

AVRIL 2022

OBSTACLES À L'EMPLOI AUXQUELS SONT CONFRONTÉES LES FEMMES ARABES AU CANADA



CANADIAN ARAB
INSTITUTE | INSTITUT
CANADO-ARABE



SUPPORTÉ PAR



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada

SOUTENU PAR LE SOCIAL BENEFIT INITIATIVE FUND DE MCIS LANGUAGE SOLUTIONS



À PROPOS DE L'ICA

L'Institut canado-arabe (ICA) est un groupe de réflexion et d'action nationale et non partisane basé à Toronto. Avec une approche centrée sur la communauté, notre objectif consiste à mettre l'accent sur les problèmes et les intérêts de près d'un million de Canadiens d'origine arabe d'un océan à l'autre. D'une part, l'ICA produit des rapports de recherche cruciaux pour aider le grand public canadien à comprendre ce qu'est l'expérience arabe au Canada. D'autre part, grâce à la programmation et à l'engagement communautaires, nous contribuons à l'intégration sociale, économique et civique de tous les Arabes du Canada.

REMERCIEMENTS

Ce rapport a été préparé par l'Institut canado-arabe (ICA), en partenariat avec la Newcomer Students' Association. Le ministère des Femmes et de l'Égalité des genres du Canada a généreusement financé ce projet, qui a été rendu possible grâce au travail et aux contributions de nombreuses personnes. Émana Braham, Rania Younes, Sara Asalya et Jad El Tal ont co-écrit le rapport. Jasmine Hawamdeh a réalisé la mise en page et la conception. Les adjoints de recherche ont recueilli des données dans trois provinces différentes. Layla Jabbour a recueilli des données en Ontario, Czara Awad, au Québec, Paulina Awwadeh, en Alberta, et Maria Almhana et Lobna Mahdi, en Ontario et au Québec. Plus tôt dans le projet, Elona Canellari a soutenu le travail de conception et Nada Aoudeh a consulté l'équipe de recherche sur les techniques de recherche anti-oppressives. Shireen Salti a assuré la direction de la réflexion. Au cours de la phase d'analyse des données, Tatiana Abboud a aidé à croiser les données quantitatives, tandis que Kassie Drodge a aidé à coder les données qualitatives. Abacus Data était responsable de la collecte des données de l'enquête. Nous remercions sincèrement les nombreuses participantes qui ont partagé leurs expériences et leurs points de vue pour aider à comprendre les obstacles qui existent pour les femmes arabes qui tentent de s'intégrer économiquement au Canada.

© Avril 2022

TEAM



Emna Braham
Co-enquêtrice principale

Emna Braham est économiste principale à l'Institut du Québec, un groupe de réflexion basé à Montréal depuis 2020. Auparavant, elle était économiste principale au Conseil de l'information sur le marché du travail, où elle évaluait l'état actuel de l'information sur le marché du travail au Canada et menait des recherches prospectives en collaboration avec les intervenants.

Mme Braham a précédemment soutenu des collaborations entre des partenaires gouvernementaux, des associations et des groupes d'employeurs dans le domaine de la collecte, de l'analyse et de la diffusion d'informations sur le marché du travail. Elle a travaillé pour le Consortium for International Development in Education (CIDE) où elle a planifié, conçu et réalisé plusieurs projets de recherche liés aux enjeux du marché du travail. Elle est titulaire d'une maîtrise en économie de l'Université Queen's.



Rania Younes
Co-enquêtrice principale

Mme Younes est fermement convaincue que lorsque les immigrants participent, nous prospérons tous. Forte de cette conviction ancrée dans son travail communautaire, elle a cofondé WelcomeHomeTO, une initiative locale qui travaille en étroite collaboration avec des groupes communautaires locaux afin de formuler et d'attirer l'attention sur les défis et les possibilités en matière d'établissement où tous les nouveaux arrivants sont accueillis avec un cœur et un esprit ouverts, et soutenus pour atteindre leur plus haut potentiel pour un Canada plus fort. Elle a également cofondé une plateforme de mise en réseau et de mentorat pour les professionnels de la communauté arabe canadienne. La création de PCAN a été motivée par l'engagement personnel de Mme Younes à aider les autres, en particulier les femmes et les jeunes, à devenir la meilleure version d'eux-mêmes grâce au mentorat par les pairs et à la création d'un environnement favorable à leur épanouissement. Elle a personnellement encadré de nombreux professionnels qui démarraient dans leur nouveau foyer et leur nouvelle carrière.

Mme Younes est actuellement gestionnaire de projet nationale pour les Conseils d'emploi des immigrants du Canada aux Conseils d'emploi des immigrants de la C.-B. (cela pourrait changer bientôt, nous vous tiendrons au courant) et a travaillé avec d'autres organismes d'équité tels que le TRIEC et l'Institut canado-arabe. Au cours des dix dernières années, la justice sociale, l'inclusion et l'autonomisation économique sont devenues des priorités pour Mme Younes à la suite de son implication dans diverses ONG.

L'engagement de Mme Younes est évident dans le succès des organisations communautaires qu'elle continue de soutenir. De l'Institut canado-arabe à WelcomeHomeTO, en passant par Yalla Let's Talk, l'Orchestre arabe canadien, la Syrian Canadian Foundation, la Newcomer Students' Association, Scale Without Borders, l'Arab Community Centre of Toronto (ACCT), et bien d'autres qui défendent les intérêts de nos diverses communautés.

TEAM



Jad El Tal
Chef de projet et co-
auteur

Jad El Tal est un fier connecteur communautaire canado-arabe, qui a grandi entre Beyrouth, Dubai, Mississauga et Paris. Il supervise tous les projets de recherche et les dossiers politiques de l'Institut canado-arabe (ICA). Les passions de M. El Tal pour la politique publique et le développement communautaire ont débuté lorsqu'il avait 10 ans et qu'il était témoin de l'impact de la guerre dévastatrice de 2006 au Liban sur sa communauté. Depuis lors, il s'est attaché à comprendre les rôles importants que jouent les gouvernements et l'impact qu'ils ont sur les communautés. En 2018, M. El Tal a eu l'occasion de voir cette relation entre le gouvernement et la communauté se déployer à Queen's Park, dans le cadre du Programme de stages à l'Assemblée législative de l'Ontario (PSALO), où il a travaillé avec les députés provinciaux du gouvernement et de l'opposition. En 2021, il a obtenu une maîtrise en politiques publiques à SciencesPo – Paris, et une maîtrise en affaires mondiales à la Munk School de l'Université de Toronto. Sa maîtrise a été entièrement financée par le Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH) dans le cadre de sa recherche sensible sur l'impact des politiques de transport au Liban.

M. El Tal est un fervent défenseur de la communauté canado-arabe et se passionne pour faire du Canada un meilleur endroit pour les Arabes. Qu'il s'agisse de meilleures possibilités d'emploi, d'amélioration du logement, d'accès aux soins de santé ou de compréhension du système éducatif, les Canado-Arabes méritent mieux, d'autant plus que nombre d'entre nous ont récemment commencé à se sentir chez eux au Canada. Pendant son temps libre, M. El Tal gère un compte Instagram appelé TarbiLeb qui sensibilise les communautés de la diaspora du monde entier à l'histoire et à la culture libanaises. Il aime travailler en réseau et parler à de nouvelles personnes en anglais, en arabe ou en français, alors n'hésitez pas à lui envoyer un mot à l'adresse jad@canadianarabinstitute.org!



Sara Asalya
Chef de projet et co-
auteur

Sara Asalya est la directrice générale du Newcomer Women's Services Toronto (NEW), un organisme de bienfaisance à but non lucratif offrant de multiples services à plus de 800 immigrants et réfugiés par an. Avant de rejoindre NEW, Mme Asalya était la fondatrice et la directrice générale de la Newcomer Students' Association, une organisation nationale sans but lucratif travaillant à l'intersection de la migration, de l'éducation et de la justice sociale, et une plateforme engagée dans la promotion de l'inclusion et de l'équité pour les étudiants immigrés et réfugiés de niveau postsecondaire. Mme Asalya est titulaire d'une maîtrise en enseignement supérieur de l'Université de Toronto et possède plus de 10 ans d'expérience dans la gestion, l'exploitation et la recherche d'organismes sans but lucratif. Elle a également contribué de manière significative à la défense et à l'engagement de la communauté en matière d'établissement et d'emploi des nouveaux venus. Son expérience vécue en tant que femme immigrée au Canada a inspiré sa passion et son travail auprès de nombreuses communautés d'immigrants.

Mme Asalya a collaboré et travaillé sur différents projets de recherche et d'élaboration de politiques et a publié des éditoriaux dans des médias nationaux portant sur le déplacement et la réinstallation des réfugiés, la violence sexiste, le chômage et la déqualification des immigrants, les tendances et les problèmes du marché du travail ayant un impact sur les nouveaux arrivants qualifiés, les politiques en matière de titres de compétences étrangers et l'accès et l'intégration des réfugiés et des migrants dans l'enseignement supérieur.

TEAM



Czara Awad
Adjointe de recherche

Czara Awad est une chercheuse canado-arabe et une fonctionnaire canadienne ayant des racines à Athènes, à Amman et à Montréal. Elle est titulaire d'un baccalauréat en sciences politiques, en économie et en entrepreneuriat social de l'Université McGill et aspire à obtenir un baccalauréat en droit. Mme Awad a travaillé dans le domaine des politiques publiques à la Cour royale hachémite de Jordanie, dans le secteur canadien des PPP, et travaille actuellement comme déléguée commerciale en matière d'infrastructure à Affaires mondiales Canada. Ses recherches portent notamment sur les relations de la région du Moyen-Orient et de l'Afrique du Nord (MENA) avec les grandes puissances, les approches critiques de la construction de l'État, l'éducation, l'analyse de la politique étrangère et commerciale, et les questions intergouvernementales. Outre son travail dans la fonction publique, Mme Awad est une artiste indépendante qui utilise ses créations comme moyen d'expression de son identité et comme commentaire social.



Layla Jabbour
Adjointe de recherche

Layla Jabbour est une migrante syrienne qui vit actuellement à Toronto. Elle est animée par sa passion pour la justice et aborde son travail dans une optique antiraciste, féministe et anti-oppression. Mme Jabbour est titulaire d'une maîtrise en travail social de l'Université York et d'un baccalauréat en planification communautaire de l'Université de Waterloo.



Lobna Mahdi
Adjointe de recherche

Mme Mehdi est une chercheuse, une écrivaine et une coordonnatrice de programme située à Toronto. Elle est titulaire d'une maîtrise en éducation des adultes et en développement communautaire ainsi que d'un baccalauréat en études sur l'équité et en psychologie de l'Université de Toronto. Elle a rédigé son mémoire de maîtrise sur les femmes cinéastes égyptiennes de classe inférieure du début du XXe siècle, démontrant leur rôle de pionnières dans les arts égyptiens et arabes et leur influence sur le discours nationaliste et féministe de leur époque. Mme Mehdi est actuellement coordonnatrice de programme à la National Zakat Foundation.

TEAM



Maria Almhana
Adjointe de recherche

Maria Almhana est adjointe de recherche et adjointe administrative à l'Université Wilfrid Laurier. Mme Almhana a terminé sa maîtrise en politique publique internationale à la Balsillie School of International Affairs de l'Université Wilfrid Laurier en 2020. Elle s'est concentrée sur deux grands domaines : la sécurité humaine et les relations économiques internationales. Elle a auparavant obtenu un baccalauréat en comptabilité à la faculté d'économie de l'Université de Damas. Mme Almhana a participé à divers projets de recherche universitaire. Avant de venir au Canada, elle a travaillé comme analyste de cas et coordonnatrice de projet à Terre des Hommes, en Syrie. Elle a également une expérience de travail dans le secteur privé au Moyen-Orient.



Paulina Awwadeh
Adjointe de recherche

Paulina Awwadeh est une spécialiste des communications et des politiques basée à Toronto, mais elle possède une expérience internationale qu'elle a acquise en étudiant et en travaillant dans plusieurs grandes villes du monde, dont Dubai, Toronto et Cambridge. Mme Awwadeh a étudié les relations internationales et s'est ensuite spécialisée dans les sciences politiques. Elle a notamment travaillé pour une grande chaîne d'information au Moyen-Orient et pour les Nations Unies (HCR). Elle a commencé à travailler avec l'Institut canado-arabe en raison de sa passion pour la recherche, notamment sur des sujets axés sur l'autonomisation des femmes et l'élimination des obstacles pour les communautés marginalisées. Lorsqu'elle ne travaille pas, vous pouvez être sûrs que Mme Awwadeh lit, fait de la randonnée ou parcourt les médias sociaux qui, selon elle, servent à la sensibilisation sociale et à la recherche, et elle n'admettra jamais le contraire!

RÉSUMÉ

De 2016 à mars 2020, la communauté canado-arabe a connu le taux de chômage le plus élevé parmi toutes les communautés de minorités visibles au Canada, soit 13,5 %.[1] Lorsque la pandémie a frappé en mars 2020, toutes les communautés du Canada ont connu une augmentation du taux de chômage, la moyenne nationale atteignant 13,7 % en avril 2020.[2]

L'enjeu

En septembre 2020, le taux de chômage des Canado-Arabes est resté obstinément à 17,9 %,[1] alors que le taux de chômage national a diminué à 9 %. Les femmes canado-arabes ont connu des taux de chômage plus élevés, soit 20,3 %, ce qui représente le deuxième taux de chômage le plus élevé parmi les groupes de femmes des minorités visibles[2]. En mars 2022, l'Enquête sur la population active a indiqué que les taux de chômage étaient en baisse dans l'ensemble de la population; cependant, les Arabes avaient toujours le deuxième taux de chômage le plus élevé parmi tous les groupes de minorités visibles, soit 8,2 %, après les Asiatiques de l'Ouest. Les femmes arabes affichent également le deuxième taux le plus élevé parmi les femmes des minorités visibles, soit 10 %. En ce qui concerne le taux d'emploi, qui mesure la proportion de la population d'âge actif qui a un emploi, les femmes arabes ont enregistré le taux le plus bas, soit 68,1 % – le deuxième taux le plus bas étant celui des femmes d'Asie de l'Ouest, soit 64,9 %. Les chiffres de l'Enquête sur la population active brossent un tableau sombre – les femmes canado-arabes constituent le groupe de travailleurs admissibles les moins employés au Canada. En effet, les femmes arabes du Canada pourraient être confrontées aux plus grandes difficultés en matière d'intégration économique et de rebondissement après la pandémie. Cela ouvre la voie à la question suivante que nous soulevons : pourquoi les femmes arabes ont-elles un taux de chômage plus élevé que la plupart des femmes non arabes? L'objectif principal de cette étude consiste à comprendre les lacunes en matière de connaissances qui se cachent derrière les obstacles à l'emploi toujours plus nombreux auxquels sont confrontées les femmes arabes et à combler ces lacunes par des données probantes permettant de formuler des recommandations politiques.

Méthodologie

Pour atteindre l'objectif de l'étude, nous avons décidé de diviser le parcours professionnel d'une personne en différentes étapes basées sur la chronologie, de la collecte de renseignements sur le marché du travail au développement de la carrière. Nous avons d'abord mené une enquête quantitative fiable, puis nous l'avons complétée par des entretiens qualitatifs riches et des groupes de discussion dans les trois principales provinces où résident les Canado-Arabes : Ontario, Québec et Alberta.

L'enquête s'est concentrée sur les perceptions des femmes arabes en ce qui concerne les différentes étapes du parcours professionnel d'une personne. Nous avons comparé les perceptions des femmes arabes et non arabes à travers un échantillon fiable de 300 femmes arabes et 300 femmes non arabes, soit un total de 600 réponses. L'enquête a été menée en anglais et en français. Le guide qualitatif a été rédigé sous la forme d'un entretien semi-structuré, ce qui a offert aux participantes la possibilité d'examiner le « pourquoi » des obstacles à l'emploi et « comment » cela les affecte. Tout comme l'enquête, le guide a permis aux participantes de parcourir les cinq différentes étapes du développement de carrière au Canada. En ce qui concerne les critères démographiques des participantes, toutes se sont définies comme des femmes arabes qui travaillent ou recherchent activement un emploi. Au total, nous avons interviewé 30 femmes en Ontario, 20 femmes au Québec et 7 femmes en Alberta, et organisé trois groupes de discussion.

Résultats

ÉTAPE	OBSTACLE(S)	FACILITATEUR(S)
Étape 1 : Collecte de renseignements sur le marché du travail local	Services d'emplois inadéquats	Accès à des outils numériques sur mesure
Étape 2 : Recherche de possibilités d'emploi	Identité Titres de compétences étrangers Services d'emplois inadéquats	Accès à un réseau social Recyclage
Étape 3 : Processus de recrutement	Expérience canadienne Identité Langue et communication Services d'emplois inadéquats	Accès à un réseau social
Étape 4 : Expérience professionnelle et inclusion dans les lieux de travail	Identité Langue et communication Services d'emplois inadéquats	Aucun
Étape 5 : Développement de carrière et perspectives	Mélange d'obstacles	Aucun

Résultats

Après avoir compilé les données, nous avons constaté que les obstacles les plus fréquents et les plus importants auxquels les femmes arabes étaient confrontées sur le marché du travail étaient, par ordre d'apparition : les services d'emplois inadéquats, l'identité, les titres de compétences étrangers, l'expérience canadienne et les obstacles liés à la langue ou à la communication. Ce que les données nous ont montré, c'est qu'il n'y a pas d'obstacle intrinsèquement propre à l'expérience des femmes arabes, de sorte que les femmes arabes et non arabes rencontrent des obstacles liés au fait d'avoir des titres de compétences étrangers ou de ne pas avoir d'expérience canadienne. Cependant, les données quantitatives nous ont montré que le degré et l'intensité des obstacles particuliers auxquels les femmes arabes sont confrontées sont parfois beaucoup plus élevés que ceux de leurs homologues non arabes. En tant que telles, les solutions requises pour les femmes arabes seront par nature plus uniques et systémiques.

- **Services d'emplois inadéquats** : il existe différents services auxquels les nouveaux arrivants pourraient avoir accès dès leur arrivée au Canada. On observe plusieurs catégories dans cet espace, certaines sont des services d'intégration générale, d'autres offrent des services particuliers aux nouveaux arrivants et d'autres encore des services propres à l'emploi. Pour ce rapport, nous nous concentrons sur les expériences avec les services propres à l'emploi. Bien que leur mandat requiert d'eux qu'ils facilitent la recherche d'emploi des nouveaux arrivants, dans de nombreux cas, nous avons constaté qu'ils semblaient avoir créé davantage d'obstacles à l'intégration réussie des femmes arabes au marché du travail canadien.
- **Identité** : L'identité en tant qu'obstacle est plus difficile à définir que les titres de compétences étrangers ou l'expérience canadienne (qui sont plus techniques). En effet, l'obstacle identitaire est une expérience plus subjective. Cependant, les participantes ont signalé des incidents de discrimination qui les ont fait se sentir différentes tout au long des étapes, ce qui a entravé leurs
- **Titres de compétences étrangers** : la plupart des immigrants économiques qui viennent au Canada possèdent une forme quelconque de diplôme d'études postsecondaires délivré dans leur pays d'origine. Une fois au Canada, ils sont réputés posséder un titre de compétences étranger et sont tenus d'en rechercher l'équivalence dans la province où ils résident. Ce processus d'équivalence varie selon les provinces et les secteurs, et peut être long et coûteux performances et, en fin de compte, leurs possibilités d'emploi.
- **Manque d'expérience canadienne** : cet obstacle fait référence à une exigence que certains recruteurs/employeurs ont communiquée ou à laquelle ils ont fait allusion dans le processus de recrutement. L'exigence veut qu'une personne doive prouver qu'elle a travaillé au Canada avant d'être embauchée. Il y a plusieurs raisons pour lesquelles cette exigence est mise en place.
- **Obstacles de communication et de langue** : En ce qui concerne la langue, il convient de noter que toutes les femmes interrogées avaient le niveau de compréhension de l'anglais ou du français requis pour immigrer au Canada, étaient prêtes à travailler et étaient en mesure de tenir une conversation complète. La grande majorité des entretiens ont été menés en anglais ou en français, et non en arabe, selon la préférence de la participante. Ainsi, lorsqu'il est question d'« obstacles linguistiques », ce rapport ne fait pas référence aux compétences linguistiques de base ou techniques qui sont utilisées dans la vie de tous les jours pour mener des conversations courantes; nous faisons plutôt référence au jargon utilisé dans un cadre professionnel, dans certains secteurs et sur les lieux de travail, qui est difficile à apprendre et à comprendre si vous ne pratiquez pas dans un environnement de travail professionnel.

-
-

En plus des obstacles, certaines participantes ont discuté des moyens par lesquels elles ont individuellement surmonté certains obstacles. Dans le rapport, nous les qualifions de « facilitateurs ». Par exemple, la navigation sur Internet et l'accès à certains réseaux constituent véritablement des moyens efficaces pour les femmes canado-arabes d'améliorer leurs perspectives d'emploi.

Recommandations

- 1. **Diffusion numérique de l'information**
 - a. **Enjeu** : Dans les premières étapes du processus d'emploi, presque toutes les participantes ont utilisé une forme d'outil ou de plateforme numérique pour rechercher ou accéder à des renseignements sur le marché du travail. Il n'existe actuellement aucun portail ou site Web qui héberge tous ces renseignements.
 - b. **Solution** : Plusieurs participantes se sont fait l'écho d'une recommandation : elles souhaiteraient qu'on simplifie l'information dès le départ afin qu'il faille moins de temps et d'argent pour trouver un emploi ou s'intégrer de manière véritable au marché du travail.
 -
- 2. **Processus d'équivalence préalable à l'arrivée**
 - a. **Enjeu** : L'un des problèmes liés à l'immigration et aux titres de compétences étrangers est que, si le premier est une responsabilité fédérale, le second est une responsabilité provinciale. Ainsi, certaines femmes arabes passent entre les mailles du filet des administrations lorsqu'il s'agit de passer par le processus d'accréditation. Avant d'arriver au Canada, il existe de nombreux services préalables à l'arrivée que le gouvernement du Canada offre gratuitement pour fournir des renseignements sur la vie au Canada, sur la façon de trouver un emploi et sur la façon d'accéder à d'autres services d'établissement gratuits lorsque les nouveaux arrivants arrivent au Canada.
 - b. **Solution** : Les participantes souhaitent entamer le processus d'équivalence dès le début, peut-être après avoir été approuvés pour l'immigration et avant d'arriver au Canada. Bien que les séances d'information organisées par le gouvernement fédéral avant l'arrivée soient utiles, le fait d'entamer le processus d'équivalence des diplômes avant l'arrivée d'un nouvel arrivant au Canada lui donne une chance de commencer à travailler dans son domaine au Canada plus tôt.
 -
- 3. **Formation à la compétence culturelle pour combattre le racisme anti-arabe**
 - a. **Enjeu** : d'après les expériences des femmes arabes sur le lieu de travail et dans le processus de recrutement, il est évident qu'il existe des idées fausses sur l'identité arabe qui, selon les participantes, les ont mises mal à l'aise, les ont importunées et, dans certains cas, ont témoigné selon elles d'un manque de respect. La dynamique du lieu de travail est généralement difficile à manier, et l'intersectionnalité supplémentaire de la race, du sexe et de la religion peut avoir un impact sur la carrière d'une femme arabe. À l'heure actuelle, il n'existe pas de module de formation généralisé sur le racisme anti-arabe offert aux entreprises et aux organisations au Canada.
 - b. **Solution** : il faut donc donner plus de formation aux responsables de l'embauche et aux cadres supérieurs sur le racisme anti-arabe au Canada.
 -
 -
 -

○

Recommandations

- 4. **Equitable Performance Evaluation Processes Processus équitables d'évaluation du rendement**
 - a. **Enjeu** : Face aux microagressions sur le lieu de travail, certaines participantes craignaient d'être perçues différemment par leurs patrons en raison de leur identité. Certaines d'entre elles n'étaient pas du tout à l'aise pour divulguer leur identité.
 - b. **Solution** : Ce que nous savons des données quantitatives, c'est que les femmes arabes sont plus susceptibles d'être reconnaissantes d'une évaluation équitable au travail. Cela peut être lié au fait qu'elles veulent s'assurer que leur rendement est jugé sur la base de leur travail, et non sur leur identité ou leur connaissance du jargon. Par conséquent, si les lieux de travail ne disposent pas déjà d'une évaluation du rendement standardisée, les organisations devraient en utiliser une.

- 5. **Possibilités de formation sur mesure en matière de communication et de compétences générales**
 - a. **Enjeu** : Comme nous l'avons mentionné dans les conclusions, les femmes sans emploi sont celles qui sont prêtes à travailler et qui ont le niveau de compréhension de l'anglais ou du français requis pour vivre au Canada. Cependant, dans certains domaines, le jargon et la langue utilisés sur le lieu de travail sont propres à ce domaine ou même à cette organisation.
 - b. **Solution** : Par conséquent, en plus des cours de langue offerts par le gouvernement, il devrait y avoir davantage d'ateliers ou de ressources ciblées et individualisées en français ou en anglais pour différentes carrières et différents domaines.
 -

- 6. **Soutien aux efforts visant à créer et à élargir les réseaux sociaux et professionnels**
 - a. **Enjeu** : Ce qui ressort clairement des facilitateurs que les femmes arabes ont utilisés pour faire tomber les obstacles, c'est que les réseaux sociaux sont essentiels au développement de la carrière au Canada, et les femmes arabes le comprennent. Cependant, cela désavantage automatiquement les nouveaux arrivants, car leurs réseaux sociaux ne sont pas aussi vastes, notamment sur le plan professionnel. Même pour les femmes arabes de la deuxième et troisième génération, le manque de réseaux sociaux se traduit par un faible capital social pour elles aussi.
 - b. **Solution** : Par conséquent, il est nécessaire d'investir davantage de fonds publics dans les organisations ou les événements qui se concentrent spécifiquement sur le mentorat et aident les femmes nouvellement arrivées ou racisées à trouver des réseaux sociaux par l'entremise d'événements.
 -

- 7. **Améliorer l'impact et les mesures de réussite des services d'aide à l'emploi**
 - a. **Enjeu** : Les services de soutien qui aident les nouveaux arrivants et les immigrants à trouver un emploi ont tendance à cesser leur soutien dès que leurs clients trouvent un emploi, n'importe quel emploi. En effet, cela signifie que même si un médecin hautement qualifié est employé comme caissier dans une pharmacie, cela est considéré comme un succès mesuré par les services d'aide à l'emploi. Cependant, d'après nos recherches, nous savons que les femmes arabes veulent trouver des emplois véritables, et pas seulement des emplois de survie. Par conséquent, ce type de sous-emploi ne doit pas être considéré comme une mesure de réussite.
 - b. **Solution** : Par conséquent, nous recommandons au gouvernement et aux services de soutien de repenser leurs critères de réussite, en passant des clients en quête d'un emploi aux clients en quête d'un emploi à la mesure de leurs capacités dans le domaine dans lequel ils sont qualifiés.

Résultat net

En fin de compte, les femmes arabes qui sont prêtes à travailler et qui cherchent un emploi se retrouvent face à un système qui a tendance à les vouer à l'échec. En ce sens, l'échec pourrait signifier à la fois le chômage et le sous-emploi. Les femmes arabes, et en particulier celles qui sont nouvelles et immigrantes, viennent au Canada pour avoir la possibilité de vivre dans un pays où leurs besoins fondamentaux sont satisfaits, mais elles n'ont pas la possibilité de rester dans ce pays parce que leur gagne-pain est en danger.

-
-
-

CONTEXTE

« JE SENS QUE J'AI PLUS À OFFRIR, MAIS JE N'AI PAS LA CHANCE DE LE FAIRE. »

– PARTICIPANTE DU QUÉBEC

Les Canado-Arabes : une population en pleine expansion

La population arabe du Canada est actuellement l'un des groupes à la croissance la plus rapide du pays, étant donné le taux élevé d'immigration dans le pays.[1] Sur le million de Canadiens d'origine arabe, environ 7 sur 10 sont des immigrants de première génération et, au cours de la prochaine décennie, la communauté arabe devrait augmenter de 200 %.[2] Grâce au travail de l'Institut canado-arabe au sein de la communauté et aux innombrables interactions avec les membres de la communauté au cours de ce projet, nous savons que les Arabes viennent au Canada avec un rêve et une détermination de ce qu'ils veulent faire et une vision de la façon dont ils veulent y parvenir. Cependant, ils se heurtent constamment à des obstacles systémiques à l'emploi qui pourraient transformer ces rêves en cauchemars vivants. Ces obstacles ont contribué aux taux élevés de chômage et de sous-emploi, ainsi qu'au faible taux de participation au marché du travail auxquels sont confrontés les Arabes. Ces obstacles pourraient pousser les » à s'enfoncer davantage dans la pauvreté et l'isolement social, et à s'éloigner d'une intégration et d'une appartenance réussies à la société canadienne dans son ensemble. Si l'on examine l'intersectionnalité du genre et de la race, ce problème complexe commence à avoir des répercussions sur les personnes les plus vulnérables de la communauté arabe, soit les femmes.

DÉFINITIONS

- Canado-arabe : conformément à Statistique Canada, un « Arabe » est une personne qui indique que son origine ethnique ou celle de ses ancêtres est un pays appartenant à l'un des 22 États membres de la Ligue arabe.
- Première génération : conformément à Statistique Canada, cela « comprend les personnes qui sont nées à l'extérieur du Canada. Il s'agit, pour la plupart, de personnes qui sont ou qui ont déjà été des immigrants au Canada. » Ce terme est utilisé de manière interchangeable avec celui d'immigrant.
- Minorité visible : la Loi sur l'équité en matière d'emploi définit les minorités visibles comme « les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». Ce terme est utilisé de manière interchangeable avec racisé.
- Femme : nous utilisons le terme « femme » pour désigner toute personne, cisgenre ou transgenre, qui s'identifie comme une femme.

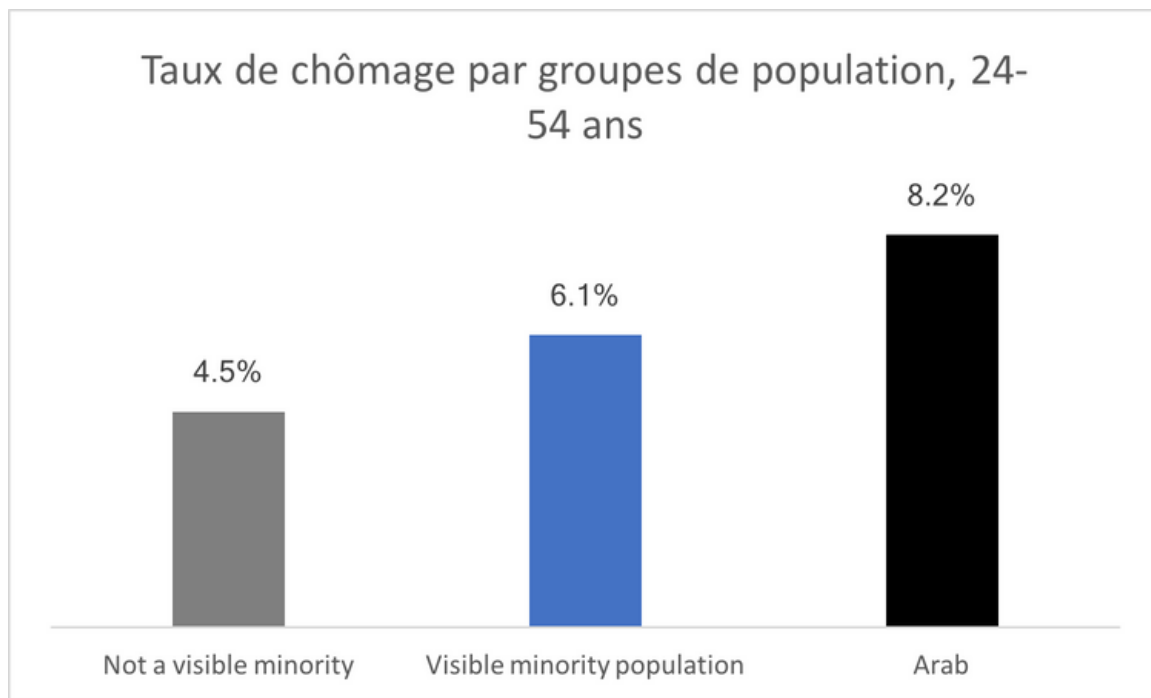
Les femmes arabes rencontrent des difficultés pour s'intégrer au marché du travail

Tout au long de la pandémie de COVID-19, les groupes les plus marginalisés ont sans doute été confrontés aux plus grands défis. En mai 2021, l'Institut canado-arabe a publié un rapport sur les expériences des communautés racisées pendant la première vague de la pandémie de COVID-19. Le rapport a révélé que certains Canadiens racisés, également connus sous le nom de minorités visibles, étaient confrontés à davantage d'obstacles que leurs homologues non racisés.[1] Qu'il s'agisse de logement, de soins de santé ou d'emploi, les confinements et autres politiques de fermeture économique ont exacerbé les problèmes auxquels certaines communautés de minorités visibles étaient déjà confrontées avant la pandémie. Par exemple, de 2016 à mars 2020, la communauté canado-arabe a connu le taux de chômage le plus élevé parmi toutes les communautés de minorités visibles au Canada, soit 13,5 %.[2] Lorsque la pandémie a frappé en mars 2020, toutes les communautés du Canada ont connu une augmentation du taux de chômage, la moyenne nationale atteignant 13,7 % en avril 2020.[3] On peut supposer que la pandémie a eu un impact plus intense sur une communauté qui était déjà très en retard en matière de chômage.

Avant juillet 2020, le recensement (tous les cinq ans) était la seule source fiable qui recueillait des renseignements sur le marché du travail des minorités visibles au Canada. En juillet 2020, l'Enquête sur la population active du Canada a commencé à demander aux répondants de déclarer à quel(s) groupe(s) de minorités visibles ils s'identifient, ce qui inclut les Arabes, les Noirs, les Chinois, les Philippins, les Latino-Américains, les Asiatiques du Sud-Est et les Asiatiques du Sud. Grâce à ce changement crucial de politique visant à commencer à recueillir des données fondées sur la race, nous avons pu découvrir que le taux de chômage des Canado-Arabes restait obstinément à 17,9 %, [1] alors que le taux de chômage national diminuait à 9 % d'ici septembre 2020. En effet, le taux de chômage de six des sept principaux groupes de population de minorités visibles a diminué, alors que celui des Arabes n'a pas baissé.[2] Parallèlement, les femmes arabes ont connu des taux de chômage plus élevés, soit 20,3 %, ce qui représente le deuxième taux de chômage le plus élevé parmi les groupes de femmes des minorités visibles[3].

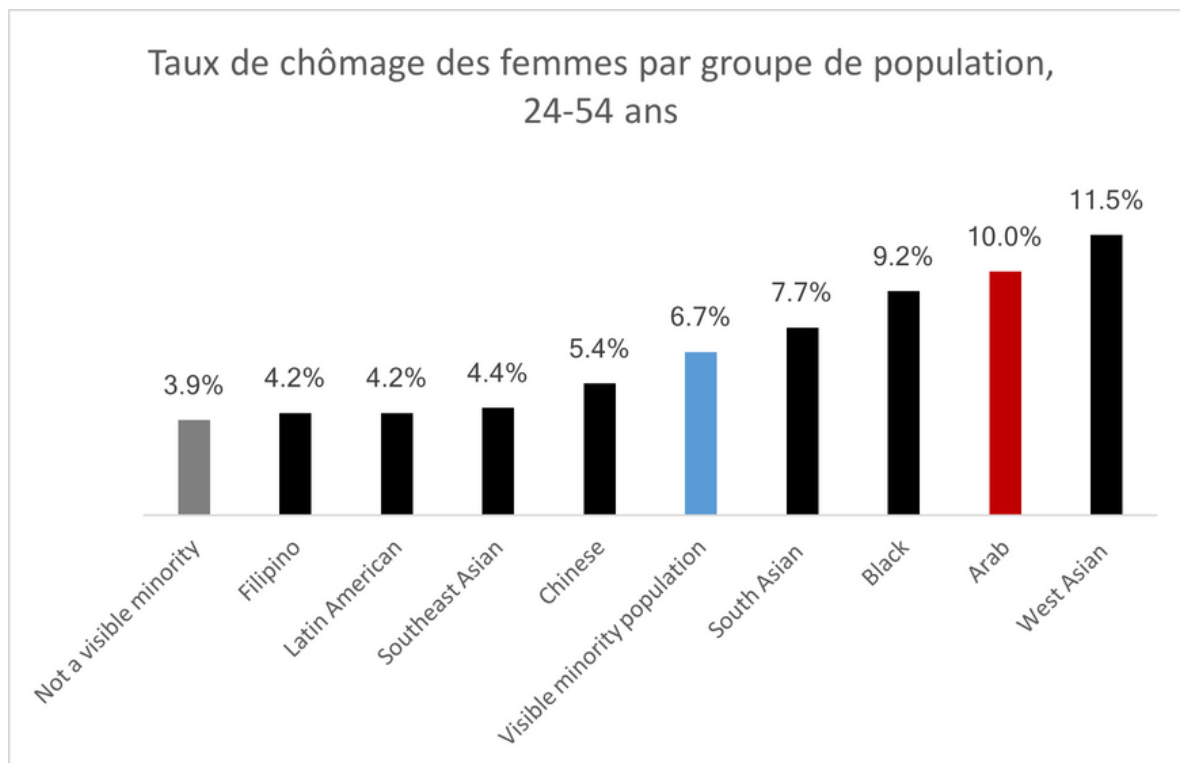
En mars 2022 (dernières données disponibles), l'Enquête sur la population active indiquait que les taux de chômage étaient en baisse dans l'ensemble des groupes; toutefois, les Arabes avaient toujours le deuxième taux de chômage le plus élevé parmi tous les groupes de minorités visibles, soit 8,2 %, après les Asiatiques de l'Ouest (graphique 1). Les femmes arabes avaient également le deuxième taux le plus élevé parmi les femmes des minorités visibles, soit 10 % (graphique 2). En ce qui concerne le taux d'emploi, qui mesure la proportion de la population d'âge actif qui a un emploi, les femmes arabes ont enregistré le taux le plus bas, soit 68,1 % – le deuxième taux le plus bas étant celui des femmes d'Asie de l'Ouest, soit 64,9 %.

Graphique 1: Taux de chômage par groupe de population, 24-54 ans



Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0373-01

Graphique 2 : Taux de chômage des femmes par groupe de population, 24-54 ans



Source : Statistique Canada, tableau 14-10-0373-01

Les chiffres de l'Enquête sur la population active brossent un tableau sombre – les femmes canado-arabes constituent le groupe de travailleurs admissibles les moins employés au Canada. Il est possible d'en déduire que les femmes arabes au Canada rencontrent le plus de difficultés lorsqu'il s'agit de s'intégrer économiquement et de rebondir après la pandémie. Cela ouvre la voie à la question suivante que nous soulevons : pourquoi? Pourquoi les femmes arabes ont-elles un taux de chômage plus élevé que les femmes non arabes? En effet, il s'agit d'une question cruciale à poser maintenant que les économies commencent à rebondir après la pandémie; un plan de relance économique qui n'inclut pas les perspectives des plus marginalisés, les femmes canado-arabes, est désavantageux pour l'ensemble de l'économie canadienne.

À ce titre et conformément aux objectifs du ministère des Femmes et de l'Égalité des genres du Canada visant à améliorer la sécurité, la participation et la prospérité économiques des femmes et des filles, cette étude présente trois objectifs :

1. Comprendre les lacunes en matière de connaissances qui se cachent derrière les obstacles à l'emploi toujours plus nombreux auxquels sont confrontées les femmes arabes et à combler ces lacunes par des données probantes permettant de formuler des recommandations politiques;
2. Mener un projet de recherche communautaire axé sur la collecte de données fondées sur la race et mettant en évidence l'intersectionnalité au sein de la communauté (femmes arabes réfugiées, femmes arabes musulmanes, femmes arabes noires, femmes arabes queers, etc.) afin de garantir la fiabilité et la généralisation des données;
3. Contribuer à un débat élargi sur l'emploi en mettant l'accent sur l'amélioration des résultats et des politiques d'intégration des nouveaux arrivants au Canada.

MÉTHODOLOGIE

En partenariat avec Abacus Data, l'Institut du Québec, le Réseau professionnel canado-arabe et la Newcomer Students' Association, nous avons adopté une approche mixte, c'est-à-dire que nous avons recueilli et analysé des données quantitatives et qualitatives dans la même étude. Nous avons d'abord mené une enquête quantitative fiable, puis nous l'avons complétée par des entretiens qualitatifs riches et des groupes de discussion dans les trois principales provinces où résident les Canado-Arabs : Ontario, Québec et Alberta.

Pour un projet de recherche communautaire de cette nature, l'utilisation d'une approche mixte présentait plusieurs avantages. Tout d'abord, puisque cette étude porte particulièrement sur les femmes arabes au Canada, l'approche à méthodes mixtes a permis aux participantes de s'exprimer, ce qui garantit que les résultats sont ancrés dans leurs expériences. Deuxièmement, l'enquête quantitative nous a permis de comprendre comment les Canadiennes d'origine arabe se sentent par rapport au marché du travail, tandis que les entretiens qualitatifs nous ont permis d'approfondir les nuances des raisons pour lesquelles elles se sentent ainsi; les deux lignes de questionnement étaient cruciales pour atteindre les objectifs de cette étude. Pour atteindre l'objectif de l'étude, qui consiste à comprendre pleinement les obstacles auxquels les femmes arabes sont confrontées sur le marché du travail canadien, nous avons choisi de diviser le parcours professionnel d'une personne en différentes étapes basées sur la chronologie, de l'entrée sur le marché du travail au développement de la carrière.



Tableau 2 : ventilation de la définition de chaque étape du parcours professionnel d'une personne

ÉTAPE	ÉTIQUETTE	DÉFINITION
1	Collecte de renseignements	La première étape est consacrée à la collecte de renseignements sur le marché du travail local, voir ce qui existe, quelles sont les structures organisationnelles, les secteurs existants, le marché du travail, etc.
2	Recherche	La deuxième étape consiste à rechercher des possibilités d'emploi dans un secteur particulier que vous avez défini lors de la recherche sur le marché du travail.
3	Recrutement	La troisième étape consiste à suivre le processus de recrutement, de la soumission de votre lettre de motivation à la signature d'un contrat.
4	Travail	La quatrième étape du parcours professionnel d'une personne est liée à la présence dans l'emploi ou le lieu de travail lui-même.
5	Élaboration	Enfin, la dernière étape est un peu plus abstraite et individuelle, puisqu'elle concerne les objectifs et les perspectives de développement de carrière d'une personne.

Outre les étapes du marché du travail, le statut d'emploi est une autre série d'étiquettes définies avant le début de la collecte des données. Nous avons utilisé les définitions du chômage et du sous-emploi de Deloitte Canada[1] pour nous assurer que les statuts reflètent le marché du travail.

STATUTS D'EMPLOI

- Chômeur : désigne les personnes qui n'ont aucun emploi, bien qu'elles soient capables, désireuses de le faire et qu'elles recherchent activement un emploi.
- Sous-emploi : il existe deux types de sous-emploi : visible et invisible.
 - Le terme « visible » désigne les personnes qui travaillent à temps partiel alors qu'elles préféreraient un emploi à temps plein.
 - Le terme « invisible » désigne les personnes qui occupent des emplois pour lesquels leurs compétences et leurs expériences passées ne sont pas utilisées de manière adéquate, et qui sont donc surqualifiées pour le poste. Pour cette étude, lorsque nous soulignons le sous-emploi, nous faisons référence au sous-emploi invisible.
- Emploi récent : nous définissons l'emploi récent comme une personne qui a obtenu un emploi dans le domaine ou le secteur souhaité au cours des six derniers mois.

APPROCHE DE L'ANALYSE QUANTITATIVE

L'enquête s'est concentrée sur les perceptions des femmes arabes en ce qui concerne les différentes étapes du parcours professionnel d'une personne. Nous avons comparé les perceptions des femmes arabes et non arabes à travers un échantillon fiable de 300 femmes arabes et 300 femmes non arabes, soit un total de 600 réponses. L'enquête a été menée en anglais et en français. Pour assurer l'exactitude et l'intersectionnalité des identités (objectif 2 de l'étude), nous avons posé quelques questions démographiques conformes au questionnement de Statistique Canada, notamment le pays d'origine ethnique, le statut générationnel, le niveau d'éducation, le sexe, l'âge et le statut d'emploi. Par la suite et en fonction de certaines réponses aux questions démographiques, nous avons interrogé les répondants sur leurs perceptions et leurs expériences sur le marché du travail canadien.

APPROCHE DE L'ANALYSE QUALITATIVE

Pour garantir la fiabilité et la comparabilité des données entre les deux méthodes, le guide qualitatif a été rédigé sous la forme d'un entretien semi-structuré, ce qui a offert aux participantes la possibilité d'examiner le « pourquoi » des obstacles à l'emploi et « comment » cela les affecte. Tout comme l'enquête, le guide a permis aux participantes de parcourir les cinq différentes étapes du développement de carrière au Canada. Avant l'entretien, toutes les participantes ont signé un formulaire de consentement éclairé dans la langue de leur choix (anglais, français ou arabe). Les entretiens ont également été menés dans les trois langues différentes, en fonction du degré de confort des participantes. En ce qui concerne les critères démographiques des participantes, toutes se sont définies comme des femmes arabes qui travaillent ou recherchent activement un emploi. En ce qui concerne les critères démographiques des participantes, toutes se sont définies comme des femmes arabes qui travaillent ou recherchent activement un emploi.

Tableau 3 : aperçu de la situation professionnelle des participantes aux entretiens dans chaque province :

PROVINCE	CHÔMEUSES	SOUS-EMPLOYÉE	EMPLOYÉE RÉCENTE	NOMBRE TOTAL DE PARTICIPANTES
ONTARIO	15	9	6	30
QUEBEC	10	6	4	20
ALBERTA	5	1	1	7
NOMBRE TOTAL	30	16	11	57

En fin de compte, l'utilisation d'une approche mixte (réponses quantitatives à l'enquête et entretiens individuels qualitatifs et groupes de discussion) s'est avérée être un succès pour ce projet, car les données sont suffisamment riches et approfondies pour être utilisées afin de broser un tableau de l'expérience des femmes arabes en matière d'emploi au Canada, ce qui ouvre la porte à d'autres voies de recherche à l'avenir.

Revue de la littérature

Une revue exhaustive de la littérature a été réalisée en mars 2021, et nous avons constaté qu'il n'existe aucune publication, universitaire ou non, au Canada qui se penche sur les obstacles à l'emploi auxquels sont confrontées les femmes arabes au Canada. En effet, il existe quelques ouvrages sur l'expérience des femmes immigrées, certains sur l'expérience des femmes musulmanes, d'autres sur l'expérience des femmes des minorités visibles, mais aucun ne mentionne ou ne met en lumière l'expérience unique des femmes arabes. Nous avons donc détecté une lacune dans la documentation et ce rapport, conformément au premier et au troisième objectifs, vise à combler ces lacunes à l'aide de données du monde réel.

Cela dit, les travaux préexistants sur les femmes non arabes nous ont aidés à construire les instruments d'enquête en avril 2021. En effet, il nous a fallu comprendre ce que d'autres chercheurs ont trouvé comme étant les obstacles à l'emploi auxquels sont confrontées les femmes des minorités visibles pour que nos données et nos résultats puissent contribuer à la discussion élargie sur l'emploi et l'intégration (objectif 3). Certains des principaux chercheurs dans ce domaine, dont Sheila Block et Rupa Banerjee, montrent que la discrimination et les titres de compétences étrangers sont les principaux obstacles auxquels les femmes des minorités visibles, et en particulier les immigrées, sont confrontées. D'autres chercheurs, dont Stephanie Premjia et Alison Taylor, étudient l'impact de ces obstacles, qui conduisent au chômage ou au sous-emploi, sur d'autres facteurs de la vie, tels que le logement, la santé physique et mentale et l'éducation des enfants. Cependant, il y a un manque de recherche de qualité sur les résultats et l'expérience des femmes canado-arabes en matière de chômage, alors qu'elles ont jusqu'à présent été confrontées à certains des obstacles les plus élevés à l'emploi au Canada. C'est là que cette étude, et les données qui en découlent, contribuent à la discussion élargie sur l'expérience de certaines femmes racisées sur le marché du travail canadien.

RÉSULTATS

Dans cette section, nous examinons en profondeur les données quantitatives et qualitatives à chaque étape du parcours professionnel des participantes au Canada afin de comprendre les obstacles auxquels les femmes arabes sont confrontées à chaque étape.

Les obstacles les plus courants qui sont apparus

Dans l'enquête, nous avons posé plusieurs questions aux femmes arabes et non arabes afin de mieux comprendre leur parcours professionnel, de la compréhension du marché du travail au développement de leur carrière (voir tableau 2). Lors des entretiens, nous avons approfondi le parcours professionnel des femmes arabes.

Après avoir compilé les données, nous avons constaté que les obstacles les plus fréquents et les plus importants auxquels les femmes arabes étaient confrontées sur le marché du travail étaient, par ordre d'apparition : les services d'emplois inadéquats, l'identité, les titres de compétences étrangers, l'expérience canadienne et les obstacles liés à la langue ou à la communication. Ce que les données nous ont montré, c'est qu'il n'y a pas d'obstacle intrinsèquement propre à l'expérience des femmes arabes, de sorte que les femmes arabes et non arabes rencontrent des obstacles liés au fait d'avoir des titres de compétences étrangers ou de ne pas avoir d'expérience canadienne. Cependant, les données quantitatives nous ont montré que le degré et l'intensité des obstacles particuliers auxquels les femmes arabes sont confrontées sont parfois beaucoup plus élevés que ceux de leurs homologues non arabes. En tant que telles, les solutions requises pour les femmes arabes seront par nature plus uniques et systémiques. Avant de plonger dans chaque étape, nous expliquerons brièvement chaque obstacle et inclurons une citation pertinente d'une participante qui en fait ressortir l'essence.

Services d'emplois inadéquats : il existe différents services auxquels les nouveaux arrivants pourraient avoir accès dès leur arrivée au Canada. On observe plusieurs catégories dans cet espace, certaines sont des services d'intégration générale, d'autres offrent des services particuliers aux nouveaux arrivants et d'autres encore des services propres à l'emploi. Pour ce rapport, nous nous concentrons sur les expériences avec les services propres à l'emploi. Bien que leur mandat requiert d'eux qu'ils facilitent la recherche d'emploi des nouveaux arrivants, dans de nombreux cas, nous avons constaté qu'ils semblaient avoir créé davantage d'obstacles à l'intégration réussie des femmes arabes au marché du travail canadien.

« JE NE ME SUIS JAMAIS SENTIE AUSSI DISCRIMINÉE DE MA VIE QU'EN ACCÉDANT À CES AGENCES POUR L'EMPLOI. »

– PARTICIPANTE EN ONTARIO

Identité : L'identité en tant qu'obstacle est plus difficile à définir que les titres de compétences étrangers ou l'expérience canadienne (qui sont plus techniques). En effet, l'obstacle identitaire est une expérience plus subjective. Cependant, les participantes ont signalé des incidents de discrimination qui les ont fait se sentir différentes tout au long des étapes, ce qui a entravé leurs performances et, en fin de compte, leurs possibilités d'emploi.

« J'AI CONSTAMMENT L'IMPRESSION DE DEVOIR ME CENSURER. »

– PARTICIPANTE EN ONTARIO

Titres de compétences étrangers : la plupart des immigrants économiques qui viennent au Canada possèdent une forme quelconque de diplôme d'études postsecondaires délivré dans leur pays d'origine. Une fois au Canada, ils sont réputés posséder un titre de compétences étranger et sont tenus d'en rechercher l'équivalence dans la province où ils résident. Ce processus d'équivalence varie selon les provinces et les secteurs, et peut être long et coûteux.

« LES DEUX, TROIS PREMIÈRES ANNÉES, J'AVAIS L'IMPRESSION DE N'AVOIR RIEN À FAIRE DANS CE PAYS. JE NE PEUX PAS EXERCER UN EMPLOI PARCE QU'IL S'AGIT D'UN DIPLÔME ÉTRANGER. CHEZ MOI, J'ÉTAIS ADJOINTE À L'ENSEIGNEMENT, ET J'AI MA MAÎTRISE. »

– PARTICIPANTE EN ONTARIO

Manque d'expérience canadienne : cet obstacle fait référence à une exigence que certains recruteurs/employeurs ont communiquée ou à laquelle ils ont fait allusion dans le processus de recrutement. L'exigence veut qu'une personne doive prouver qu'elle a travaillé au Canada avant d'être embauchée. Il y a plusieurs raisons pour lesquelles cette exigence est mise en place.

« SI VOUS NE M'EMBAUCHEZ PAS PARCE QUE JE N'AI PAS D'EXPÉRIENCE CANADIENNE, QUAND EST-CE QUE J'AURAI CETTE EXPÉRIENCE CANADIENNE? »

– PARTICIPANTE EN ALBERTA

Obstacles de communication et de langue : En ce qui concerne la langue, il convient de noter que toutes les femmes interrogées avaient le niveau de compréhension de l'anglais ou du français requis pour immigrer au Canada, étaient prêtes à travailler et étaient en mesure de tenir une conversation complète. La grande majorité des entretiens ont été menés en anglais ou en français, et non en arabe, selon la préférence de la participante. Ainsi, lorsqu'il est question d'« obstacles linguistiques », ce rapport ne fait pas référence aux compétences linguistiques de base ou techniques qui sont utilisées dans la vie de tous les jours pour mener des conversations courantes; nous faisons plutôt référence au jargon utilisé dans un cadre professionnel, dans certains secteurs et sur les lieux de travail, qui est difficile à apprendre et à comprendre si vous ne pratiquez pas dans un environnement de travail professionnel.

« CE N'EST PAS QUE LE TRAVAIL EXIGE DE PARLER FRANÇAIS, MAIS C'EST QU'IL Y A CERTAINS TERMES ET RÉFÉRENCES DANS LE TRAVAIL QUE JE NE PEUX APPRENDRE QUE SUR LE TAS. »
– PARTICIPANTE AU QUÉBEC

En plus des obstacles, certaines participantes ont discuté des moyens par lesquels elles ont individuellement surmonté certains obstacles. Dans le rapport, nous les qualifions de « facilitateurs ». Par exemple, la navigation sur Internet et l'accès à certains réseaux constituent véritablement des moyens efficaces pour les femmes canado-arabes d'améliorer leurs perspectives d'emploi.

Où et comment ces obstacles se sont manifestés

Tableau 4 : un aperçu des différents obstacles que les femmes arabes rencontrent à chaque étape, et les facilitateurs qu'elles utilisent pour aider à briser ces obstacles :

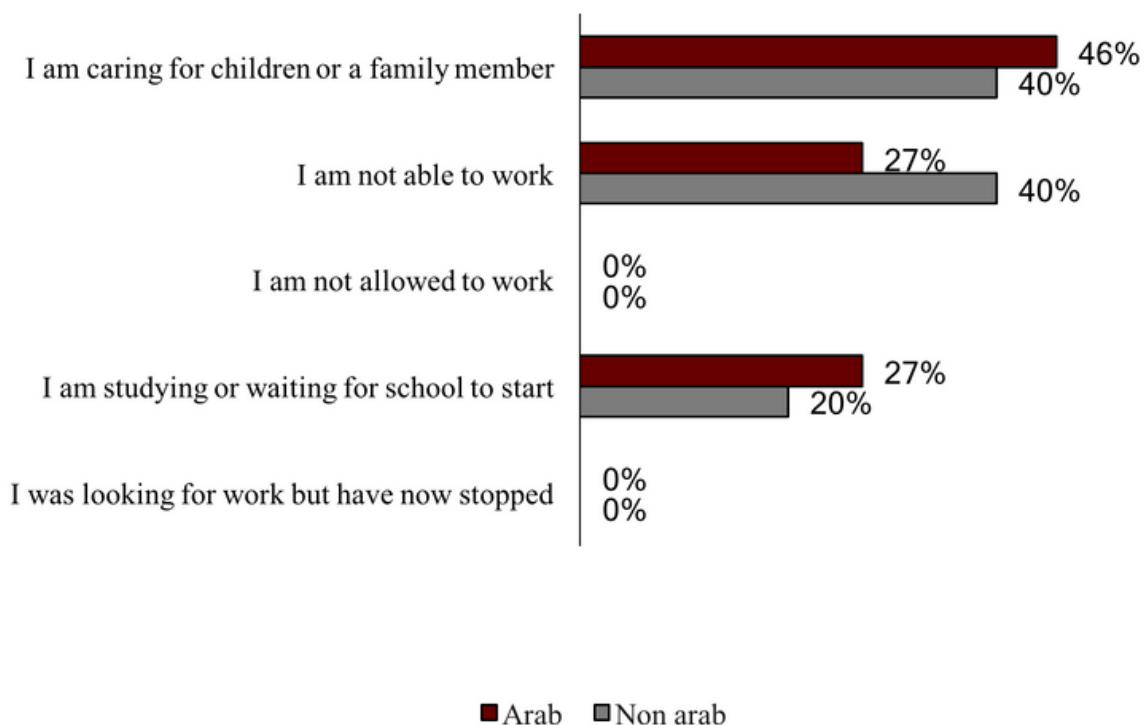
ÉTAPE	OBSTACLE(S)	FACILITATEUR(S)
Étape 1 : Collecte de renseignements sur le marché du travail local	Services d'emplois inadéquats	Accès à des outils numériques sur mesure
Étape 2 : Recherche de possibilités d'emploi	Identité Titres de compétences étrangers Services d'emplois inadéquats	Accès à un réseau social Recyclage
Étape 3 : Processus de recrutement	Expérience canadienne Identité Langue et communication Services d'emplois inadéquats	Accès à un réseau social
Étape 4 : Expérience professionnelle et inclusion dans les lieux de travail	Identité Langue et communication Services d'emplois inadéquats	Aucun
Étape 5 : Développement de carrière et perspectives	Mélange d'obstacles	Aucun

ÉTAPE 1 : COLLECTE DE RENSEIGNEMENTS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL LOCAL

Au cours de la première étape, les candidates potentielles doivent recueillir des renseignements sur le fonctionnement du marché du travail local et sur la place qu'ils y occupent. Cette étape est celle pour laquelle le moins d'obstacles ont été signalés, peut-être parce qu'il s'agit d'une étape de collecte de renseignements indépendante, où l'expérience de chaque participante se fonde sur son propre contexte de recherche et de navigation dans l'information. Néanmoins, nous avons voulu voir comment les femmes arabes obtenaient leurs renseignements sur le marché du travail au Canada. Dans le cadre de l'enquête et de l'entretien, il a été demandé aux participantes si elles étaient à la recherche d'un emploi (et si non, pourquoi), comment elles se sentaient à ce stade du parcours, et ce qu'elles faisaient pour rechercher des renseignements sur le marché du travail.

Premièrement, les femmes arabes sont plus susceptibles que les femmes non arabes d'être au chômage ou hors de la population active. Nous avons voulu mieux comprendre les raisons pour lesquelles ces femmes ne sont pas au travail.

Figure 1 : Pourquoi les femmes arabes ne travaillent-elles pas ou ne cherchent-elles pas de travail?

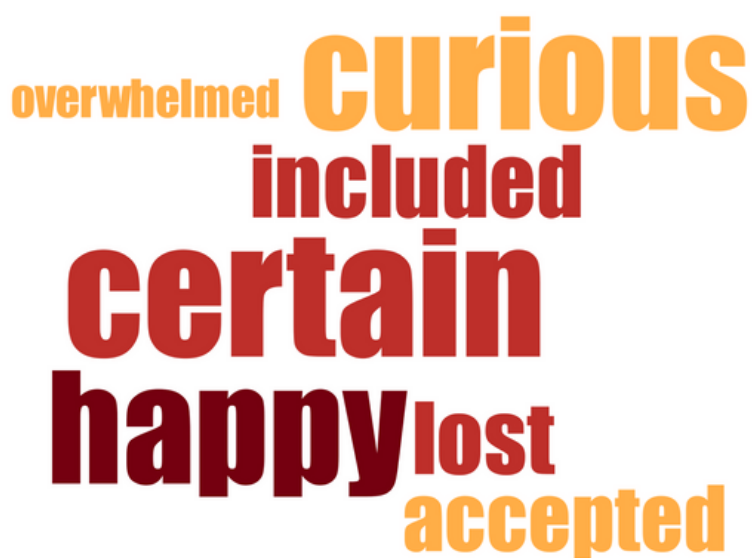


Parmi les femmes qui ne travaillent pas ou ne cherchent pas de travail, la raison principale pour les femmes arabes est de « s'occuper des enfants ou d'un membre de la famille » (46 %) alors que pour les femmes non arabes, c'est « ne pas pouvoir travailler » (40 %).

Lors des entretiens, nous avons cherché à comprendre comment certains obstacles à chaque étape de l'emploi ont eu un impact sur les participantes et comment elles se sont senties. Nous avons posé des questions telles que : quels sont les défis auxquels vous avez été confrontées? Qu'est-ce que vous avez ressenti? Qu'avez-vous fait à ce sujet? Qu'est-ce qui a fonctionné et qu'est-ce qui n'a pas fonctionné pour vous? Nous voulions illustrer l'ensemble des expériences vécues par une femme arabe qui tente de s'intégrer économiquement au Canada. Nous avons donc codé et catégorisé les sentiments des femmes arabes à chaque étape de l'emploi et produit des nuages de mots basés sur la fréquence des mots pour comprendre l'impact personnel de ce parcours sur les femmes arabes.

Figure 2 : Étape 1 – collecte de renseignements sur le marché du travail local – Nuage de mots

L'histoire que ces nuages de mots dépeignent en est une où les femmes arabes, comme la plupart des autres femmes et surtout les immigrantes au Canada, commencent leur parcours professionnel avec espoir, enthousiasme et la certitude qu'elles trouveront un emploi qu'elles veulent. En raison de l'abondance de renseignements au cours de la première étape, il peut être écrasant, et certains peuvent se sentir perdus face à la question « par où commencer? »



Obstacles

Relever les services d'emplois et y accéder

Certaines participantes ont indiqué que les agences pour l'emploi elles-mêmes créaient des obstacles à la recherche de renseignements sur le marché du travail. Moins d'un tiers des femmes interrogées ont eu accès à des services de soutien, 18 des 57 participantes ayant eu recours aux services d'une agence; la question de l'accès dépasse le cadre du présent rapport et a été étudiée ailleurs[1], mais il convient de noter que sur les 18 femmes, plus de la moitié ont fait état d'expériences négatives avec le service fourni.

Par exemple, une femme ingénieure en milieu de carrière en Ontario rencontrait des difficultés liées à son manque d'expérience canadienne. L'agence pour l'emploi à laquelle elle a accédé lui a conseillé de faire du bénévolat dans n'importe quel domaine afin de pouvoir mentionner une expérience canadienne sur son CV. Après avoir fait des centaines d'heures de bénévolat, son expérience de bénévole a été jugée non pertinente par les employeurs auxquels elle a postulé, car ils exigeaient une expérience canadienne dans le domaine dans lequel elle souhaitait travailler. Or, elle n'aurait pas pu faire du bénévolat dans son domaine en raison de ses titres de compétences étrangers. Lors de la collecte de renseignements sur le marché du travail, la participante a reçu des renseignements trompeurs sur la recherche d'un emploi dans le domaine souhaité de la part d'un conseiller ou de l'encadreur du service d'aide à l'emploi.

Une autre participante, titulaire d'une licence d'une université libanaise et d'un certificat en éducation d'un collège communautaire de Toronto, a assisté à des webinaires généraux et à des séances d'information proposés par un service de soutien lors de son arrivée. Avec le recul, elle ne pense pas « qu'ils donnent une image précise de la réalité. Ils vous disent "oh, bienvenue au Canada, voici ce que vous avez", mais ils ne vous disent pas que pour accéder au service, par exemple, vous devez passer par 1 000 fardeaux jusqu'à ce que vous y arriviez. Ils donnent simplement l'impression que c'est facile. » Une autre participante, homosexuelle, titulaire d'un baccalauréat d'une université libanaise et d'un certificat en éducation d'un collège communautaire de Toronto, a apprécié l'approche du « tableau parfait » parce qu'elle « simplifiait l'idée que "tout le monde trouve un emploi au Canada." Vous travaillez ici. Vous y faites du bénévolat. Vous travaillez sur vous-même; suivez un cours et vous trouvez un emploi. Cela vous dit qu'il y a de l'espoir, soyez utile et travaillez aussi un peu sur vous-même. Ce n'est pas si facile, mais c'est faisable. »

De ces deux perceptions d'une même approche, il est possible de déduire que si certains apprécient les renseignements très généraux sur le marché du travail avec un sentiment d'espoir (par exemple, « tout le monde trouve un emploi »), d'autres préfèrent les renseignements plus réalistes et pratiques. Les deux participantes s'accordent à dire que ce n'est pas un parcours facile. Ces services ont tendance à dépeindre un parcours de recherche d'emploi très fondamental, standard et générique. Si cela fonctionne pour certaines participantes, cela en induit d'autres en erreur et les frustre, notamment celles qui ne sont pas en mesure de postuler dans leur secteur professionnel donné. Cela simplifie également à l'excès le processus et les attentes, ce qui les laisse avec plus de questions que de réponses. Cela montre donc qu'à ce stade, les obstacles semblent se situer davantage au niveau individuel qu'au niveau systémique.

Facilitateur

Alors que les services de soutien semblent être un succès ou un échec pour certaines participantes, plus de 49 participantes sur 57 se tournent vers les outils et plateformes numériques, tels que LinkedIn, Google et Indeed, pour se faire une idée du marché du travail. Pour ces femmes nouvellement arrivées, ces médias numériques sont les principales portes d'entrée pour comprendre le marché du travail canadien. Par exemple, une participante de l'Ontario, visiblement musulmane et titulaire d'un baccalauréat des Émirats arabes unis, a mentionné qu'elle « acquiert de l'expérience dans la recherche d'emploi parce que j'ai un compte LinkedIn. Je suis les personnes qui travaillent pour les entreprises qui m'intéressent et je construis mes connaissances à partir de là. »

Pour les femmes un peu plus âgées, le fait de connaître les technologies représente un obstacle. Bien que leur culture numérique soit élevée, ils peuvent avoir du mal à savoir comment établir un profil numérique optimal. Par exemple, une participante a immigré d'Égypte en Ontario en tant que réfugiée; elle est mère célibataire et avait une carrière fructueuse de pharmacienne en Égypte. N'ayant pas d'expérience canadienne dans le domaine, elle a eu du mal à savoir comment se présenter au mieux, affirmant que « j'ai besoin de l'aide d'un professionnel pour m'aider à développer mon profil LinkedIn. » Néanmoins, une fois que les femmes sont en mesure d'accéder aux outils en ligne, trouver des renseignements sur le marché du travail devient plus facile, comme le prouvent les autres exemples ci-dessus. Par conséquent, cela pourrait suggérer que les outils en ligne et l'accès numérique sont des facilitateurs prometteurs pour améliorer les résultats en matière d'emploi pour les femmes arabes, et en particulier les nouvelles arrivantes, notamment à ce stade de la collecte de renseignements.

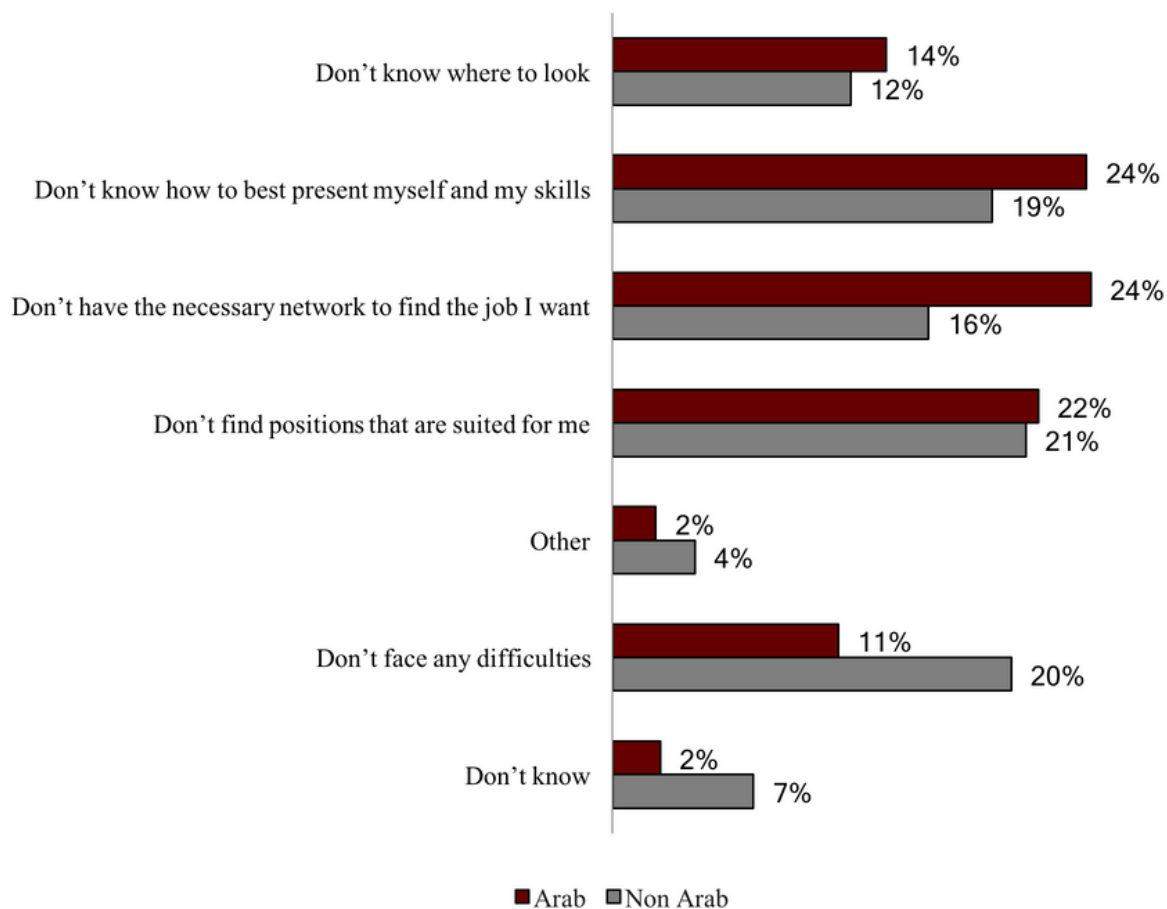
Par conséquent, alors que les services d'assistance pourraient être à la fois les obstacles et les facilitateurs de l'emploi pour les femmes arabes à ce stade précoce, les outils en ligne offrent un moyen plus fiable, plus tangible et plus indépendant de recueillir des renseignements.

ÉTAPE 2 : RECHERCHE ET IDENTIFICATION DE POSSIBILITÉS D'EMPLOI APPROPRIÉES

Cette étape se concentre sur l'expérience de recherche d'emploi des femmes arabes. La phase de recherche d'emploi est une étape critique entre la collecte de renseignements sur le marché du travail et le début du processus de recrutement; c'est à ce moment-là que les candidats commencent à postuler à des emplois potentiels. Voici quelques questions posées : Saviez-vous où chercher des emplois correspondant à vos compétences et à votre formation? Comment postulez-vous à des emplois? Et de quel type d'aide ou de soutien pensez-vous avoir besoin pour que ce processus soit plus fructueux?

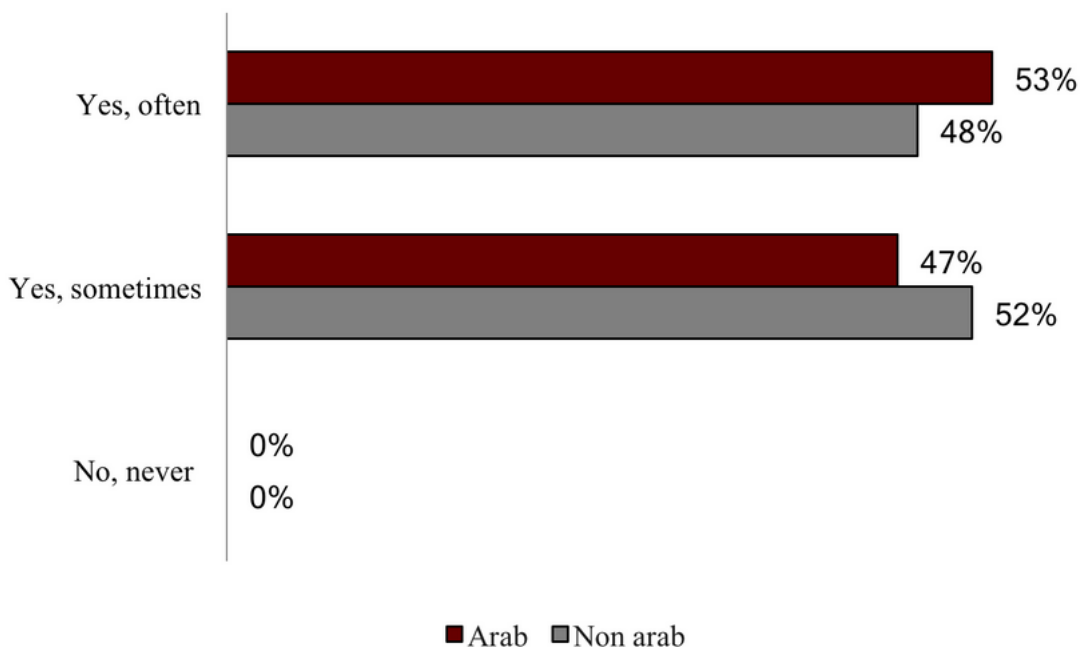
Nous voulions savoir ce que les femmes arabes ressentaient lorsqu'elles cherchaient un emploi, en gardant à l'esprit l'ensemble de leur carrière (actuelle ou passée) afin de mieux saisir l'expérience vécue plutôt qu'un événement particulier.

Figure 3 : *Que ressentent les femmes arabes lorsqu'elles cherchent un emploi?*



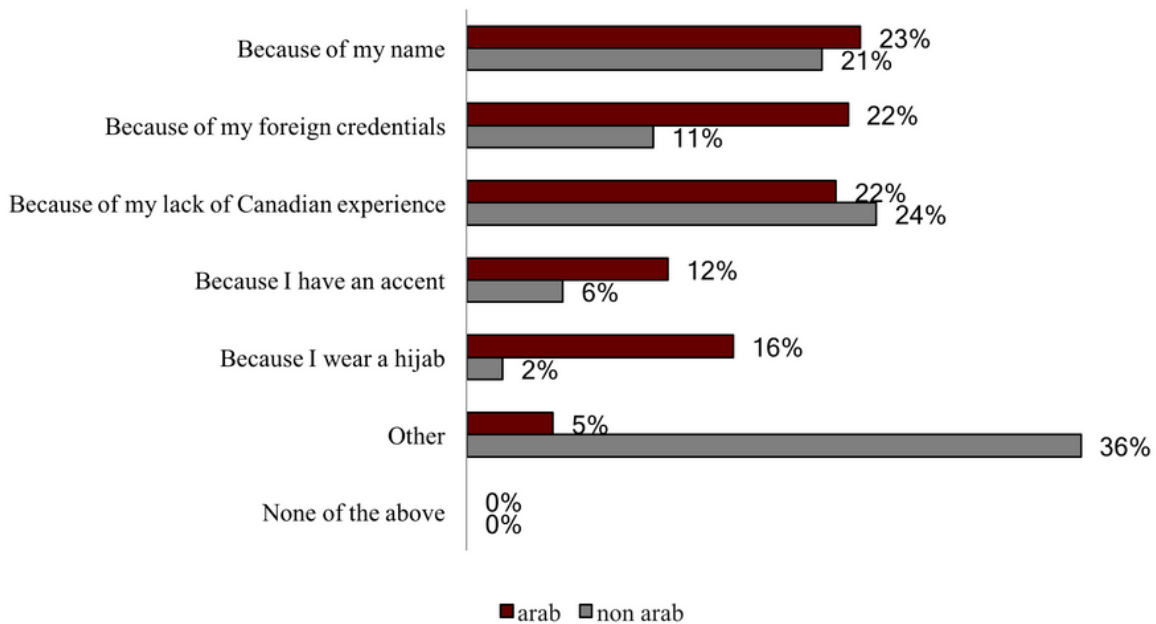
Environ une femme arabe sur quatre a le sentiment de ne pas avoir le bon réseau pour trouver l'emploi qu'elle souhaite et une sur quatre ne sait pas comment se présenter et mettre en valeur ses compétences. À ce stade, nous voulions également savoir si les femmes arabes s'attendaient à recevoir plus de rappels après avoir envoyé leur CV pour des offres d'emploi, et si elles n'en recevaient pas beaucoup, quelles en étaient, selon elles, les principales raisons.

Figure 4 : Après avoir envoyé des CV pour une offre d'emploi, avez-vous eu l'impression de ne pas recevoir autant d'appels que prévu?



Toutes les femmes arabes interrogées ont le sentiment de recevoir moins de rappels que ce à quoi elles s'attendaient. Plus de la moitié (53 %) des femmes arabes ont le sentiment que c'est souvent le cas. Ce chiffre est comparable à celui des femmes non arabes, qui sont également de cet avis (48 %).

Figure 5 : pourquoi pensez-vous que vous n'avez pas reçu autant d'appels que prévu?



Les trois principales raisons invoquées par les femmes arabes pour expliquer qu'elles n'ont pas reçu autant d'appels que prévu sont : le nom (23 %), les titres de compétences étrangers (22 %), le manque d'expérience canadienne (22 %). Les femmes arabes sont plus susceptibles que les femmes non arabes de citer les raisons suivantes : 1) les diplômes étrangers (10 points de pourcentage), l'accent (6 points de pourcentage) et le hidjab (14 points de pourcentage). Les raisons proposées dans notre enquête ont été adaptées pour mieux comprendre l'expérience des femmes arabes; les femmes non arabes ont donc mentionné d'autres raisons.

Lors des entretiens, nous nous sommes plongés dans certaines des émotions que les femmes arabes ressentaient à ce stade. Nous avons remarqué qu'une fois que les renseignements sur le marché du travail sont devenus plus clairs à l'étape 1, les femmes arabes ont essayé de postuler à des emplois qu'elles recherchaient dans leur secteur. Elles ont tendance à ressentir de la gratitude et de la reconnaissance pour les possibilités auxquelles elles postulent. Cependant, elles commencent à rencontrer certains obstacles à ce stade, ce qui entraîne parfois de la peur.

Figure 6 : Étape 2 – recherche de possibilités d’emploi – Nuage de mots



Obstacles

Les obstacles que les femmes arabes ont signalés à ce stade comprennent des services d’emplois inadéquats, la reconnaissance des titres de compétences étrangers et l’identité.

Services d’emplois inadéquats

Les participantes ont généralement trouvé que les services de soutien auxquelles elles avaient accès à ce stade étaient inadéquats et, parfois, insultants et humiliants. Une participante de l’Ontario, qui a obtenu son baccalauréat au Moyen-Orient en 2007, se souvient s’être rendue dans une agence de services d’emplois dès son arrivée au Canada en tant qu’immigrante économique : « ils ont organisé un atelier sur la façon de rédiger un curriculum vitae, une lettre de présentation, les compétences requises, ce que les entreprises recherchent habituellement, et comment inclure cela dans les lettres de présentation. C’était toutefois très fondamental. Je dirais que ce serait surtout pour les diplômés du secondaire. Il s’agissait d’étudiants universitaires à la recherche d’un emploi. Je cherchais quelque chose de plus relevé. J’étais même surqualifiée pour cela, mais c’est ce qu’on m’a proposé et j’ai dû accepter. » Par conséquent, pour les femmes arabes qui sont plus avancées dans leur carrière (débutant à un poste de gestionnaire ou à un poste de niveau intermédiaire), les services de soutien ne sont pas toujours aussi utiles dans leur recherche d’emploi et peuvent potentiellement les miner.

Une autre participante, qui est arrivée au Canada avec sa famille à 18 ans en tant que réfugiée et qui a maintenant 24 ans, a eu besoin d'un peu plus d'aide. Elle a constaté qu'« ils ne vous donnent pas assez de temps. Ils vous rencontrent seulement pendant 30 minutes chaque semaine, ce qui est tout juste suffisant pour parler de ce que vous avez fait au cours de la semaine, mais il n'y a pas de temps pour vous enseigner ou vous montrer comment faire ou s'asseoir avec vous et vous donner suffisamment de temps juste pour vous faire comprendre comment le système fonctionne. » Elle est toujours confrontée aux obstacles systémiques qu'elle a rencontrés il y a six ans en tant que nouvelle arrivante. Les sentiments de cette participante ont été repris par plusieurs autres participantes en Ontario et au Québec.

En Alberta, une participante titulaire d'un baccalauréat et d'une maîtrise en ingénierie et d'un MBA s'est sentie victime de discrimination de la part d'un service de soutien lorsque le coordonnateur du programme a organisé une séance de formation sur « la façon de se préparer aux entretiens. Nous n'avons pas parlé de maquillage excessif, nous avons parlé d'hygiène de base pendant 20 à 25 minutes. Pourquoi ne savons-nous pas comment nous nettoyer et prendre des douches? Leur supposition sur les femmes arabes et immigrées est plus que raciste, plus que raciste. » Ainsi, les entretiens montrent que les services de soutien offrent des ressources, mais la plupart des participantes qui ont utilisé ces ressources ont le sentiment qu'elles étaient soit trop fondamentales, soit peu utiles et, pour certaines, racistes.

Par conséquent, les ressources en matière d'information, de formation et de développement semblent ne pas correspondre aux besoins des femmes arabes. En effet, la figure 3 illustre le fait que les femmes arabes sont plus susceptibles de ne pas se sentir en confiance quant à la meilleure façon de se présenter et de présenter leurs compétences, et qu'elles sont plus susceptibles d'avoir l'impression de ne pas avoir le bon réseau. Ainsi, les femmes arabes qui se retrouvent dans les agences pour l'emploi et demandent de l'aide pour communiquer et présenter au mieux leurs compétences et leurs capacités, ne trouvent pas ces services suffisants ou adaptés à leur niveau d'expérience, à la nature du travail (secteur) ou au type de poste auquel elles cherchent à postuler. Dans certains cas, cela a entraîné le chômage et le sous-emploi des femmes arabes.

Identité

Un autre obstacle identifié à ce stade était l'identité et l'expression de soi. Cela a été particulièrement mis en évidence au Québec, où les participantes se sont senties marginalisées au cours du processus de demande. Par exemple, une participante, résidente permanente et récemment diplômée d'une université canadienne, a affirmé que « parce qu'il y a beaucoup de femmes arabes à Montréal, j'ai l'impression d'être désavantagée parce qu'on me regarde comme "oh, juste une autre femme arabe". » Une autre Québécoise, qui est citoyenne canadienne, mais a vécu la majeure partie de sa vie au Moyen-Orient, a l'impression que les employeurs « préfèrent les étudiants québécois et les personnes qui ont vécu toute leur vie ici, les vrais Canadiens. Je peux juste dire que c'est différent. Comme "tu es différent, tu n'es pas un Canadien comme nous". Ce n'est jamais direct, mais plus des sous-entendus de discrimination. » Cela l'a empêchée de postuler des emplois. Une participante de l'Ontario, qui est palestinienne-syrienne et vit avec un handicap, estime que « le fait d'être arabe est certainement un désavantage pour moi, car il y a beaucoup de personnes islamophobes. Même ces dernières années, lorsque Trump a pris le pouvoir, les gens étaient très ouverts sur leur aversion pour les musulmans. » Lorsqu'il s'agit de l'identité arabe, l'intersection entre la race et la religion (dans ce cas, le racisme anti-arabe et l'islamophobie) doit être soulignée, car elles se nourrissent l'une de l'autre.

Pour une femme de l'Ontario qui porte le hidjab et qui est réfugiée, elle « s'est fait dire à plusieurs reprises par d'autres Arabes dans mon domaine que je ne peux pas avoir les mêmes possibilités qu'un nouveau diplômé en arts, que quelqu'un de blanc ou qui est né ici au Canada ou qui n'a visiblement aucune identité. On m'a dit que je devais créer mes propres possibilités, que je devais construire mon propre travail, ce qui, je pense, crée plus d'obstacles pour moi. » Le fait que certaines femmes arabes soient si conscientes de leur identité sitôt dans le processus d'embauche signifie qu'elles peuvent se sentir exclues et désavantagées dès le départ

Reconnaissance des titres de compétences étrangers

Les diplômes étrangers ont également été considérés comme un obstacle à ce stade de la recherche d'emploi. Au cours du processus de recherche d'emploi et de candidature, certaines participantes n'ont pas pu postuler à des emplois dans leur domaine parce qu'il leur manquait des documents. Par exemple, une femme arabe au Québec a un diplôme d'enseignement de l'Arabie saoudite, mais il lui manque un document de « licence d'enseignement » pour obtenir une équivalence au Québec. Ce document est une condition préalable à la formation des enseignants, c'est-à-dire les cours qu'elle doit suivre pour être qualifiée pour enseigner au Canada. « Il n'y a pas de licence d'enseignement parce que nous n'en avons pas chez nous, et il est vraiment difficile de communiquer par moi-même, en tant que femme, avec le ministère de l'Éducation en Arabie saoudite. » L'histoire de cette participante n'est pas rare parmi les éducateurs nouvellement arrivés, et en particulier ceux qui ont fui des pays dans des situations politiquement risquées. Une autre participante du Québec a « des amis qui, après tout ce temps passé au Canada, ne trouvent pas le moyen d'évaluer leurs documents », et qui abandonnent donc la recherche d'emploi.

Pour de nombreuses participantes qui sont arrivées au Canada avec un diplôme professionnel étranger (médecine, architecture, droit, enseignement, etc.), le fait de posséder ce titre de compétence les empêche même de postuler des emplois dans leur domaine. Dans de nombreux domaines, un recyclage est nécessaire, ce qui peut être très coûteux pour acquérir ou maintenir un niveau de vie pendant le recyclage ou la recherche d'une certification équivalente. Par conséquent, le fait d'avoir un diplôme étranger commence à devenir un obstacle à ce stade, mais cette situation est ensuite exacerbée dans les étapes suivantes. Cela est conforme à la figure 5, où les femmes arabes sont deux fois plus susceptibles de citer les diplômes étrangers comme raison pour laquelle elles n'ont pas avancé dans un processus de candidature que les femmes non arabes.

Exemple :

« Je suis architecte et je ne peux pas travailler ici. Vous devez suivre le processus de réglementation. Et j'ai commencé à le faire. J'ai envoyé mon dossier et les autres documents. Toutefois, vous savez avec la COVID-19 tout prend du temps. J'attends une réponse de leur part. Je dois ensuite suivre un cours à l'université pendant six mois. Cela s'appelle le code du bâtiment canadien ou quelque chose comme ça. Je dois faire ces choses avant de postuler un emploi ici dans mon domaine. Même dans ce cas, je ne serai pas facilement acceptée parce que je n'ai pas d'expérience. J'ai un diplôme étranger, je n'ai pas de réseau étroit parce que je n'ai pas travaillé, donc je dois d'abord m'exercer ou faire du bénévolat tout en apprenant la réglementation, je ne sais pas. »

Facilitateur

Les femmes arabes ont utilisé quelques outils différents pour tenter de briser les obstacles auxquelles elles sont confrontées. Plus particulièrement, les participantes s'appuient sur leur communauté et développent des réseaux sociaux pour les aider. Une participante du Québec, qui s'est rendue une fois dans une agence de placement, mais qui a trouvé ses services trop généraux, a déclaré : « Je trouve intéressant qu'une agence de placement n'ait pas été capable de faire autant pour vous que ce que vous pensez que votre réseau a fait : pour rendre votre CV plus canadien. » Par conséquent, lorsqu'il s'agit de rechercher des possibilités et de préparer leurs candidatures, certaines participantes ont le sentiment qu'elles peuvent faire confiance à leurs réseaux sociaux plutôt qu'à une agence. Un autre exemple de ce facilitateur est l'information relative aux équivalences de diplômes. Lorsqu'on lui a demandé quelle était une source d'information digne de confiance, une participante de l'Ontario, nouvellement arrivée et mère de famille, a répondu : « des amis qui ont la même expérience dans la même situation, qui se présentent à certains endroits et me disent "il s'agit d'un bon endroit, essayez celui-là" ». Par exemple, ils m'ont parlé d'un groupe qui aide les architectes syriens à certifier leur diplôme, alors j'y suis allée et ils m'ont beaucoup aidé, m'ont dit ce que je devais faire et m'ont donné les renseignements corrects et les plus pertinents. » Cet exemple illustre l'importance d'un réseau pour aider les femmes arabes à mieux s'intégrer dans le monde du travail.

Cependant, de nombreuses participantes ont mentionné que leur réseau n'était pas assez fort ou vaste pour les aider. Par exemple, une participante de l'Ontario avait l'impression que même si elle était qualifiée pour les emplois pour lesquels elle postulait, « j'avais aussi l'impression que dans 90 % des cas, on ne m'appellerait pas pour un entretien parce que si vous connaissez quelqu'un dans l'entreprise, ça aide, et moi, je ne connais personne. » Ainsi, bien que le fait de ne pas avoir de réseau social puisse être considéré comme un obstacle, en avoir un est un facilitateur essentiel pour la plupart des autres obstacles, comme illustré ci-dessus.

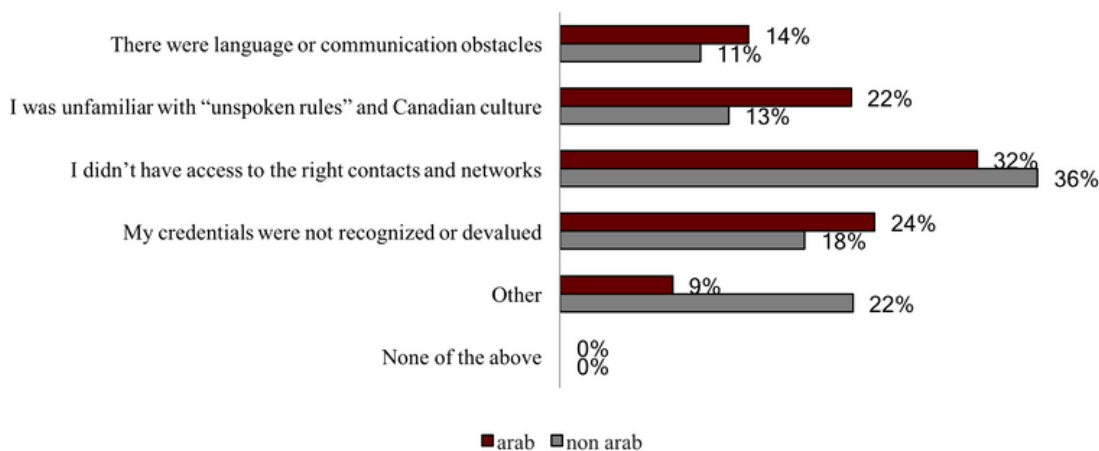
Au-delà des réseaux sociaux, le recyclage et le perfectionnement des compétences en vue de la reconnaissance des titres de compétences étrangers restent un facteur de facilitation essentiel. Nous avons entendu des femmes qui ont pu trouver un emploi une fois leur diplôme certifié. Toutefois, la grande majorité d'entre elles ont éprouvé des difficultés à obtenir leur certification en raison du coût ou des responsabilités liées à la garde des enfants, ou parce qu'elles ont dû accepter des emplois de survie pour payer les factures, de sorte qu'elles ne pouvaient pas se permettre le temps nécessaire. Les participantes au groupe de discussion de l'Ontario ont convenu qu'il existe des obstacles financiers au recyclage et au perfectionnement des compétences. Par conséquent, bien qu'il s'agisse d'une option viable, elle pourrait être inaccessible pour les femmes arabes, en particulier pour les nouvelles arrivantes.

ÉTAPE 3 : RECRUTEMENT

Cette étape saisit le temps qui s'écoule entre la soumission d'une demande d'emploi et le début de l'emploi, et comprend des événements tels que les entretiens, les négociations et les questions de suivi. Voici quelques-unes des questions posées : si vous n'avez pas eu de réponse d'un employeur ou d'un recruteur, quelle en était la raison selon vous? Qu'est-ce que vous avez ressenti? Comment s'est passé votre entretien? Vous êtes-vous sentie préparée? Vous sentiez-vous apte à occuper le poste pour lequel vous êtes interviewée?

Nous voulions également savoir comment les femmes arabes se sentaient au cours du processus de recrutement. Encore une fois,

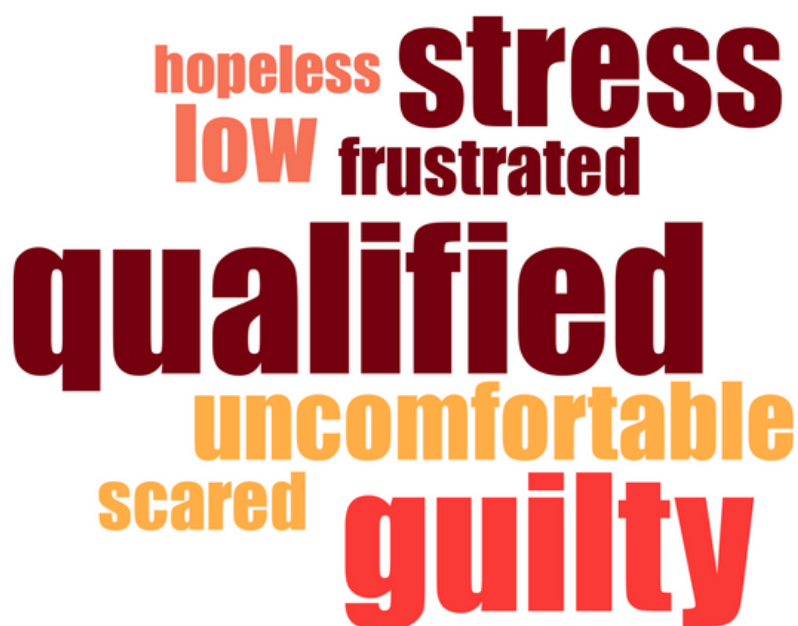
Figure 7 : lors d'un processus de recrutement, avez-vous eu au moins une fois l'impression que :



Les trois principaux sentiments des femmes arabes sont les suivants : elles n'ont pas accès aux bonnes personnes-ressources et aux bons réseaux (32 %), leurs titres de compétences étrangers ne sont pas valorisés (24 %) et elles ne connaissent pas les « règles tacites » de la culture professionnelle canadienne. Les deux premiers défis ont été mentionnés lors des étapes précédentes de la recherche d'un emploi. Là encore, les réponses proposées dans notre enquête ont été adaptées pour mieux comprendre l'expérience des femmes arabes; les femmes non arabes ont donc mentionné d'autres raisons.

Lors des entretiens, cette étape est celle où les femmes arabes commencent à se sentir plus stressées et frustrées. Bien qu'elles puissent avoir les diplômes et l'expérience professionnelle qui les rendent qualifiés pour un emploi, comme ces diplômes et cette expérience sont étrangers, ils ont tendance à ne pas être reconnus au Canada, ce qui rend le processus parfois désespéré.

Figure 8 : Étape 3 – processus de recrutement – Nuage de mots



Obstacles

Les femmes arabes ont signalé le plus grand nombre d'obstacles à ce stade, l'identité, la communication et les compétences linguistiques, l'inadéquation des services d'emplois et l'expérience canadienne étant cités comme les principaux obstacles à l'emploi.

Compétences en matière de communication, de présentation et de langage professionnel

Les femmes de l'Alberta, de l'Ontario et du Québec ont cité la communication et la langue comme raison du chômage ou du sous-emploi. Cependant, la prévalence de cet obstacle est beaucoup plus élevée au Québec. En effet, plus de la moitié (13) des participantes du Québec ont cité le fait de ne pas connaître un niveau suffisant de français comme un obstacle à l'emploi dans leur domaine. Pour les participantes sans emploi au Québec, presque tous essayaient d'apprendre le français par l'entremise de services, de l'école ou de l'autoapprentissage. Cependant, les différentes responsabilités telles que l'éducation des enfants et le travail à temps partiel ont rendu plus difficile la concentration sur la formation linguistique. De plus, certaines femmes ont déclaré que le programme de français du gouvernement était trop avancé ou ne s'appliquait pas aux emplois qu'elles recherchaient.

Certaines femmes ont eu l'impression de posséder toutes les qualifications requises pour le poste, à l'exception de la maîtrise du français, qui, selon les responsables du recrutement, est la seule raison pour laquelle elles n'ont pas été choisies. Une participante du Québec, qui a 17 ans d'expérience professionnelle au Soudan, a réussi à obtenir l'équivalence de son baccalauréat et de sa maîtrise en ressources humaines, et elle est retournée au CÉGEP (le collège au Québec) pour travailler ses compétences en anglais et en français. À bien des égards, ses titres et ses compétences la rendent apte au travail; cependant, après avoir obtenu 54 crédits, elle « n'a toujours pas terminé le français nécessaire pour obtenir le plus haut diplôme secondaire du Québec », de sorte qu'elle demeure « non qualifiée » aux yeux des gestionnaires d'embauche. Les expériences de ces femmes au Québec pourraient suggérer que le fait de ne pas avoir un niveau accepté de compétences en français est la raison de leur chômage, et que la formation à laquelle les femmes ont accès ne comble pas cette lacune.

En Alberta et en Ontario, certaines femmes ont indiqué que le fait d'avoir un accent étranger lorsqu'elles s'expriment en anglais constituait un obstacle. Une participante de l'Ontario, qui est au Canada depuis sept ans, a déclaré : « J'ai l'impression que lorsque vous passez un entretien avec une personne dont la langue maternelle est l'anglais, ils commencent à vous parler comme si vous étiez inférieure, que vous avez moins de compétences ou que vous êtes moins intelligente à cause de votre accent. Ou vous êtes moins qualifié pour des emplois qui sont peut-être faciles. » Ce sentiment a été partagé par une autre participante de l'Ontario, diplômée en littérature anglaise, qui a commenté l'impact négatif de l'accent sur la confiance en soi :

« Lorsque l'anglais est votre deuxième langue, l'anxiété a un impact direct sur vos capacités linguistiques. Et cela vous conduira à de nombreux mauvais entretiens d'embauche, non pas à cause du contenu, mais à cause du stress. De toute façon, un entretien est stressant et je perds une partie de mes compétences en anglais. Et puis je me sens comme, oh, mon Dieu, je sais que je peux mieux m'exprimer en anglais, et puis je suis plus stressée, et puis l'entretien tombe à l'eau. »

Ces deux exemples illustrent comment certaines femmes de la communauté, bien que techniquement fonctionnelles ou même parlant couramment l'une des deux langues officielles (l'anglais), peuvent encore ressentir la langue comme un obstacle en raison de leur accent.

Pour une participante de l'Alberta, réfugiée syrienne venue du Liban en 2015, cette peur des accents montrant d'où l'on vient découle de son expérience au Moyen-Orient : « Avoir peur de mon accent ne vient pas seulement de mes relations ici au Canada, mais aussi de mes relations dans mon pays. Au Liban, j'étudiais l'anglais comme deuxième langue et je m'inquiétais de mon accent. On me disait en quelque sorte : "Ton accent est bizarre." Votre accent est un accent syrien, alors je suis venue ici en ayant peur de parler en anglais, surtout devant des Arabes. » Par conséquent, pour certaines participantes, notamment celles qui ont été victimes de discrimination dans les endroits où elles ont vécu avant de venir au Canada, il pourrait y avoir un certain syndrome de stress post-traumatique (SSPT) lié aux langues et aux accents.

En fin de compte, une participante du Québec a bien résumé la situation en disant que « en tant que femmes arabes, nous sommes honnêtement confrontées à de sérieuses difficultés avec le jargon. Je me sens humiliée, comme si je n'étais pas capable de faire quoi que ce soit parce qu'une compétence me manque. » En effet, ces sentiments se retrouvent également dans la figure 7, où les femmes arabes sont plus susceptibles de ressentir des obstacles linguistiques et de communication dans le processus de recrutement que les femmes non arabes.

Identité et expression de soi

En ce qui concerne l'identité, certaines femmes ont eu l'impression que leur race et leur religion étaient les raisons pour lesquelles elles n'étaient pas recrutées. Par exemple, certaines femmes de l'Ontario et du Québec ont le sentiment d'être victimes de discrimination parce que leur nom à consonance arabe figure sur le formulaire de candidature, et qu'il leur est difficile d'accéder à l'étape de l'entretien parce que « mon nom n'est pas de consonance européenne, donc les gens ne me donnent pas une chance équitable. » Par conséquent, quelques femmes arabes ont l'impression que leur identité ethnique est un obstacle à l'emploi. Dans un cas, une participante qui cherchait un emploi à temps partiel pour arrondir ses fins de mois s'est souvenue de son expérience lors d'un entretien où le comité de sélection était composé uniquement de Blancs, et où « je savais que je n'aurais pas le poste. J'ai estimé que ce n'était pas l'endroit où j'obtiendrais le poste, et je n'ai pas obtenu le poste bien que mon entretien se soit déroulé de manière incroyable. » Cet exemple montre à quel point les femmes arabes peuvent être conscientes de leur identité raciale au cours du processus d'embauche.

L'intersection de la religion et de la race est cruciale pour l'expérience des femmes arabes sur le marché du travail. Pour les femmes arabes qui portent le hidjab, les obstacles sont encore plus rigides. L'enquête nous apprend (figure 5) que les femmes arabes sont plus susceptibles de citer le hidjab comme raison pour laquelle elles n'ont pas été rappelées lors du processus de recrutement. En Alberta, une participante qui porte le hidjab a déclaré : « Beaucoup de mes amies me disent que si j'enlevais mon hidjab, j'aurais peut-être plus de chances. J'entends cela de la part de mes amies qui ont retiré leur hidjab pour avoir plus de possibilités et de chances ici, et pour être honnête, je pense à changer mon apparence et à retirer mon hidjab. » Une participante du Québec, arrivée au Canada il y a deux ans, a décidé d'enlever son hidjab juste avant de s'installer au Québec pour « me départir de mon identité arabe » et avoir plus de facilité à s'intégrer. Il est évident que l'on pense que si vous n'êtes plus visiblement musulman, vous aurez plus de chances. Cela pourrait suggérer que la manière dont une personne choisit de montrer son identité a un impact sur ses chances d'emploi.

Exemple :

« Je suis une Arabe africaine, donc la couleur de ma peau est aussi liée à la question de ne pas trouver de travail. Je ne me suis pas sentie discriminée avant de venir au Canada, en raison de ma religion, de la couleur de ma peau, du fait que je ne parle pas français, etc. J'ai été confrontée à de nombreuses discriminations, mais cela ne m'empêchera pas de faire ce que je veux faire. Je ne suis pas venue ici pour avoir le sentiment d'être moins chanceuse, ou d'être une citoyenne de deuxième ordre. En cas de besoin, je peux prendre mes bagages et rentrer chez moi. Je me sens tellement mal de vivre de chèque d'aide sociale en chèque d'aide sociale juste pour payer mes factures et j'ai même essayé de faire du bénévolat dans plusieurs entreprises. J'ai envoyé mon CV et j'ai essayé de communiquer avec les entreprises personnellement. Mais rien. » – Une participante québécoise d'une quarantaine d'années.

L'expérience de cette participante illustre l'intersectionnalité des obstacles – ils ne peuvent être résolus ou analysés en vase clos. En effet, ils s'alimentent les uns les autres, et leur poids collectif conduit les femmes arabes au chômage.

Expérience canadienne

Un autre obstacle que les participantes ont signalé dans le processus de recrutement est la nécessité d'avoir une expérience canadienne dans son CV pour être embauché. Il s'agit d'une expérience commune : 35 des 57 participantes ont dû faire face à cet obstacle à un moment donné de leur expérience sur le marché du travail. Il convient de noter que les données quantitatives montrent que les femmes arabes sont moins susceptibles de citer le manque d'expérience canadienne comme raison pour laquelle elles n'ont pas été rappelées pour un entretien, mais les données qualitatives indiquent qu'il s'agit d'un obstacle courant pour les participantes. Par exemple, une éducatrice de maternelle au Québec avait la formation nécessaire et l'équivalence de ses diplômes pour travailler, mais son employeur potentiel lui a dit « désolé, parce que vous n'avez pas d'expérience canadienne, je ne peux pas vous accepter. » De nombreuses participantes ont souligné le problème inhérent à cet obstacle : pour travailler au Canada, il faut avoir une expérience canadienne préalable, mais on ne peut pas avoir d'expérience canadienne si on ne peut pas travailler. La « solution » actuelle tend à rechercher des emplois de survie qui ne correspondent pas aux compétences des participantes.

Certaines participantes y ont résisté. Une femme du Québec, arrivée au Canada en tant que réfugiée et titulaire de trois diplômes d'études supérieures, a demandé « où puis-je acquérir une expérience canadienne si vous ne m'appellez même pas pour un entretien? Où puis-je obtenir cette expérience canadienne? Dans un entrepôt? Non, je n'ai pas quitté mon pays avec ces diplômes pour venir faire ça ici. » Pour d'autres, elles acceptent un emploi qui n'est pas dans leur domaine, généralement bien en deçà de leurs compétences, afin d'acquérir une certaine expérience canadienne; toutefois, cela ne se traduit pas nécessairement par la recherche d'un emploi intéressant par la suite. En effet, l'obligation d'avoir une expérience canadienne conduit généralement les femmes au sous-emploi. Une femme sous-employée de l'Ontario a travaillé dans le commerce de détail pendant deux ans avant de commencer à postuler à des emplois dans son domaine de travail (design de mode), mais elle a eu du mal à trouver des références appropriées ou pertinentes aux emplois qu'elle recherchait en fonction de son niveau de compétence et d'expertise. La solution ne consiste donc pas à trouver n'importe quel emploi au Canada, mais plutôt à trouver un emploi véritable qui façonne et fait progresser la progression et le développement de la carrière.[1]

Bien que certaines participantes comprennent la nécessité d'avoir une expérience canadienne, elles ont tout de même exprimé leur frustration face à cette situation. Certaines ont demandé pourquoi il semblait que toute leur vie avant le Canada était effacée, en disant « **toute mon expérience à l'extérieur du Canada, ma vie, est-elle valide?** » ou « **cela a eu un mauvais impact sur moi, peu importe la raison; se faire rejeter vous fait perdre votre confiance. Cela a affecté mon attitude à l'égard d'une nouvelle tentative.** » En effet, l'humiliation de ne pas être embauchée à cause d'un facteur sur lequel vous n'avez aucun contrôle est présente. De plus, certaines des participantes qui avaient récemment trouvé un emploi ont prouvé que le fait d'avoir une expérience canadienne améliorait leurs chances d'emploi. En Ontario, une participante a déclaré qu'elle avait « **obtenu un entretien. C'est le premier emploi pour lequel j'ai obtenu un entretien sans référence. Mais peut-être que maintenant, je suis plus expérimentée et plus professionnelle, et j'ai l'expérience canadienne.** » Quelques autres participantes ont cité des expériences similaires. Ainsi, le fait d'être embauchée plus rapidement après avoir acquis une expérience pertinente au Canada montre que cette dernière est nécessaire; toutefois, elle constitue toujours un obstacle majeur pour les femmes.

Services d'emplois inadéquats

À ce stade, les participantes qui ont eu recours à des services d'emploi ou de soutien ont eu des sentiments mitigés quant à leur expérience. D'un côté, certaines participantes de l'Alberta et de l'Ontario ont dit que les agences de placement les avaient aidés à trouver un emploi et, dans certains cas, avaient pratiqué des entretiens avec elles pour les préparer à l'entretien d'emploi réel. Certaines participantes étaient reconnaissantes des mots d'encouragement des services de soutien, mais ont été découragées par le fait qu'« **après avoir étudié toutes ces années, je vais retourner à un travail à faible revenu.** » D'autre part, certaines participantes étaient sceptiques quant aux motivations de ces services de soutien. En Alberta, une participante, qui a une formation médicale, a affirmé que « **l'agence a juste besoin de gens qui deviennent ainsi des chiffres et leur permettent de continuer à recevoir des fonds du gouvernement, peu importe l'expérience du client. Si vous trouvez un emploi et que vous êtes payée à l'issue des programmes, les agences d'aide à l'établissement seront heureuses de s'en attribuer le mérite, quel que soit l'emploi et s'il a quelque chose à voir avec ce que vous voulez faire.** » Cela met en lumière la question du sous-emploi, où les femmes arabes ont tendance à accepter des emplois de survie afin d'avoir un revenu, même si cela signifie travailler dans un domaine qui n'utilise pas leurs compétences et leur expertise. En Ontario, une participante, médecin de formation et diplômée de son pays d'origine, a essayé d'accéder aux services d'une agence pour trouver un emploi dans le domaine de la santé. L'agence lui a dit qu'elle pouvait lui trouver un emploi d'assistante en pharmacie, et elle n'a donc pas cherché à obtenir une aide supplémentaire. Par conséquent, en ce qui concerne le recrutement, il semble que les agences soient en mesure d'aider les femmes à trouver des emplois, mais ces emplois ont tendance à ne pas correspondre aux compétences que les participantes offrent. Ainsi, ces femmes ont tendance à devenir sous-employées ou à rester sans emploi, ce qui constitue un résultat défavorable tant pour les femmes que pour l'économie canadienne.

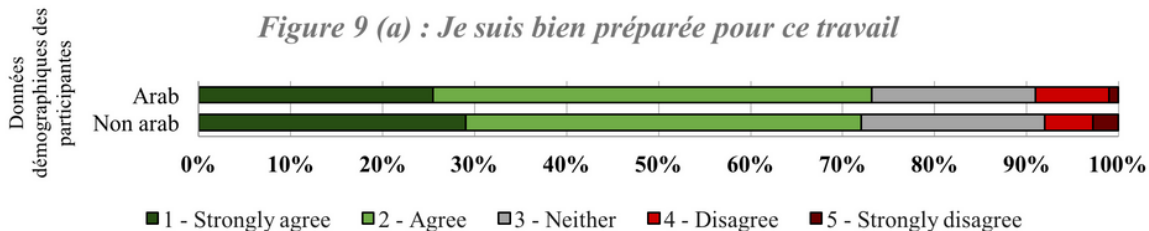
Facilitateur

Comme pour l'étape de recherche d'offres d'emploi, l'accès aux réseaux sociaux est l'un des principaux facilitateurs de la phase de recrutement. Certaines femmes arabes ont le sentiment que « ce qui compte, c'est qui vous connaissez. » Cela ne veut pas dire que les gens sont embauchés uniquement grâce à leur réseau social et à leurs connaissances, mais le fait d'avoir un réseau social permet à une personne d'en savoir plus sur les possibilités et de chercher de l'aide pour augmenter ses chances. Par exemple, une participante de l'Ontario récemment employée a déclaré qu'elle avait finalement été embauchée parce que « mon curriculum vitae est meilleur grâce à l'aide de quelqu'un, un ami m'a aidée. De plus, je connais plus de gens qui sont au Canada depuis plus longtemps, alors ils m'ont aidé à donner un air canadien à mon CV. » Ce type d'aide est crucial et recherché par les participantes qui n'ont pas accès aux réseaux sociaux. Une participante de l'Alberta, qui s'efforce de sortir du cycle du sous-emploi, a déclaré : « Je veux dire que si nous devons rêver... J'aimerais avoir de la famille et des amis qui occupent ces postes pour faciliter mon accès afin qu'ils puissent me parler directement de la façon de procéder. Ils pourraient m'informer des possibilités et me dire ce que je peux faire pour améliorer mes compétences. Ce serait formidable. » Cela illustre donc l'importance des réseaux sociaux en ce qui concerne la participation au marché du travail et l'intégration au Canada.

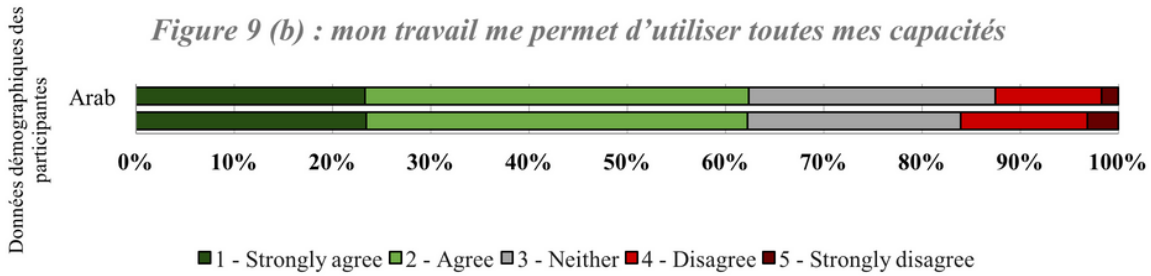
ÉTAPE 4 : EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

À ce stade du cycle de l'emploi, nous essayons de comprendre les obstacles auxquels les femmes arabes sont confrontées sur le lieu de travail et d'évaluer leur inclusion perçue. Cette étape intervient après le processus d'embauche et comprend des expériences telles que la formation, la productivité, la culture du lieu de travail et le travail proprement dit.

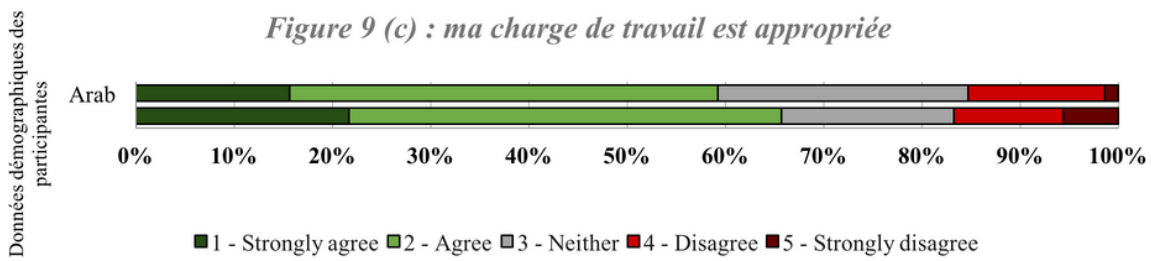
Dans le cadre de la série de figures suivante, nous avons demandé aux participantes si elles étaient d'accord ou non avec certaines déclarations concernant le lieu de travail et des thèmes tels que la préparation, l'inclusion, l'appréciation et le soutien.



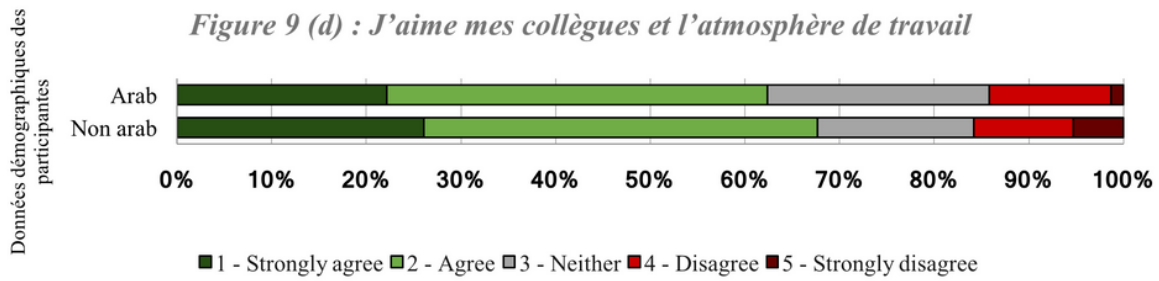
Les femmes arabes se sentent généralement aussi bien préparées à l'emploi que les femmes non arabes.



Environ deux tiers des femmes arabes et non arabes estiment que leur emploi actuel leur permet d'utiliser toutes leurs capacités.



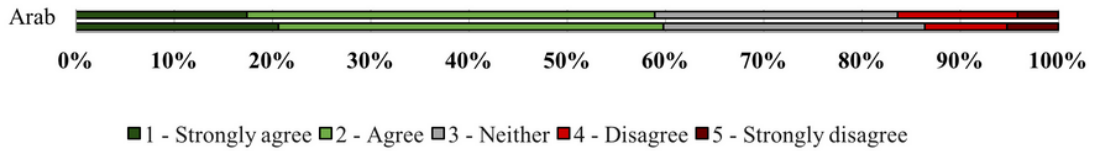
Les femmes arabes sont moins susceptibles que les femmes non arabes de convenir que leur charge de travail est appropriée.



Les femmes arabes sont moins susceptibles que les femmes non arabes d'aimer leur atmosphère de travail actuelle et leurs collègues.

Données démographiques des participantes

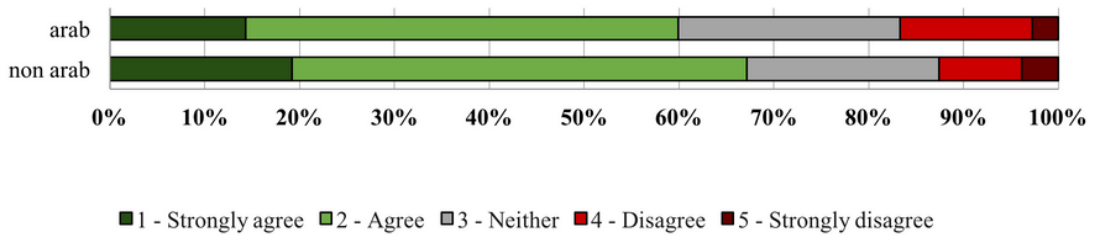
Figure 9 (e) : Je suis soutenue par mon patron et les autres dirigeants de l'organisation



Les femmes arabes sont plus susceptibles de penser qu'elles ne sont pas soutenues par leurs patrons actuels que les femmes non arabes.

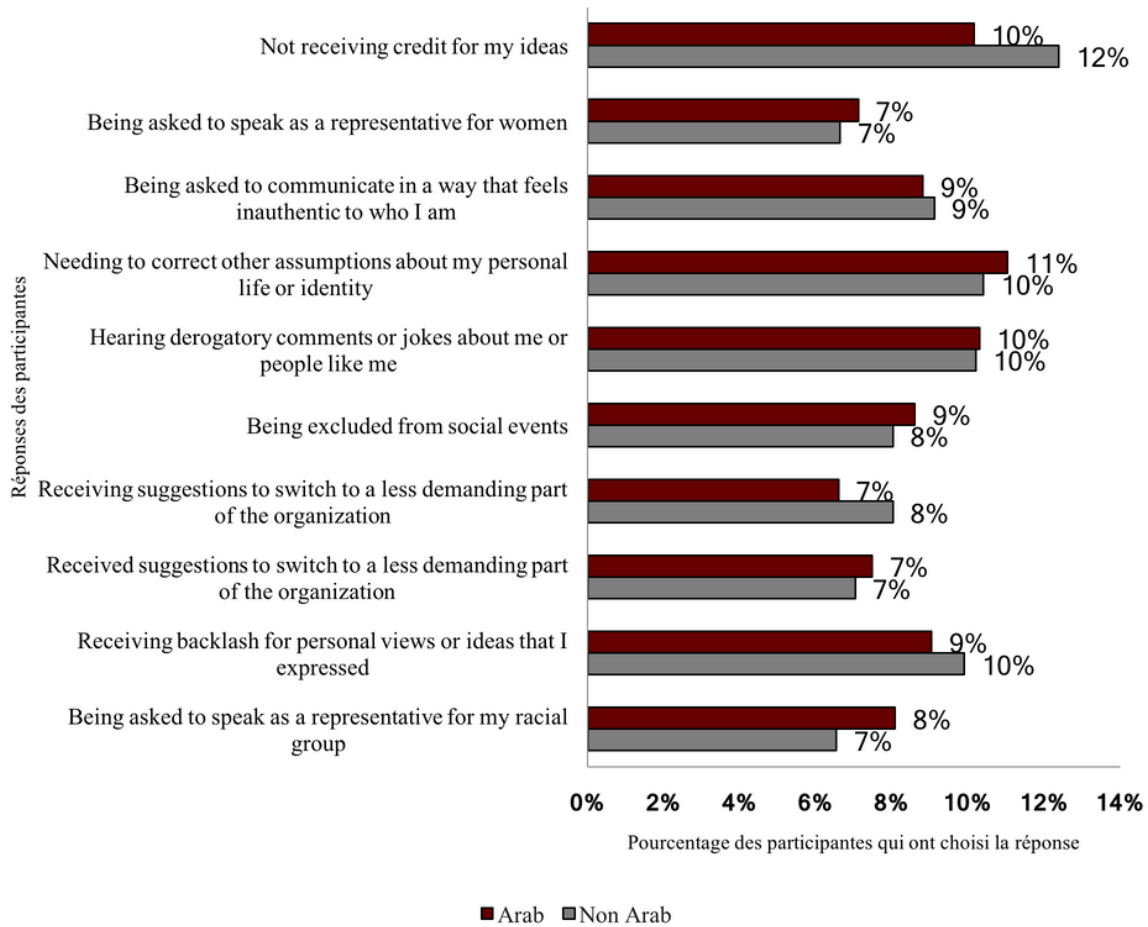
Données démographiques des participantes

Figure 9 (f) : tout au long de ma carrière, je me suis généralement sentie intégrée sur mon lieu de travail



Les femmes arabes sont moins susceptibles de se sentir intégrées sur le lieu de travail, par rapport à leurs homologues non arabes.

Figure 10 : exemples précis d'expériences sur le lieu de travail



Dans l'ensemble, les femmes arabes et non arabes ont fait état d'expériences similaires en matière d'insertion professionnelle. En effet, il pourrait s'agir de défis communs aux femmes en général. Toutefois, les femmes arabes ont légèrement plus tendance à : corriger les suppositions sur leur vie personnelle ou leur identité (1 point de pourcentage), être exclues des événements sociaux (1 point de pourcentage) et se voir demander de parler en tant que représentantes de leur groupe social (1 point de pourcentage). Les femmes arabes n'ont pas mentionné « ne pas recevoir de crédits pour leurs idées » aussi souvent que les femmes non arabes, ce qui indique que les autres défis sont plus importants pour elles.

Les femmes arabes qui ont un emploi récent et qui travaillent nous ont dit lors des entretiens qu'elles se sentent souvent utilisées pour des tâches qu'elles ne souhaitaient pas faire. En outre, elles se sentent parfois étrangères à la culture du travail et ont peur de dénoncer certaines pratiques discriminatoires au travail.

Figure 11 : Étape 4 – expérience professionnelle – Nuage de mots



Obstacles

Les principaux obstacles relevés à ce stade sont l'identité et la langue.

Identité et expression de soi

D'après les résultats de l'enquête (figure 10), les femmes arabes et non arabes ont fait état d'expériences similaires en matière d'insertion professionnelle. Cependant, les Arabes sont légèrement plus susceptibles de parler en tant que représentantes d'un groupe racial ou de corriger les autres sur leur identité. Ce résultat est comparable aux données qualitatives de l'Alberta, de l'Ontario et du Québec. Par exemple, une femme qui est citoyenne canadienne au Québec « doit constamment corriger les gens, même au niveau de : "vous êtes arabe, alors pourquoi travaillez-vous si vous êtes riche?" Devoir continuellement corriger les hypothèses est épuisant. Techniquement, je suis comme l'une d'entre eux parce que je suis canadienne, mais je n'ai pas l'impression de ressembler à l'un d'entre eux. Même si j'aime ce pays et que j'ai le privilège d'y vivre et d'en reconnaître les avantages, je ne me sens jamais à ma place. » Cet exemple illustre le fait qu'il faut faire des efforts pour corriger les suppositions des gens sur sa propre identité, ce qui peut amener les femmes arabes à ressentir de la fatigue et de l'altérité.

En Ontario, une femme arabe chrétienne dit qu'elle doit faire face à la supposition qu'elle est musulmane. Au travail, dans un souci d'inclusion, ses collègues lui souhaitaient un « **joyeux Ramadan** ». Elle répond en disant qu'elle est chrétienne, et la réponse est systématiquement « **Quoi? Vous êtes une Arabe!** » Selon la participante, ces stéréotypes et ces idées fausses sur notre identité, notre mode de vie et notre diversité ne sont pas blessants en soi, mais les microagressions constantes témoignent de l'ignorance et du peu de renseignements que le grand public possède sur les Arabes.

Pour les femmes arabo-musulmanes, il y a eu deux expériences différentes. La première est celle où des femmes visiblement musulmanes sont interrogées sur les raisons pour lesquelles elles portent leur hidjab et sur leurs croyances, ce que certaines participantes « **ont trouvé extrêmement irrespectueux.** » La deuxième expérience comprend les personnes qui s'identifient comme musulmanes, mais qui ne sont pas nécessairement religieuses. Ces femmes se sont également retrouvées interrogées par leurs collègues non musulmans sur les raisons pour lesquelles elles ne portaient pas le hidjab, ou se sont vu poser des questions intimes telles que « **tes parents sont-ils au courant que ton petit ami et toi portez des shorts courts?** » Dans les deux cas, la justification constante des raisons pour lesquelles vous êtes qui vous êtes est fastidieuse. Par conséquent, cela pourrait suggérer que les femmes arabes, quel que soit le spectre religieux, sont interrogées, comme si elles étaient damnées si elles adhéraient ou non à la religion.

En outre, il convient de noter que les Palestiniens sont particulièrement confrontés à un certain type d'expérience concernant leur identité sur le lieu de travail en raison du conflit permanent au Moyen-Orient. Bien que cela nécessite des recherches plus approfondies, certaines participantes palestiniennes se sont vues dire par leurs collègues non blancs de cacher leur identité palestinienne parce que « **je brûlerais les ponts en révélant ma nationalité, alors pendant longtemps j'ai eu l'impression que je ne pouvais pas leur dire d'où je venais. Je ne pouvais pas le dire. C'était vraiment difficile.** » Le fait de devoir censurer son identité en raison de sensibilités politiques peut nuire à l'expérience d'une personne sur le lieu de travail.

Langue

Comme lors de l'étape de recrutement, la langue devient un obstacle lorsqu'il s'agit de se sentir en confiance sur le lieu de travail. Par exemple, une participante de l'Ontario a l'impression que « **la façon dont ils me regardent comme si l'anglais était ma deuxième langue me fait penser que je suis incompetente; ce pourrait être le fruit de mon imagination, mais je sens de l'insécurité au sujet de mon accent.** » Une autre femme essaie de changer de code et d'imiter un « **accent canadien** » autant qu'elle le peut afin de s'intégrer davantage au travail, car elle n'aime pas son accent. Une participante du Québec a commencé à avoir l'impression que son accent était différent sur le lieu de travail, et a déclaré qu'« **ils vous font sentir que vous venez d'un autre monde, ou que votre accent est vraiment étrange.** » Il ressort donc clairement de ces exemples que même si une personne est suffisamment fonctionnelle pour parler la langue sur son lieu de travail, il existe toujours un sentiment d'insécurité associé à un accent étranger.

Certaines participantes de l'Alberta et du Québec ont expliqué que ce n'est pas nécessairement la connaissance de la langue, mais le fait de se familiariser avec le jargon et le vocabulaire du lieu de travail qui constitue un obstacle. Par exemple, « dans mon domaine (l'architecture), la langue professionnelle est différente de la langue de base parlée, que je suis bien capable de parler, donc j'ai l'impression de ne pas être une professionnelle à cause de ma langue au travail. » Ces exemples peuvent montrer comment le fait de ne pas connaître le jargon propre à un secteur ou même à une entreprise peut limiter les expériences d'une personne sur le lieu de travail.

Services d'emplois inadéquats

En ce qui concerne les services de soutien, puisque leur objectif consiste à aider les personnes à trouver un emploi, ils ont tendance à jouer un rôle plus mineur à cette étape du processus d'emploi. Cependant, une participante de l'Ontario, qui a une formation de pharmacienne, « a eu un petit conflit avec eux parce qu'ils m'ont recommandé et m'ont obtenu un poste d'assistante en pharmacie, mais beaucoup des tâches que je faisais dans la pharmacie n'étaient pas celles d'une assistante en pharmacie, mais inférieures à celles-ci. Je n'ai pas été très bien traitée là-bas. Les agences pour l'emploi sont des entreprises au bout du compte. Elles font des affaires avec les pharmacies par exemple et elles reçoivent de l'argent si quelqu'un est embauché. J'ai donc eu l'impression que, parce que la pharmacie recevait de l'argent de l'agence pour l'emploi, j'étais juste laissée là et mal formée. » L'expérience de cette participante mérite d'être soulignée en raison des liens perçus entre les agences de placement et le lieu de travail. Cette perception de « l'agence de placement fonctionnant comme une entreprise » a également été mentionnée par une autre participante lors de l'étape de recrutement.

Au cours des entretiens, les femmes qui ont atteint l'étape du travail n'ont pas eu beaucoup à dire sur les outils qu'elles ont utilisés pour faire tomber les obstacles à cette étape, si ce n'est divers mécanismes d'adaptation, tels que la dissociation, pour écarter les microagressions.

ÉTAPE 5 : DÉVELOPPEMENT DE CARRIÈRE ET PERSPECTIVES

Enfin, cette étape vise à comprendre le point de vue des femmes arabes sur les obstacles à l'avancement de leur carrière et les obstacles systémiques globaux au cours de leur carrière. Franchement, peu de participantes aux entretiens ont été en mesure de répondre à des questions telles que : avez-vous été satisfaite des progrès accomplis dans vos postes actuels ou passés? Ou avec le progrès pour atteindre vos objectifs de développement de carrière et de revenus? Cependant, les participantes qui ont rempli l'enquête ont répondu à ces questions.

Nous avons demandé aux participantes si elles se sentent satisfaites de leurs objectifs de carrière et du développement de leurs compétences.

Figure 12 (a) : Je suis satisfaite des progrès que j'ai réalisés pour atteindre mes objectifs de carrière généraux

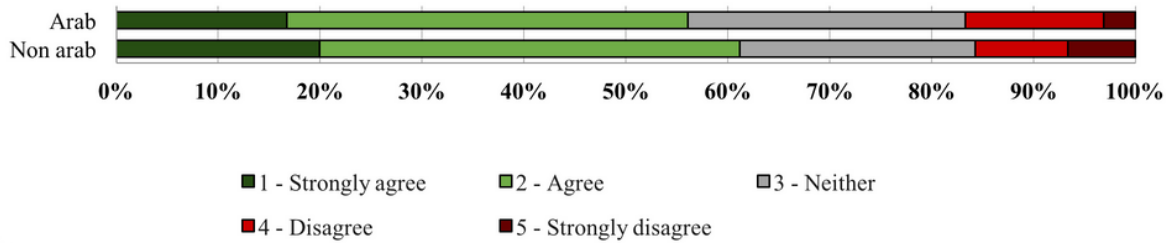
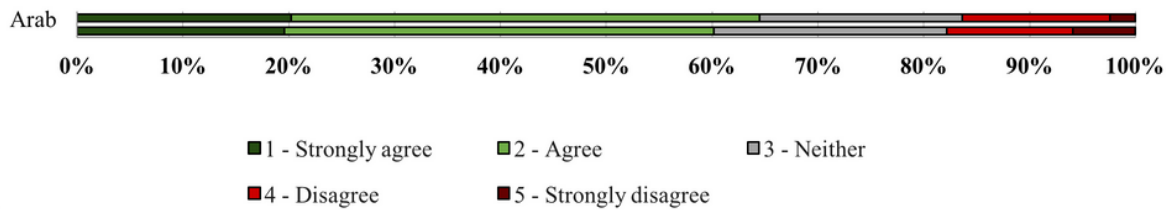
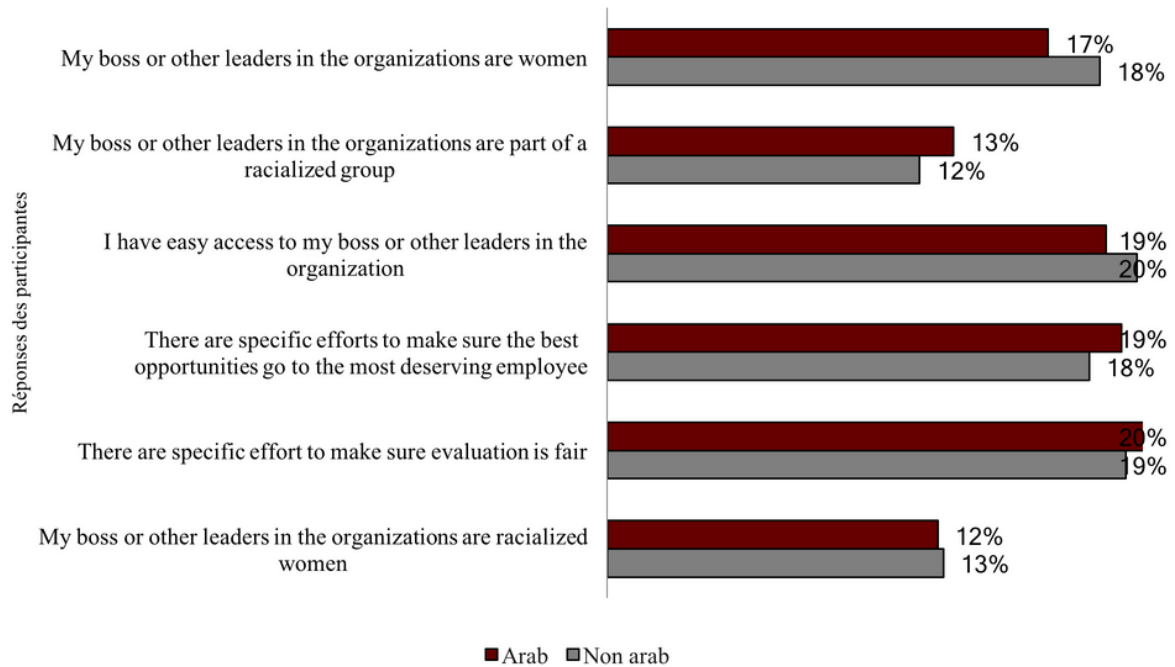


Figure 12 (b) : Je suis satisfaite des progrès réalisés pour atteindre mes objectifs de développement de nouvelles compétences



Bien que les femmes arabes soient moins satisfaites de leurs objectifs de carrière généraux que leurs homologues non arabes, elles se sentent plus satisfaites de leurs objectifs intermédiaires de développement de nouvelles compétences que les femmes non arabes. Cela pourrait signifier que les femmes arabes sont satisfaites de développer de nouvelles compétences sur le lieu de travail.

Figure 13 : Ce que les femmes arabes aiment le plus dans leur parcours professionnel



Les femmes arabes sont légèrement plus susceptibles d’aimer lorsque : leur patron fait partie d’un groupe racisé (1 point de pourcentage), des efforts sont faits pour que l’employé le plus méritant obtienne la meilleure possibilité (1 point de pourcentage), et l’évaluation est équitable (1 point de pourcentage).

Lors des entretiens, cette étape ne faisait pas partie de la réalité de nombreuses participantes, qui n’ont donc pas pu commenter davantage leurs expériences ici. Pour celles qui se sont davantage exprimées sur cette étape, nous avons constaté que, bien qu’elles aient l’espoir de trouver le succès, elles ont également peur et ont l’impression d’avoir perdu du temps pour arriver à cette étape de leur carrière.

Figure 14 : Étape 5 – développement et perspectives de carrière – Nuage de mots



Obstacles

De nombreuses femmes sont confrontées à des obstacles si importants dans leur travail quotidien et au début de leur parcours professionnel qu'elles ne peuvent pas encore penser à l'évolution globale de leur carrière. Cela va dans le sens des données quantitatives, où les femmes arabes sont moins satisfaites de leurs objectifs de carrière globaux que leurs homologues non arabes; cependant, les femmes arabes sont plus satisfaites de leurs objectifs intermédiaires de développement de nouvelles compétences. Cela signifie que les femmes arabes recherchent activement et acquièrent de nouvelles compétences, ce qui peut être un signe de recyclage, mais qu'elles ne se situent pas toujours dans le cadre de leurs objectifs de carrière, mais plutôt dans celui de la survie professionnelle. C'est le cas d'une participante de l'Alberta qui voulait travailler dans son domaine, l'architecture, où elle a 23 ans d'expérience, lorsqu'elle est arrivée au Canada, mais il était trop difficile et trop coûteux pour elle de se perfectionner et d'obtenir son certificat, alors elle suit plutôt « un cours sur le système de garde d'enfants, car j'ai décidé de changer de carrière ». Cet exemple illustre le fait que, même si les femmes arabes acquièrent de nouvelles compétences dans certains cas, elles ne travaillent pas nécessairement dans le domaine pour lequel elles ont été formées et dans lequel elles souhaitent travailler à leur arrivée. Cela montre donc comment les obstacles, tels que les titres de compétences étrangers, ont un impact sur le développement et l'avancement de la carrière.

En outre, en Ontario, une participante a expliqué que le fait d'être sous-employée afin de pouvoir « acquérir une expérience canadienne » lui donne l'impression d'avoir « gâché tant d'années. Je ne sais pas vraiment où j'en suis dans l'évolution de ma carrière en ce moment. » Il s'agit là d'un autre exemple d'obstacle qui entrave le développement et la progression de la carrière. Une participante du Québec, récemment diplômée, a déclaré qu'elle n'était pas sûre de l'évolution de sa carrière, car « j'ai l'impression que l'exigence du français met un frein à tout ce que j'essaie de réaliser. » En tant que tels, ces exemples pourraient suggérer que les obstacles des étapes précédentes ont un impact significatif et surtout négatif sur la progression de carrière de certaines femmes arabes. En fin de compte, le sentiment de certaines est « est-ce que tout cela en vaut la peine? » En effet, une participante du Québec est « en conflit entre le fait de rester ici et d'acquérir plus d'expérience canadienne et d'avoir plus de chances d'être admise dans une école supérieure ici ou de retourner chez elle quelque part au Moyen-Orient et de trouver un emploi là-bas, où il sera probablement plus facile d'être acceptée et de s'intégrer dans un milieu de travail, d'être moi-même. » Personne ne devrait se demander s'il a sa place au Canada simplement parce qu'il se heurte à des obstacles qui échappent à son contrôle.

REGARD VERS L'AVENIR

À cette fin, pourquoi ces résultats sont-ils importants? Que se passera-t-il si les femmes arabes ne parviennent pas à trouver un emploi intéressant au Canada? Pour certaines participantes, le retour dans leur pays d'origine est une option sérieuse qu'elles envisagent constamment. Le débat sur le retour dans leur pays d'origine est généralement soulevé au cours de l'étape de développement de la carrière de l'entretien, lorsque les participantes disent qu'elles ont tant à offrir, mais que leur talent est gaspillé au Canada. Une femme du Québec a déclaré qu'elle « attend juste que ma fille termine ses études secondaires et je pense à prendre la citoyenneté canadienne et à rentrer chez moi. Indépendamment de toutes les difficultés que je peux rencontrer dans mon pays d'origine, où la situation et le gouvernement sont très mauvais, au moins je peux y trouver un emploi, au moins je peux être quelqu'un d'utile dans la société. » En effet, l'expérience humiliante de ne pas pouvoir décrocher un emploi intéressant est épuisante.

Pour certaines participantes venues au Canada en tant que réfugiées syriennes, elles se sentaient plus à l'aise dans des pays comme le Liban, où elles étaient apatrides, qu'au Canada, où elles sont résidentes permanentes, parce qu'elles ne peuvent pas trouver d'emploi ici. Certaines participantes ont déclaré qu'elles se sont senties arnaquées à leur arrivée au Canada parce que « la façon dont le Canada est annoncé à l'étranger est que même avec un emploi au salaire minimum, vous vous en sortirez très bien et vous pourrez trouver un emploi dans votre domaine, mais ce n'est pas vrai. » En outre, ce parcours vers un emploi véritable est parfois source d'isolement, ce qui a eu de graves répercussions sur la santé mentale de certaines participantes. Une participante de l'Alberta, diplômée en ingénierie et qui a accepté un emploi dans un entrepôt pour acquérir une expérience canadienne, raconte que « chaque jour, en rentrant du travail, je pleurais. Je me dis pourquoi, pourquoi, pourquoi je travaille comme ça après huit ans d'études pour être ingénieur? » En conséquence, face à ces obstacles, la plupart des femmes arabes au chômage ont le sentiment qu'elles ont actuellement trois options devant elles : accepter le sous-emploi, arrêter complètement de chercher du travail ou retourner dans leur pays d'origine. Dans ces trois scénarios, non seulement les femmes arabes perdent leur dignité, mais le marché du travail canadien perd des talents. C'est pourquoi ces résultats sont importants.

RECOMMANDATIONS

Après avoir étudié et compris les lacunes dans les connaissances qui se cachent derrière les obstacles à l'emploi toujours plus nombreux auxquels sont confrontées les femmes arabes au Canada, le premier objectif de cette étude nous invite à combler ces lacunes par des recommandations politiques fondées sur des données probantes. En conséquence, voici une liste de sept recommandations, sans ordre précis, pour aider à atténuer les obstacles à l'emploi auxquels les femmes arabes sont confrontées sur le marché du travail.

1. Diffusion numérique de l'information

- a. **Enjeu** : Dans les premières étapes du processus d'emploi, presque toutes les participantes ont utilisé une forme d'outil ou de plateforme numérique pour rechercher ou accéder à des renseignements sur le marché du travail. Il n'existe actuellement aucun portail ou site Web qui héberge tous ces renseignements.
- b. **Solution** : Plusieurs participantes se sont fait l'écho d'une recommandation selon laquelle elles auraient souhaité que l'information soit simplifiée dès le début, afin qu'il faille moins de temps et d'argent pour trouver un emploi ou véritablement s'intégrer au marché du travail. Par exemple, les nouveaux arrivants peuvent se rendre sur ce site Web et indiquer leurs diplômes, leur expérience, leurs compétences linguistiques, la province dans laquelle ils vivent et le domaine de travail souhaité. Sur la base des renseignements personnels que vous fournissez, la plateforme numérique pourrait vous guider vers le parcours professionnel le mieux adapté au secteur, au niveau de compétence et aux besoins du marché du travail local. Il s'agit en fin de compte d'un outil d'égalisation pour de nombreuses personnes confrontées à des obstacles à l'intégration sur le marché du travail. Il ne sera pas seulement utile aux femmes arabes, mais aussi à beaucoup d'autres qui connaissent des difficultés similaires. Ces parcours guidés comprendraient des échéances prévues, des coûts et des indicateurs de progression de carrière.
- c. **Impact** : comme l'a dit une participante de l'Ontario, « J'ai obtenu cette information après quatre ans, pouvez-vous imaginer si je l'avais obtenue dans les premières semaines de mon arrivée? » En effet, tous ces renseignements sont disponibles dans un certain classeur du monde numérique et, selon le degré de technicité ou d'implication de votre réseau social, vous pouvez obtenir ces renseignements plus rapidement. Cependant, pour créer un terrain de jeu égal pour tous les nouveaux arrivants, Arabes ou non, cette rationalisation de l'information en ligne est essentielle.
- d. **Institution(s) responsable(s)** : mixte entre les différents ordres de gouvernement, mais le gouvernement fédéral est le plus à même de proposer une solution.

RECOMMANDATIONS

2. Processus d'équivalence préalable à l'arrivée

- a. **Enjeu** : L'un des problèmes liés à l'immigration et aux titres de compétences étrangers est que, si le premier est une responsabilité fédérale, le second est une responsabilité provinciale. Ainsi, certaines femmes arabes passent entre les mailles du filet des administrations lorsqu'il s'agit de passer par le processus d'accréditation. Avant d'arriver au Canada, il existe de nombreux services préalables à l'arrivée que le gouvernement du Canada offre gratuitement pour fournir des renseignements sur la vie au Canada, sur la façon de trouver un emploi et sur la façon d'accéder à d'autres services d'établissement gratuits lorsque les nouveaux arrivants arrivent au Canada.
- b. **Solution** : Les participantes souhaitent entamer le processus d'équivalence dès le début, peut-être après avoir été approuvés pour l'immigration et avant d'arriver au Canada. Bien que les séances d'information organisées par le gouvernement fédéral préalablement à l'arrivée soient utiles, le fait d'entamer le processus d'équivalence des diplômes avant l'arrivée d'un nouvel arrivant au Canada lui donne une chance de commencer à travailler dans son domaine au Canada plus tôt.
- c. **Impact** : en commençant ce processus plus tôt, les nouveaux arrivants s'intégreront au Canada et auront un sentiment d'appartenance plus rapidement. En outre, l'économie canadienne bénéficierait de l'utilisation des talents des nouveaux arrivants dès leur arrivée au Canada.
- d. **Institution(s) responsable(s)** : les gouvernements fédéral et provinciaux ont ici l'occasion de collaborer plus étroitement à l'intégration réussie des nouveaux arrivants.

RECOMMANDATIONS

3. Formation à la compétence culturelle pour combattre le racisme anti-arabe

- a. **Enjeu** : d'après les expériences des femmes arabes sur le lieu de travail et dans le processus de recrutement, il est évident qu'il existe des idées fausses sur l'identité arabe qui, selon les participantes, les ont mises mal à l'aise, les ont importunées et, dans certains cas, ont témoigné selon elles d'un manque de respect. La dynamique du lieu de travail est généralement difficile à manier, et l'intersectionnalité supplémentaire de la race, du sexe et de la religion peut avoir un impact sur la carrière d'une femme arabe. À l'heure actuelle, il n'existe pas de module de formation généralisé sur le racisme anti-arabe offert aux entreprises et aux organisations au Canada.
- b. **Solution** : il faut donc donner plus de formation aux responsables de l'embauche et aux cadres supérieurs sur le racisme anti-arabe au Canada. La formation ne doit pas être exhaustive. En effet, il peut s'agir d'un module dans le cadre de formations préexistantes sur la compétence culturelle et d'ateliers sur la diversité, l'équité et l'inclusion. Ce module offrirait des renseignements sur l'identité arabe, la diversité, l'histoire des Arabes au Canada et les luttes actuelles auxquelles ils sont confrontés et qu'ils signalent sur les lieux de travail.
- c. **Impact** : nous pensons que ce type de formation pourrait mettre un terme aux microagressions sur le lieu de travail et dans le processus de recrutement.
- d. **Institution(s) responsable(s)** : Les ONG et les groupes de réflexion pourraient élaborer un guide de formation efficace contre le racisme arabe qui comprendrait des récits et des outils historiques et actuels pour combattre la haine anti-arabe.

RECOMMANDATIONS

4. Processus équitables d'évaluation du rendement

- a. **Enjeu** : Face aux microagressions sur le lieu de travail, certaines participantes craignaient d'être perçues différemment par leurs patrons en raison de leur identité. Certaines d'entre elles n'étaient pas du tout à l'aise pour divulguer leur identité.
- b. **Solution** : Ce que nous savons des données quantitatives (figure 8) est que les femmes arabes sont plus susceptibles d'être reconnaissantes d'une évaluation équitable au travail. Cela peut être lié au fait qu'elles veulent s'assurer que leur rendement est jugé sur la base de leur travail, et non sur leur identité ou leur connaissance du jargon. Par conséquent, si les lieux de travail ne disposent pas déjà d'une évaluation de rendement normalisée, les organisations devraient en utiliser une.
- c. **Impact** : Un processus d'évaluation du rendement aidera les femmes arabes à sentir qu'elles sont traitées de manière équitable et égale à leurs homologues non arabes. Il pourrait également les aider à améliorer leurs compétences et à développer leur carrière.
- d. **Institution(s) responsable(s)** : Lieux de travail.

5. Tailored Possibilités de formation sur mesure en matière de communication de compétences générales

- a. **Enjeu** : Comme nous l'avons mentionné dans les conclusions, les femmes sans emploi sont celles qui sont prêtes à travailler et qui ont le niveau de compréhension de l'anglais ou du français requis pour vivre au Canada. Cependant, dans certains domaines, le jargon et la langue utilisés sur le lieu de travail sont propres à ce domaine ou même à cette organisation.
- b. **Solution** : Par conséquent, en plus des cours de langue offerts par le gouvernement, il devrait y avoir davantage d'ateliers ou de ressources ciblés et individualisés en français ou en anglais pour différentes carrières et différents domaines.
- c. **Impact** : Les cours de langue propres à un secteur peuvent aider les femmes arabes et les autres femmes nouvellement arrivées à se sentir plus sûres d'elles sur le lieu de travail, ce qui les aidera sans aucun doute à s'épanouir dans leur domaine.
- d. **Institution(s) responsable(s)** : les centres de formation linguistique publics et privés et les associations professionnelles peuvent collaborer pour élaborer un programme adapté à un secteur donné.

RECOMMANDATIONS

6. Soutien aux efforts visant à créer et à élargir les réseaux sociaux et professionnels

- a. **Enjeu** : Ce qui ressort clairement des facilitateurs que les femmes arabes ont utilisés pour faire tomber les obstacles, c'est que les réseaux sociaux sont essentiels au développement de la carrière au Canada, et les femmes arabes le comprennent. Cependant, cela désavantage automatiquement les nouveaux arrivants, car leurs réseaux sociaux ne sont pas aussi vastes, notamment sur le plan professionnel. Même pour les femmes arabes de la deuxième et troisième génération, le manque de réseaux sociaux se traduit par un faible capital social pour elles aussi.
- b. **Solution** : Par conséquent, il est nécessaire d'investir davantage de fonds publics dans les organisations ou les événements qui se concentrent spécifiquement sur le mentorat et aident les femmes nouvellement arrivées ou racisées à trouver des réseaux sociaux par l'entremise d'événements. Certaines participantes ont même indiqué qu'il existait des espaces réservés aux femmes, afin qu'elles disposent d'un espace sûr pour poser des questions, s'exercer aux techniques de recherche d'emploi et aux différents jargons, sans se sentir contraintes par la présence des hommes.
- c. **Impact** : il existe un désir et une envie pour les femmes arabes d'étendre leurs réseaux sociaux, que ce soit numériquement ou en personne, mais il faut un investissement accru de ressources pour aider à mettre en place l'environnement nécessaire. L'impact de l'existence d'un réseau social est prouvé par les femmes récemment employées que nous avons interrogées et qui, pour la plupart, ont obtenu un emploi dans leur domaine grâce à une connexion dans leur réseau social.
- d. **Institution(s) responsable(s)** : les gouvernements fédéral et provinciaux peuvent financer des organisations et des événements qui ont pour mission d'aider les femmes nouvellement arrivées et racisées à construire leur réseau social professionnel, par l'entremise d'activités telles que des salons de l'emploi.

RECOMMANDATIONS

7. Améliorer l'impact et les mesures de réussite des services d'aide à l'emploi

- a. **Enjeu** : Les services de soutien qui aident les nouveaux arrivants et les immigrants à trouver un emploi ont tendance à cesser leur soutien dès que leurs clients trouvent un emploi, n'importe quel emploi. En effet, cela signifie que même si un médecin hautement qualifié est employé comme caissier dans une pharmacie, cela est considéré comme un succès mesuré par les services d'aide à l'emploi. Cependant, d'après nos recherches, nous savons que les femmes arabes veulent trouver des emplois véritables, et pas seulement des emplois de survie. Par conséquent, ce type de sous-emploi ne doit pas être considéré comme une mesure de réussite.
- b. **Solution** : Par conséquent, nous recommandons au gouvernement et aux services de soutien de repenser leurs critères de réussite, en passant des clients en quête d'un emploi aux clients en quête d'un emploi à la mesure de leurs capacités dans le domaine dans lequel ils sont qualifiés. Certaines clientes voudront sans aucun doute explorer de nouvelles options et de nouveaux parcours professionnels à leur arrivée au Canada, mais ce changement doit découler d'un désir et d'un choix de changement, plutôt que d'une nécessité de survie.
- c. **Impact** : la reconnaissance officielle des taux de sous-emploi au Canada donnera aux gouvernements la possibilité de mesurer l'impact des obstacles au plein emploi. Le sous-emploi laisse entendre que les talents des nouveaux arrivants et des Canadiens ne sont pas utilisés à tout leur potentiel, ce qui a inévitablement un impact négatif sur l'économie canadienne.
- d. **Institution(s) responsable(s)** : Grâce à son Enquête sur la population active, Statistique Canada pourrait commencer à définir et à mesurer le sous-emploi. Bien qu'il soit légèrement plus difficile à mesurer que les taux de chômage, d'emploi et de participation génériques, il vaut la peine de le faire, selon ce rapport de Deloitte Canada.[1] Au niveau local, le ministère de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté du Canada pourrait commencer à demander aux agences de services d'emplois de mesurer le sous-emploi dans leur population cliente, afin d'obtenir une image précise de l'emploi au Canada.

Pistes pour la recherche future

Cette étude étant une première en son genre, il existe plusieurs pistes que les futurs chercheurs pourront emprunter afin d'assurer la pleine intégration économique des femmes arabes ou des nouvelles arrivantes. En effet, cette étude de recherche visait à semer les graines pour que de futures études puissent se développer. Par conséquent, certaines possibilités de recherches futures ont été définies, notamment : étudier pourquoi les services de soutien ne sont pas utilisés plus souvent – moins d'un tiers des participantes à cette étude ont utilisé un service de soutien, alors qu'est-ce que cela nous dit sur leur accessibilité? Leur mode de fonctionnement est-il propice à la fourniture de services? Ou bien la façon dont ils sont perçus par les membres de la communauté a-t-elle un impact sur leur réputation? Un autre domaine de recherche propre aux femmes est le sous-emploi. Nous avons constaté que de nombreuses participantes se contenteraient d'un emploi pour lequel elles sont surqualifiées, simplement pour avoir un revenu et acquérir une expérience canadienne. Le sous-emploi doit-il être le critère de réussite? Devrait-il être mesuré dans le cadre de l'Enquête sur la population active? De plus, certaines participantes ont eu du mal à admettre qu'elles sont sans emploi ou sous-employées; il pourrait d'ailleurs s'agir d'un phénomène commun à toutes les communautés d'immigrants. Au lieu de cela, elles se qualifient de travailleuses indépendantes ou de travailleuses de l'économie par petits boulots. Par conséquent, les recherches futures pourront examiner comment l'économie par petits boulots aide (ou freine) les nouvelles arrivantes dans leur progression de carrière.

En ce qui concerne la dynamique familiale, aucune des participantes interrogées n'a évoqué la violence sexiste à la maison. En toute honnêteté, les objectifs de notre étude ne visaient pas à examiner les questions relatives au domicile. Toutefois, d'autres recherches ont montré que la baisse des revenus des ménages et le chômage pouvaient entraîner une augmentation de la violence domestique à l'égard des femmes. Par conséquent, un projet de recherche pourrait examiner de près les impacts du chômage ou de l'insécurité économique des emplois au salaire minimum sur la famille ou à la maison. En outre, les femmes qui sont visiblement musulmanes partagent une expérience unique et transraciale. Cette question pourrait être examinée plus en détail afin de comprendre les obstacles auxquels sont confrontées les femmes qui portent le hidjab. Ce type de recherche arrive à point nommé, avec l'adoption de politiques du travail telles que la Loi 21 au Québec.

Il y a aussi une autre expérience unique et interraciale que partagent les femmes qui sont venues au Canada en tant que réfugiées. Ces femmes sont confrontées à davantage de difficultés pour préparer les documents relatifs aux équivalences de diplômes, car elles ne peuvent probablement pas accéder en toute sécurité aux institutions gouvernementales dans leur pays d'origine. En outre, ces femmes souffrent de troubles post-traumatiques liés à leur identité et à leurs compétences linguistiques dans une plus large mesure que les femmes non réfugiées en raison de leur expérience vécue. Enfin, même si la communauté arabe canadienne a connu une croissance exponentielle depuis 1990, certains membres de la communauté sont de deuxième et de troisième génération. Il s'agit de Canado-Arabs qui rencontrent également des obstacles lorsqu'ils trouvent un emploi, mais cette étude avait une portée limitée en se concentrant sur les nouvelles arrivantes (objectif 3). Par conséquent, les projets de recherche ultérieurs pourraient se pencher sur les parcours d'emploi des Arabes qui sont nés et ont grandi au Canada, mais qui se heurtent encore à des obstacles lorsqu'elles tentent de réaliser tout leur potentiel.

CONCLUSION

En conclusion, cette étude a rempli les trois objectifs qu'elle visait. Le premier objectif consistait à comprendre les lacunes en matière de connaissances qui se cachent derrière les obstacles à l'emploi sans cesse croissants auxquels sont confrontées les femmes arabes et de combler ces lacunes par des données probantes qui alimentent les recommandations politiques. Nous avons tenté de combler ces lacunes en nous appuyant sur des sources primaires. Grâce à une approche inductive, nous avons constaté que les obstacles auxquels les femmes arabes sont confrontées sont les suivants : Expérience canadienne, titres de compétences étrangers, identité, obstacles linguistiques et de communication, et services de soutien. Ce que les données nous ont montré, c'est qu'il n'y a pas d'obstacle intrinsèquement propre à l'expérience des femmes arabes, de sorte que les femmes arabes et non arabes rencontrent des obstacles liés au fait d'avoir des titres de compétences étrangers ou de ne pas avoir d'expérience canadienne. Cependant, les données quantitatives nous ont montré que le degré et l'intensité des obstacles particuliers auxquels les femmes arabes sont confrontées sont parfois beaucoup plus élevés que ceux de leurs homologues non arabes. En tant que telles, les solutions requises pour les femmes arabes seront par nature plus uniques et systémiques. En tant que telles, les solutions requises pour les femmes arabes seront par nature plus uniques et systémiques.

Le deuxième objectif de l'étude consistait à mener un projet communautaire axé sur la collecte de données fondées sur la race et garantissant l'intersectionnalité afin que les données soient fiables et généralisables. Cet objectif a guidé notre méthodologie, qui comprend des méthodes qualitatives et quantitatives afin de brosser un tableau solide, complet et holistique de l'expérience des femmes arabes en matière d'emploi au Canada. Le troisième objectif de l'étude consistait à contribuer à un débat élargi sur l'emploi en mettant l'accent sur l'amélioration des résultats et des politiques d'intégration des nouveaux arrivants au Canada. En effet, la communauté arabe étant la communauté d'immigrants qui connaît la croissance la plus rapide, nous avons pu formuler des recommandations politiques qui aideraient non seulement les femmes arabes au Canada, mais aussi d'autres groupes communautaires racisés. En tant que tel, ce rapport contribue au vaste débat sur l'emploi, car il comprend des suggestions sur la manière d'améliorer les résultats de l'intégration des groupes marginalisés qui arrivent au Canada.

En fin de compte, les femmes arabes qui sont prêtes à travailler et qui cherchent un emploi se retrouvent face à un système qui a tendance à les vouer à l'échec. Dans ce sens, l'échec pourrait signifier à la fois le chômage et le sous-emploi. Chaque jour qui passe sans que cette question soit abordée fait perdre des talents à l'économie canadienne. Les femmes arabes viennent au Canada pour avoir la possibilité de vivre dans un pays où leurs besoins fondamentaux sont satisfaits, mais elles ne peuvent pas rester dans un pays où leurs moyens de subsistance sont en danger. Comme nous l'avons mentionné dans la section d'introduction de ce rapport, les femmes arabes ont plus à offrir, mais elles n'ont pas la chance de montrer leur talent et leur brio au reste du Canada, ce qui nuira à l'économie canadienne à long terme.

NOTES

- 1. Mandil, Ghada. "Insights into the Arab population in Canada based on the 2016 census data." Canadian Arab Institute. August 2019. Accessed March 2022.
<https://static1.squarespace.com/static/5e09162ecf041b5662cf6fc4/t/5e5c740baf79a531e0f29b9a/1583117323950/Insights+into+the+Arab+Population+in+Canada+Based+on+the+2016+Census+Data.pdf>
- 2. Ibid. "Experiences of Racialized Communities during COVID-19: Reflections and a Way Forward." Canadian Arab Institute. May 2021. Accessed March 2022.
- 3. Mandil, Ghada. "Visible Minority Populations in Canada: 2016 Census Data." Canadian Arab Institute. June 2020. Accessed March 2022.
<https://static1.squarespace.com/static/5e09162ecf041b5662cf6fc4/t/5efb4124b3aacc08e341df79/1593524517622/Visible+Minority+Populations+in+Canada+--+June+2020+.pdf>
- 4. "Canada Unemployment Rate." Trading Economics. Accessed September 2021.
<https://tradingeconomics.com/canada/unemployment-rate>
- 5. "Arab, Black, and Southeast Asian Canadians continue to have among the highest unemployment rates in August." Statistics Canada. Accessed January 9, 2022.
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/200904/cg-a004-eng.htm>
- 6. Ibid. Alake-Apata, Bolanle. "Double Penalty: Being a Woman and a Visible Minority" Labour Market Information Council. May 6, 2021. Accessed January 9, 2022. <https://lmic-cimt.ca/double-penalty-being-a-woman-and-a-visible-minority/>
- 7. "Uncovering Underemployment: Tapping into the Potential of Our Workforce." Deloitte Canada. November 2019. Accessed March 2022.
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ca/Documents/public-sector/ca-en-uncovering-underemployment-aoda.pdf>
- 8. "Are Adults Making Use of Career Services in Canada." Labour Market Information Council. November 2021. <https://lmic-cimt.ca/are-adults-making-use-of-career-services-in-canada>
- 9. Lau, Karen, "Career Compromise in Immigrant Professionals in Canada." University of Toronto, 2010.
https://tspace.library.utoronto.ca/bitstream/1807/25660/1/Lau_Karen_GI_201011_MA_thesis.pdf
- 10. Lau, Karen, "Career Compromise in Immigrant Professionals in Canada." University of Toronto, 2010.
https://tspace.library.utoronto.ca/bitstream/1807/25660/1/Lau_Karen_GI_201011_MA_thesis.pdf "Uncovering Underemployment," Deloitte Canada.

•