

**Mémoire présenté dans le cadre de la consultation publique
sur la planification pluriannuelle de l'immigration 2026-2029**

Soumis par le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail et son comité
Femmes Employabilité
qui regroupe l'ensemble des Organismes spécialisés dans le développement de la
main-d'œuvre féminine (OSDMOF) du Québec.

15 Août 2025



Mémoire présenté par :

Comité Femmes Employabilité

Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)

Rédaction : Valérie Gilker Létourneau

Collaboration : Ahmed Sahboun, Anya Benkharfallah, Béatrice Monfette, Céline Montesinos, Colette Cummings, Lyne Laplante, Majdeline Gebrayel, Marianne Lapointe, Marie-Laure Labradie, Nathalie Cloutier, Pascalie Di Stavolo.

Date : 15 Août 2025

Table des matières

1.	RÉSUMÉ EXÉCUTIF.....	1
2.	INTRODUCTION	3
3.	MÉTHODOLOGIE.....	3
3.1.	CADRE D'ANALYSE.....	4
4.	ANALYSE CRITIQUE DU CAHIER DE CONSULTATION.....	5
4.1.	UNE CONCEPTION UTILITARISTE ET DÉSINCARNÉE DE L'IMMIGRATION.....	5
4.2.	L'INVISIBILISATION DES RAPPORTS SOCIAUX DE SEXE ET DES INÉGALITÉS INTERSECTIONNELLES	5
4.3.	UNE VISION RÉDUCTRICE DE L'INTÉGRATION COMME INSERTION RAPIDE.....	5
4.4.	L'EFFACEMENT DES FEMMES IMMIGRANTES DANS LES LIEUX DE PARTICIPATION	6
4.5.	UNE ABSENCE DE RECONNAISSANCE DE L'EXPERTISE COMMUNAUTAIRE	6
4.6.	UN CALENDRIER ET UNE DÉMARCHE DE CONSULTATION INADÉQUATS.....	6
4.7.	DIAGNOSTIC CROISÉ.....	7
4.8.	RECOMMANDATIONS	8
4.9.	INDICATEURS DE SUIVI PROPOSÉS	10
5.	PERSPECTIVES ET ENGAGEMENT FUTUR.....	10
6.	CONCLUSION	11
7.	MÉDIAGRAPHIE	I

1. Résumé exécutif

Ce mémoire vise à faire entendre, avec clarté et fermeté, la voix du comité Femmes Employabilité (comité F.E.) du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), composé des organismes spécialisés dans le développement de la main-d'œuvre féminine (OSDMOF), qui sont sur la première ligne d'action en matière d'intégration économique des femmes éloignées du marché du travail, au cœur desquelles les femmes immigrantes occupent une place importante. Le cahier de consultation actuellement soumis à l'analyse, centré sur une approche essentiellement utilitariste, s'avère cruellement déconnecté des réalités vécues par ces femmes. Il élude les enjeux pourtant cruciaux d'employabilité, de reconnaissance des compétences, et de discrimination systémique. À travers cette contribution, le comité F.E. et le CIAFT réclament une politique migratoire féministe, intersectionnelle, et cohérente avec les engagements historiques du Québec en matière de droits humains, de justice sociale et d'égalité réelle.

Ce mémoire plaide pour une politique migratoire féministe, intégrée, et fondée sur la reconnaissance de l'expertise des organismes de première ligne qui accompagnent les femmes immigrantes au quotidien.

Pour rappel : les engagements du Québec envers l'inclusion

Le Québec s'est doté d'un cadre légal et politique qui reconnaît l'égalité entre les femmes et les hommes comme une valeur fondamentale. Parmi ces engagements :

- **La Charte des droits et libertés de la personne du Québec**, qui garantit le droit à l'égalité sans discrimination fondée sur l'origine, le sexe ou la condition sociale ;
- **La Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes – Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait (2016)**, qui engage l'État à appliquer une analyse différenciée selon les sexes dans ses politiques publiques ;
- **La Stratégie gouvernementale pour prévenir et contrer le racisme (2021)**, qui reconnaît l'existence du racisme systémique et propose de lutter contre les discriminations dans le marché du travail ;
- **Les engagements internationaux du Canada**, notamment la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), à laquelle le Québec est lié.

Le présent mémoire vise à rappeler que toute politique migratoire cohérente doit être en phase avec ces fondements.

2. Introduction

Le présent mémoire est soumis par le Comité F.E. du CIAFT, lequel regroupe l'ensemble des organismes spécialisés dans le développement de la main-d'œuvre féminine à l'échelle du Québec. Depuis plusieurs décennies, les OSDMOF- rassemblés sous la bannière du Comité - œuvrent avec rigueur et sensibilité à l'inclusion socioprofessionnelle des femmes, en particulier celles issues de l'immigration, selon une approche féministe, systémique et spécifique.

Cette contribution s'inscrit dans une volonté profonde de rééquilibrer le débat public, en articulant une vision cohérente de l'immigration fondée sur les droits, la dignité et la justice sociale. Elle répond au cahier de consultation du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, portant sur la planification pluriannuelle de l'immigration 2026-2029.

3. Méthodologie

Ce mémoire s'appuie sur une démarche rigoureuse de réflexion collective menée au sein du comité F.E. Deux rencontres de travail ont été tenues en juillet 2025, réunissant des expertes de terrain, des travailleuses communautaires, des médiatrices et des coordonnatrices d'organismes spécialisés dans le développement de la main-d'œuvre féminine.

Cette réflexion a été enrichie par :

- l'analyse critique du cahier de consultation publié par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI) ;
- la recension de publications scientifiques et de rapports reconnus par les milieux universitaires et communautaires ;

- l'écoute active des témoignages de femmes immigrantes accompagnées par les membres du Comité.

La présente contribution se veut à la fois ancrée dans l'expertise vécue et structurée par une analyse féministe, systémique et intersectionnelle.

« J'étais ingénieure en informatique dans mon pays. Ici, on m'a orientée vers un DEP en préposée aux bénéficiaires. Je ne comprenais pas pourquoi mes compétences n'étaient pas reconnues. J'ai trois enfants, je travaille de nuit, je fais des démarches pour retourner à mon domaine, mais c'est un labyrinthe. On m'a dit de recommencer à zéro. »

Témoignage recueilli par travailleuse du CIAFT

3.1. Cadre d'analyse

Le comité F.E. adopte une approche féministe intersectionnelle, soucieuse de rendre visibles les réalités croisées du genre, de la race, de l'origine, de la langue et du statut migratoire.

Nous nous appuyons également sur l'approche systémique de l'employabilité, développée et incarnée depuis des décennies par les membres du Comité, approche qui reconnaît que l'accès à un emploi décent ne saurait être dissocié de l'accès aux services, au logement, à la santé, à la reconnaissance des acquis, et à la pleine citoyenneté. Enfin, notre positionnement s'ancre dans une vision résolument humaniste, où l'égalité réelle, la justice sociale et la reconnaissance des savoirs expérientiels constituent les piliers d'un vivre-ensemble digne et durable.

4. Analyse critique du cahier de consultation

Le Comité Femmes Employabilité tient à formuler une critique structurée du cahier de consultation du ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI), dans le cadre de la planification pluriannuelle de l'immigration 2026-2029. Ce document, bien que généreux en chiffres et en perspectives économiques, présente d'importantes lacunes conceptuelles, méthodologiques et politiques qui risquent de compromettre toute volonté véritable d'inclusion.

4.1. Une conception utilitariste et désincarnée de l'immigration

Le cahier conçoit l'immigration essentiellement comme un mécanisme d'ajustement économique au service du marché du travail. Les « besoins du Québec » y sont invoqués à répétition, sans jamais définir qui parle, au nom de qui, et selon quels intérêts. Cette approche instrumentalise les personnes migrantes, et en particulier les femmes, en les réduisant à une fonction économique (Flanagan, 2025). Les notions de droits, de dignité, de justice sociale ou de reconnaissance des parcours de vie sont totalement absentes.

4.2. L'invisibilisation des rapports sociaux de sexe et des inégalités intersectionnelles

Bien que quelques occurrences genrées soient dispersées dans le texte, aucune analyse différenciée selon le sexe, le genre ou les autres facteurs identitaires ne structure le cahier. Il n'est nulle part question des femmes immigrantes comme sujet politique à part entière. Ce silence trahit un refus de reconnaître que l'immigration produit - et reproduit - des inégalités spécifiques, amplifiées par la racisation, la langue, la classe, la maternité ou le statut migratoire (Olatunde, 2025).

4.3. Une vision réductrice de l'intégration comme insertion rapide

L'intégration est abordée sous un angle essentiellement productiviste : il s'agirait de franciser, insérer, combler les postes vacants. Nulle part ne sont prises en compte les

barrières systémiques à l'intégration durable, telles que la non-reconnaissance des diplômes, le racisme à l'embauche, l'absence de services adaptés ou la lourdeur des démarches administratives (Scott, 2024). Cette vision réductrice confond insertion professionnelle et intégration sociale, au détriment des trajectoires réelles.

4.4. L'effacement des femmes immigrantes dans les lieux de participation

Le cahier ne propose aucun mécanisme de représentation ou de participation citoyenne des personnes immigrantes dans les processus décisionnels. Il ignore la contribution des femmes immigrantes aux mouvements sociaux, syndicaux et communautaires, ainsi que leur rôle dans le développement régional. Ce mutisme institutionnalise leur exclusion.

4.5. Une absence de reconnaissance de l'expertise communautaire

Les organismes spécialisés en employabilité des femmes, de même que les groupes de défense des droits des personnes immigrantes, sont complètement absents du document, tant comme partenaires que comme porteurs de solutions. Cela révèle un désintérêt pour les savoirs issus de la pratique, les approches ancrées dans les réalités vécues, et les innovations sociales portées par les communautés.

4.6. Un calendrier et une démarche de consultation inadéquats

Le processus de consultation lui-même soulève de vives préoccupations. En publiant un cahier complexe et technique en plein été, avec des délais restreints, le MIFI empêche la participation pleine et entière des groupes communautaires, et plus encore des personnes concernées. Aucune mesure n'est prévue pour assurer une accessibilité linguistique, logistique ou pédagogique du processus. Ce choix de calendrier trahit un manque de volonté réelle d'écoute. Cette pratique a déjà été dénoncée de multiples fois par plusieurs groupes communautaires comme nuisant à l'accessibilité démocratique des consultations publiques.

4.7. Diagnostic croisé

Les constats recueillis par le Comité révèlent un double mouvement paradoxal : d'une part, l'État québécois affirme son besoin croissant de main-d'œuvre; d'autre part, il contribue activement, par ses pratiques institutionnelles, à la déqualification et à la relégation des femmes immigrantes dans des emplois à bas salaire, éloignés de leur formation et de leur expertise.

Nombre d'entre elles, pourtant hautement diplômées dans leur pays d'origine, sont orientées vers des métiers sous-payés, traditionnellement féminins, parfois même contre leur gré ou leur intérêt professionnel. Ce phénomène de réassignation sociale forcée a été largement documenté par les groupes communautaires et confirmé par les données récentes du Canadian Centre for Policy Alternatives (CCPA), qui évoque une ségrégation sectorielle durable pour ces femmes, même en situation de pleine compétence (Scott, 2024).

Par ailleurs, les restrictions imposées aux femmes ayant un statut temporaire ou en attente de statut ont pour effet de les exclure des services publics essentiels, y compris ceux liés à l'employabilité. Le Gouvernement du Canada (2025) a reconnu ce frein structurel dans ses récentes annonces de financement, notamment pour favoriser l'accès des femmes immigrantes aux services de garde, à la formation et à l'accompagnement personnalisé.

Enfin, les témoignages recueillis par le Comité dans les régions éloignées révèlent un racisme plus marqué à l'extérieur des centres urbains. Une étude du Future Skills Centre (2024) identifie le manque de ressources, de formation et de volonté institutionnelle des PME manufacturières régionales à accueillir les talents migrants, et particulièrement les femmes, comme un obstacle majeur à l'intégration durable.

4.8. Recommandations

Les recommandations suivantes sont issues des constats formulés par le Comité Femmes Employabilité du CIAFT, qui regroupe l'ensemble des organismes spécialisés dans le développement de la main-d'œuvre féminine au Québec. Elles s'appuient sur une analyse fine des réalités vécues par les femmes immigrantes et sur une volonté de transformation structurelle guidée par les principes d'égalité, de justice et de dignité. Le Comité distingue ici des recommandations générales, ciblées et politiques.

Recommandations générales : pour un cadre cohérent et équitable

- Intégrer une véritable analyse différenciée selon les sexes et les autres facteurs identitaires (GBA+ rigoureuse) à tous les niveaux de planification migratoire.
- Reconnaître formellement le rôle central du Comité Femmes Employabilité du CIAFT dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques d'intégration en emploi.
- Réformer les mécanismes de reconnaissance des acquis et des diplômes pour assurer l'accès des femmes à des emplois correspondant à leur formation.
- Garantir un financement récurrent et adéquat aux services d'accompagnement offerts par les organismes membres du Comité.
- Assurer l'accès universel aux services d'employabilité, de francisation et de soutien social, y compris pour les femmes détentrices de permis temporaires, les demandeuses d'asile et les personnes à statut précaire.
- Financer de manière récurrente les projets-passerelles combinant francisation, formation et employabilité, en reconnaissant leur rôle structurant pour l'intégration des femmes immigrantes.
- Adapter les parcours de francisation, de reconnaissance des acquis et de services d'employabilité aux contraintes familiales et réalités de vie des femmes, notamment en matière de garde d'enfants et de transport.

Recommandations ciblées : pour une inclusion réelle en emploi

- Valoriser le rôle des organismes d'employabilité pour femmes comme leviers essentiels d'intégration socioprofessionnelle des femmes immigrantes, en finançant leur action spécifique sur le terrain.
- Créer un programme de « passerelles féministes » vers l'emploi durable, incluant des stages rémunérés, un mentorat sectoriel et une valorisation des expériences migratoires.
 - Déployer un programme structuré de stages immersifs, mentorat sectoriel et formations appliquées, en continuité avec l'approche du programme gouvernemental Objectif intégration, mais orienté vers une inclusion réelle en emploi.
- Déployer un Service Femme officiel et structuré, doté d'un financement dédié et reconnu dans les offres ministérielles.
- Mettre en place des formations obligatoires pour les employeurs portant sur les biais implicites, le racisme systémique et les pratiques d'accueil équitables.
- Renforcer la prise en compte des réalités régionales, notamment en lien avec l'isolement professionnel, le racisme accru, et la faible structuration des pratiques d'accueil en région.

Recommandations politiques : pour une société accueillante et juste

- Encadrer légalement la consultation des groupes communautaires, en amont de toute réforme législative ou politique en matière d'immigration. Cette obligation devrait inclure :
 - un cadre normatif clair sur les délais, les modalités participatives et l'intégration des avis reçus ;
 - une planification réaliste, hors des périodes estivales ou électorales, permettant une pleine participation des groupes ;
 - une diffusion large, accessible et multilingue des invitations à consulter.

- Inclure les femmes immigrantes dans les lieux de concertation et de décisions régionales et nationales.
- Soutenir les actions de plaidoyer communautaire des groupes de femmes, en particulier dans les régions.
- Rendre public un rapport de suivi des engagements ministériels en matière d'égalité des chances et de lutte contre les discriminations.
- Élaborer une politique nationale d'accès aux services publics d'employabilité et de francisation, ouverte à toutes les femmes, peu importe leur statut migratoire (y compris les détentrices de permis de travail temporaire et les demandeuses d'asile), en confiant l'évaluation des besoins aux organismes spécialisés.

4.9. Indicateurs de suivi proposés

- Pour chaque politique migratoire adoptée, présence d'une analyse GBA+ complète.
- Nombre de femmes immigrantes accédant à un emploi en lien avec leur formation initiale.
- Pourcentage d'organismes communautaires recevant un financement durable pour l'accompagnement spécifique des femmes immigrantes.
- Nombre de formations livrées à des employeurs sur les biais discriminatoires et le racisme systémique.
- Nombre de sièges occupés par des femmes immigrantes dans les instances consultatives régionales.

5. Perspectives et engagement futur

Le Comité Femmes Employabilité du CIAFT exprime sa pleine disponibilité à poursuivre les travaux en collaboration avec le ministère de l'Immigration, de la

Francisation et de l'Intégration, ainsi qu'avec les autres partenaires institutionnels, communautaires et syndicaux.

Nous sommes disposées à participer à tout comité de suivi, rencontre technique ou consultation élargie qui viserait à traduire les principes d'inclusion, de justice et d'égalité en mesures concrètes, durables et structurantes pour les femmes immigrantes.

Le Québec ne peut se permettre de penser l'immigration sans celles qui en vivent les réalités. Nos voix sont prêtes. Nos solutions sont mûres. Nos mains sont tendues.

6. Conclusion

Ce mémoire témoigne de notre engagement indéfectible envers les principes d'égalité, de justice et de reconnaissance des trajectoires migrantes féminines. Le Comité Femmes Employabilité du CIAFT réitère sa disponibilité à collaborer étroitement avec le ministère, les partenaires institutionnels et communautaires afin de faire émerger des politiques migratoires qui soient réellement inclusives et respectueuses des droits humains. Les femmes immigrantes ne demandent pas à être insérées : elles souhaitent être reconnues, écoutées et considérées comme des actrices à part entière de la société québécoise. L'engagement envers une intégration réussie passe par un investissement clair dans des projets-passerelles concrets et adaptés, incluant francisation, formation et employabilité, et par un élargissement de l'accès aux services publics pour toutes les femmes, quel que soit leur statut. Il est temps de passer d'une immigration de convenance à une immigration de convergence, où les trajectoires féminines ne sont plus effacées, mais pleinement honorées.

7. Médiagraphie

FLANAGAN, C. (2025). *Explaining the experiences and outcomes of skilled female migrants*. *Gender & Society*, 39. Repéré à <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0016718525001101>

FUTURE SKILLS CENTER. (2024). *Welcoming Talented Immigrants in Quebec Manufacturers*. Repéré à [<https://fsc-ccf.ca/projects/concordia-newcomers>]

GOUVERNEMENT DU CANADA. (2025). *Increasing opportunities for immigrant women in Québec*. Repéré à [<https://www.canada.ca/en/women-gender-equality/news/2025/02/increasing-opportunities.html>]

SCOTT, K. (2024). *Women in Canada's changing post-pandemic labour market*. Canadian Centre for Policy Alternatives. Repéré à [<https://www.policyalternatives.ca/wp-content/uploads/2024/08/work-in-progress.pdf>]

OLANTUDE, O. A. (2025). *Gender-Based Disparities in the Income of Immigrants in Canada: A Descriptive Analysis*. Global Health Research. Repéré à [<https://www.gavinpublishers.com/article/view/gender-based-disparities-in-the-income-of-immigrants-in-canada-a-descriptive-analysis>]