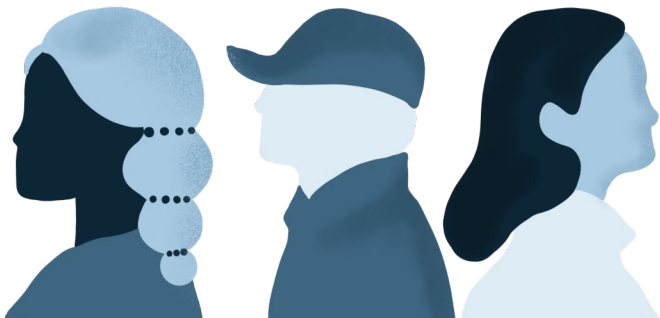


LES NOUVEAUX.ELLES ARRIVANT.ES ET LES IMMIGRANT.ES FACE AU HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

1/8

Le Québec est une terre d'accueil pour beaucoup et possède un bassin pluriculturel dû aux vagues d'immigration, si bien que :



Un tiers
des personnes

1/3

habitant à Montréal
sont nées à l'étranger.¹

Une personne
immigrante sur cinq

1/5

recensée est
arrivée récemment
sur le territoire.²

Selon les données
statistiques tenues
par la **Ville de
Montréal**:

70%

des nouveaux et
nouvelles arrivant.es
au Québec
s'installent dans
la métropole.

2/3

Deux enfants sur
trois ont au moins un
parent immigrant.

50%

des personnes
immigrant.es ont été
sélectionné.es pour leur
capacité à **contribuer
à l'économie**.³

En 2019, le taux d'emploi
chez les **femmes immigrantes**
était de 57.6% et le taux
de chômage était de 7.4%



57.6%
taux d'emploi

7.4%
taux de chômage

(comparativement à 69% et 6.5%
chez les **hommes**, pour les
mêmes situations et
la même périodes données)



69%
taux d'emploi

6.5%
taux de chômage

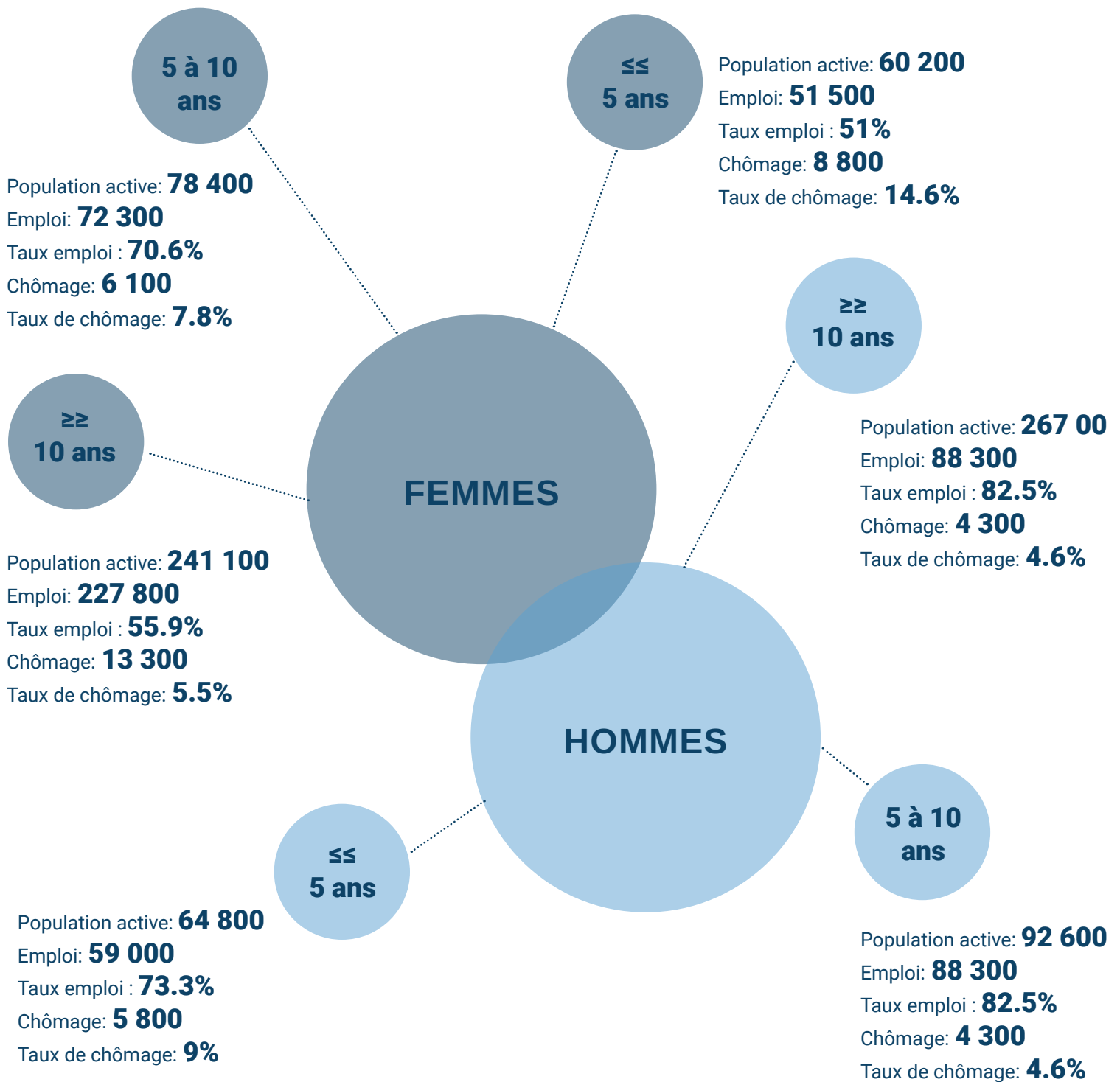
Les chiffres varient selon la durée
de résidence des personnes
immigrant.es ainsi que leur sexe.
Ainsi, les femmes ayant récemment
immigré auraient davantage de
difficultés à trouver un emploi.⁴

^{1,2 et 3} Québec I de la statistique du. Taux d'emploi et revenu d'emploi des Québécoises : quels sont les écarts entre les personnes immigrantes et non immigrantes? [Internet]. Institut de la Statistique du Québec. 2021 [cité 23 août 2021]. <https://statistique.quebec.ca/fr/communiqués/taux-et-revenu-emploi-des-quebecoises-quels-sont-les-ecarts-entre-les-personnes-immigrantes-et-non-immigrantes>

⁴ En 2019, les femmes immigrantes représentaient donc un taux d'emploi de 57.6% et un taux de chômage de 7.4% (comparativement à 69% et 6.5% chez les hommes pour la même situation et la même période donnée) (18). Cependant, les chiffres varient en fonction de la durée de résidence des immigrants ainsi que leur sexe. Ainsi, les femmes ayant récemment immigré auraient davantage de difficultés à trouver un emploi

LES NOUVEAUX.ELLES ARRIVANT.ES ET LES IMMIGRANT.ES FACE AU HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

2/8



LES NOUVEAUX.ELLES ARRIVANT.ES ET LES IMMIGRANT.ES FACE AU HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

3/8

RÉALITÉS DES PERSONNES IMMIGRANTES ET HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL



En 2020, la Ville de Montréal, en collaboration avec le Bureau d'intégration des Nouveaux Arrivants à Montréal (BINAM), révèle les chiffres suivants:

14% contre **10%**

Les personnes immigrantes sont plus à même d'avoir un **emploi non permanent**, et encore davantage lorsqu'elles s'identifient à une minorité visible ou ethnique (14% contre 10%).⁶

La plupart des personnes immigrantes considèrent qu'elles sont soit **surqualifiées** pour leur emploi actuel (**38%**) ou que ce dernier **ne correspond pas** à leur domaine d'étude initial (**39%**). Cette proportion s'accroît lorsque ces personnes s'identifient à une **minorité visible ou ethnique** (entre **40** et **43%**).⁷



6 ans

Les personnes immigrantes **sont plus à risque** que les personnes nées au Québec d'avoir **de moins bonnes conditions** de travail.⁸



Le revenu moyen des **femmes immigrantes** s'établit autour de **37 000\$** comparativement à **45 000\$** pour les **femmes non-immigrantes**, soit un écart de **17%**.⁹

Environ 6 années sont nécessaires pour **rattraper** le niveau de salaire de l'ensemble de la population active non-immigrante âgée de 25 à 54 ans.¹⁰

LES NOUVEAUX.ELLES ARRIVANT.ES ET LES IMMIGRANT.ES FACE AU HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

4/8

LES CONSÉQUENCES DU MANQUE D'INFORMATION, DE SENSIBILISATION ET D'OUTILS

En fonction du pays d'origine, certaines personnes ne remettront **jamais en cause la hiérarchie** et ne s'exprimeront pas lorsqu'elles feront face à de la **violence** et à de la **discrimination**.



Certaines personnes ont peur de perdre leur travail si elles mentionnent les violences qu'elles ont subies au travail.

D'autres personnes sont simplement reconnaissantes d'avoir un emploi et ne considèrent pas le harcèlement vécu comme **une forme de violence**.

En effet, **le seuil de tolérance varie** d'une personne à une autre, et ce, en fonction de l'éducation, du milieu culturel, de l'expérience vécue, etc.



Le manque d'information, de sensibilisation et d'outils concernent autant les employeur.ses que les employé.es.

Le manque de connaissance face aux différences culturelles peut créer des **frictions** au travail et laisser place aux stéréotypes ainsi qu'**aux biais inconscients**.

LES NOUVEAUX.ELLES ARRIVANT.ES ET LES IMMIGRANT.ES FACE AU HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

5/8

LA RÉALITÉ DE L'INTÉGRATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

L'intégration sur le marché du travail n'est pas facile pour les personnes immigrantes, et ce, pour plusieurs raisons, qu'elles soient politiques ou culturelles.

En effet, différents facteurs occasionnent des difficultés quant à l'accès à l'emploi, tels que :

La méconnaissance du marché du travail, des secteurs d'activités existants ainsi que des appellations d'emploi.

La **non-reconnaissance** des titres de compétences ou des diplômes acquis à l'étranger.¹²

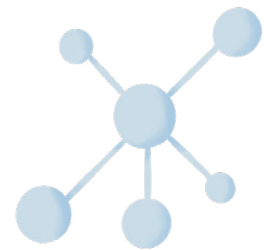


Le **manque d'expérience** de travail au Canada.¹¹

Les barrières linguistiques :



La difficulté d'accès aux garderies qui s'avère être un frein fondamental à l'indépendance économique des femmes via le travail.¹³



La difficulté d'accès au **réseau socioprofessionnel** de la société d'accueil.



Peu d'initiatives d'aide à l'entrepreneuriat pour les personnes immigrantes.¹⁵



La **discrimination** à l'embauche.¹⁴

^{11,12,13} <https://ruor.uottawa.ca/bitstream/10393/40521/1/M%C3%A9moire%20de%20Ma%C3%A9trise%20-%20Komla%20Aziaba%202020.pdf>

LES NOUVEAUX.ELLES ARRIVANT.ES ET LES IMMIGRANT.ES FACE AU HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

6/8

QUELLES SONT LES MESURES POUVANT AIDER LES EMPLOYÉ.ES ET EMPLOYEUR.SES ?

Ne pas prendre pour acquis que le travailleur ou la travailleuse sait comment fonctionne l'environnement de travail



et **prendre le temps d'expliquer** le fonctionnement du travail et les droits existants (syndicat, droits, conditions de travail, pratiques de travail, etc.).

Offrir **une formation de sensibilisation** au harcèlement sexuel, psychologique et discriminatoire au travail.

S'assurer que la personne ait compris le **fonctionnement** de l'environnement de travail



et les autres informations qu'elle doit assimiler.

Instaurer un dialogue **sans conflit** culturel ni préjugé/stéréotype.



Accompagner l'intégration des travailleur.euses nouvellement arrivé.es ou immigrant.es dans l'organisme.



Nommer **une personne-ressource** pour soutenir la personne dans son intégration au sein de l'organisme/ favoriser l'aide par les pairs.

Faire l'effort de **comprendre les positions culturelles** des travailleur.euses de son organisme.



Former et sensibiliser l'ensemble du milieu de travail sur l'interculturalisme, les différences culturelles et les biais inconscients pour prévenir la discrimination et le racisme.

Développer les **compétences interculturelles** en tant qu'employeur.euse et favoriser le management interculturel.

LES NOUVEAUX.ELLES ARRIVANT.ES ET LES IMMIGRANT.ES FACE AU HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

7/8

UN BON ACCUEIL ET UNE INTÉGRATION RÉUSSIE EN ENTREPRISE



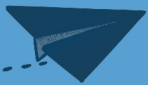
Faciliter et favoriser l'**intégration sociale et professionnelle** dans le nouveau milieu de travail.

Démontrer la **volonté** de l'entreprise d'aider dans le processus d'adaptation.

Permettre à l'employé.e d'obtenir **des réponses** à ses interrogations et d'avoir accès à l'information pertinente.

Soutenir l'employé.e afin qu'il.elle devienne **autonome** le plus rapidement possible.

Vérifier si l'employé.e **comprend bien les attentes** relatives à ses tâches, ses rôles et ses responsabilités.



Familiariser l'employé.e avec la culture et les valeurs de l'organisation.

S'assurer que l'employé.e connaisse les normes et les politiques de l'entreprise telle que la **politique de prévention du harcèlement et de traitement des plaintes**.



Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement au travail de la province de Québec

Projet financé par

Canada



Department of Justice
Canada

Ministère de la Justice
Canada

LES NOUVEAUX.ELLES ARRIVANT.ES ET LES IMMIGRANT.ES FACE AU HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL

8/8

LIENS ET RÉFÉRENCES

- Institut de la statistique du Québec, 2021, *Taux d'emploi et revenu d'emploi des Québécoises : quels sont les écarts entre les personnes immigrantes et non immigrantes?* <https://statistique.quebec.ca/fr/communiqu/taux-et-revenu-emploi-des-quebecoises-quels-sont-les-ecarts-entre-les-personnes-immigrantes-et-non-immigrantes>
- Institut de la statistique du Québec, 2022, *Indicateurs du marché du travail chez les personnes immigrantes, résultats selon la durée de résidence, 2006-2022, Québec, Ontario et Canada* https://www.statistique.quebec.ca/fr/document/indicateurs-du-marche-du-travail-pour-les-personnes-immigrantes/tableau/indicateurs-du-marche-du-travail-chez-les-personnes-immigrantes-resultats-selon-la-duree-de-residence-quebec-ontario-et-canada#tri_regn=2&tri_sexe=5
- BINAM, 2020, Baromètre Écho 2020 de la Ville de Montréal sur l'inclusion des personnes immigrantes https://portail-m4s.s3.montreal.ca/pdf/binam_rapport_sondage_echo_barometre_2020_0.pdf
- Aziaba. S, 2020 Immigration et marché du travail au Québec : le cas des immigrants originaires de l'Afrique du Nord., <https://ruor.uottawa.ca/bitstream/10393/40521/1/M%C3%A9moire%20de%20Ma%C3%A9rise%20-%20Komla%20Aziaba%202020.pdf>
- Radio-Canada, 2022 *De nouveaux arrivants peinent à trouver un emploi malgré la pénurie de main-d'œuvre* <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1919507/immigrants-penurie-experience-canadienne-employabilite>



Groupe d'aide et d'information
sur le harcèlement au travail
de la province de Québec

Projet financé par



Department of Justice
Canada

Ministère de la Justice
Canada