasions formelles de réseautage.

Pratiques prometteuses

Deux catégories de pratiques prometteuses

1. Services généraux à la population immigrante
2. Services centrés sur les besoins des communautés en milieu francophone minoritaire

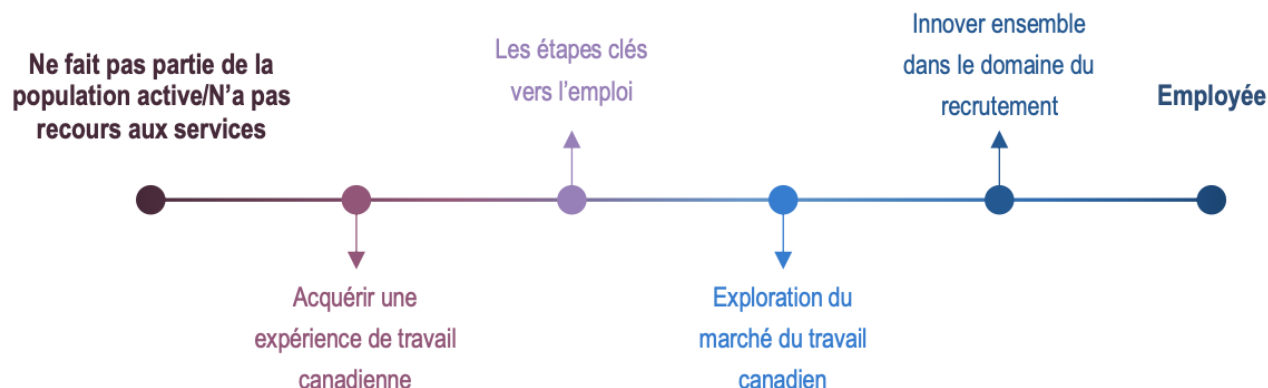
Pratiques prometteuses

- Services généraux à la population immigrante
 - Services de jumelage-employeur (30%)
 - « Le jumelage [avec les employeurs] est très important à partir des événements sociaux de rencontre afin qu'il [les employeurs] y ait des échanges avec les nouvelles arrivantes » (RIF)
 - Atelier pré-arrivé (9%)
 - « Il faut essayer d'éduquer les nouveaux arrivants avant leur arrivée au Canada des recherches qu'ils doivent effectuer par rapport à la régularisation de leurs diplômes, car beaucoup ne sont pas au courant des étapes. Il est important de les accompagner par rapport à ça à l'aide d'un échange par courriel ou par vidéoconférence avant même leur arrivée » (FS).
 - Formation en connaissances culturelles (53%)
 - « Des cours de culture canadienne liée au marché du travail. Offrir une sensibilisation aux réalités de l'introduction dans le marché du travail » (FS)
 - Formation aux employeurs (13%)
 - « Savoir reconnaître les diplômes et expériences – il y aurait moins de problèmes » (NA)

Pratiques prometteuses

- Services centrés sur les besoins des communautés francophones en milieu minoritaire
 - Combinaison de l'expérience professionnelle et de la formation linguistique
 - « Plus on augmente dans le niveau de responsabilité dans les postes, plus la connaissance de l'anglais est importante. Plus les services sont importants pour bien préparer les immigrants à entrer sur le marché du travail canadien » FS
 - « Afin de contrer le défi de la langue, il est recommandé d'offrir des occasions d'emploi en français aux participantes afin de leur donner le temps d'apprendre l'anglais en même temps à partir des fournisseurs de services » FS
 - Augmentation de la visibilité des services
 - Services par et pour les francophones
 - Les femmes de minorité visible francophone ont besoin de services qui sont centrés sur elles et holistiques » FS
 - « Le suivi devrait être un peu plus personnalisé, même chose pour les services. Voir la personne, pas juste le client » NA

Modèles



Dans quelle mesure les quatre **modèles** de services liés à l'emploi actuellement mis à l'essai dans le cadre du projet pilote CCNAR peuvent-ils être appliqués dans un contexte de communauté francophone minoritaire ?

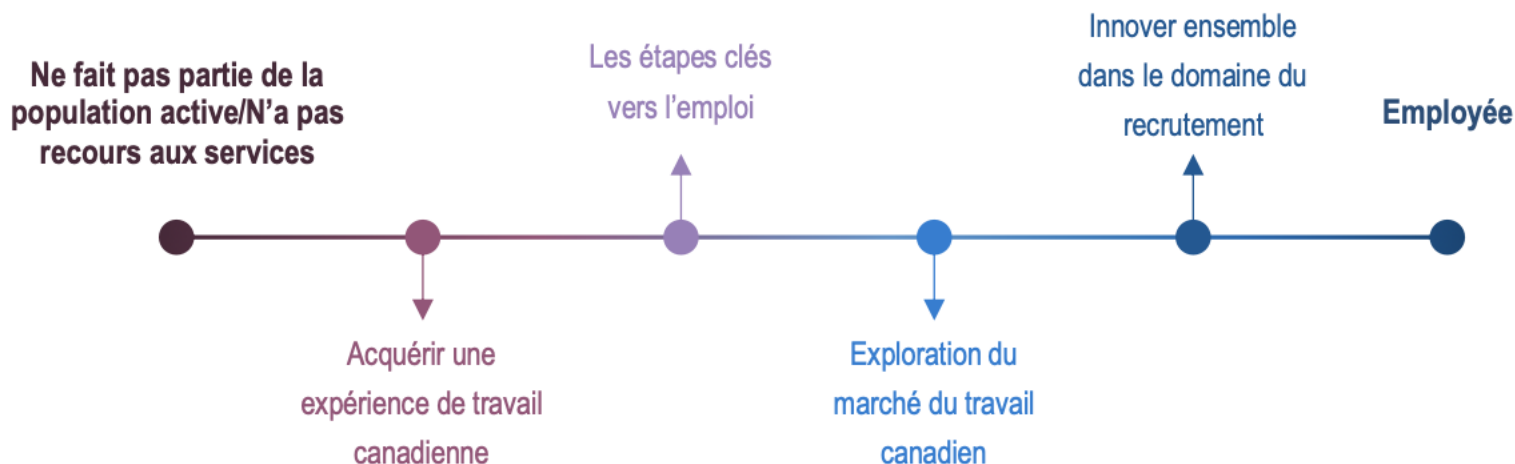
- Collectivement, les modèles d'intervention abordent le continuum du degré de préparation séparant les candidates de l'obtention d'un emploi.
- Chaque modèle a été conçu pour diminuer ou supprimer les effets des obstacles liés à la recherche et au maintien d'un emploi.

Modèles

Comment les modèles peuvent-ils être **bonifiés** pour répondre aux besoins des nouvelles arrivantes racisées d'expression française en milieu minoritaire francophone ?

Sentiment d'appartenance
Services au niveau local
Partenariats entre entreprises et OSBL

Secteurs qui ont un besoins
Services au niveau local
Compétences langagières



Subvention salariale
Évaluation des compétences
Placements dans les entreprises

Outils d'évaluation en français
Formation au besoin
Relation avec les employeurs

Conclusion

- **Recommandations**

- Offrir une série de formation anti-préjugée, -stéréotype et – discrimination
- Assurer la visibilité des programmes
- Nommer une personne au sein des FS qui a le rôle de découvrir les opportunités en français
- Préconiser les nouvelles arrivantes racisées d’expression française aux employeurs en milieu minoritaire
- Offrir des ateliers liés à l’autonomisation (*empowerment*) et au développement de compétences
- Développer le sentiment d’appartenance

- **Conclusion**

- Cette étude ne touche pas directement aux obstacles auxquels font face les employeurs francophones et bilingues dans l’embauche de nouvelles arrivantes racisées d’expression française. Nous suggérons qu’une prochaine étude se penche sur le sujet.