

Résumé Exécutif

Les immigrants affichent traditionnellement des résultats moins favorables sur le marché du travail que les personnes nées au Canada, un écart particulièrement prononcé chez les femmes immigrantes ainsi que chez les nouveaux arrivants (c'est-à-dire ceux installés au Canada depuis moins de cinq ans). Dans ce rapport, nous explorons les obstacles et les défis auxquels sont confrontées les femmes nouvellement arrivées racialisées sur le marché du travail canadien et comment les différences dans leurs caractéristiques sont (ou ne sont pas) liées aux différences dans les résultats sur le marché du travail. Nous utilisons une enquête spécialement conçue pour recueillir les expériences d'un échantillon de femmes nouvellement arrivées racialisées concernant l'intégration au marché du travail et les ressources et stratégies qui ont été les plus utiles pour réussir leur carrière et améliorer leur qualité de vie. Nous poursuivons avec une analyse approfondie de l'environnement du marché du travail des femmes immigrantes au Canada à l'aide des données de l'Enquête sur la population active et de la base de données O*Net. Cela nous permet de quantifier dans quelle mesure les femmes immigrantes peuvent être confrontées à des obstacles et à des défis sur le marché du travail, non seulement en fonction de nombreuses mesures standard de la qualité de l'emploi, telles que l'emploi, le salaire ou le type de contrat, mais également en examinant d'autres mesures non standard de la qualité de l'emploi qui sont informatives sur la résilience des emplois occupés par les immigrantes, comme les tâches qu'elles accomplissent dans leur travail.

Nous constatons qu'il existe des écarts initiaux importants entre les femmes nouvellement arrivées et les femmes nées au Canada en matière d'emploi, de salaires, d'horaires et de tâches. Les femmes nouvellement arrivées travaillent moins d'heures, sont moins susceptibles de travailler à temps plein ou d'avoir des contrats permanents et gagnent beaucoup moins que leurs homologues nées au Canada. Ils sont également moins susceptibles d'occuper des emplois nécessitant des tâches cognitives non routinières, qui sont généralement associées à des emplois de qualité. Cependant, ils connaissent aussi des améliorations significatives dans tous les aspects de leur travail. Par exemple, les écarts salariaux initiaux ont diminué de 63 à 68 % de leur taille initiale sur une période de vingt ans. Cette progression est légèrement plus rapide chez les femmes ayant fait des études universitaires. Plus important encore, les lacunes dans les tâches professionnelles non routinières diminuent également considérablement au fil du temps, d'au moins 50 %, voire plus. Bien qu'il soit difficile d'évaluer si un type donné de tâche professionnelle signale un emploi comme étant « bon », le consensus général est que les tâches non

routinières seront plus difficiles à remplacer par la technologie, ce qui rendra ces tâches – et les emplois qui les nécessitent – plus sécuritaires (Frank et al., 2021).

Des analyses supplémentaires montrent également que ces améliorations sont loin d'être homogènes parmi les femmes immigrantes, avec des écarts supplémentaires importants pour les immigrantes plus susceptibles d'être racialisées, en particulier celles originaires d'Asie de l'Est et du Sud-Est. Dans ce contexte, nous soulignons l'hétérogénéité substantielle des expériences en matière d'intégration au marché du travail des femmes immigrantes racialisées et des femmes immigrantes en général. L'éducation joue un rôle majeur dans ces différences, mais aussi la situation familiale et la capacité de valider l'expérience et les diplômes étrangers lors de la recherche d'emploi.