

Rapport final de la recherche-action de l'initiative FIGR :
Une intégration des femmes immigrantes et des minorités visibles par
l'entrepreneuriat.

Compagnie F entrepreneurship pour femmes
Avec le soutien d'un **comité consultatif de groupes** œuvrant dans
le réseau communautaire de développement économique à Montréal.

**Cette initiative a été soutenue par Condition Féminine Canada
par la voie du Programme de Promotion de la Femme.**

Montréal Juillet 2008

Une intégration économique des femmes immigrantes et issues des groupes racialisés par l'entrepreneuriat.

But de l'initiative : identifier des moyens novateurs pour améliorer l'accès des femmes issues de l'immigration et des groupes racialisés (FIGR) aux programmes d'entrepreneurship.

Nécessité de l'initiative : Compagnie-F dans son expérience a constaté la nécessité de se pencher sur la problématique de la précarité des femmes issues de l'immigration et/ou des « minorités visibles » ou de « groupes racialisés », surtout après l'augmentation soutenue de leur présence dans nos services. Après plus de 10 ans de pratique auprès des femmes à faible revenu, nous constatons que les femmes immigrantes ainsi que les femmes issues des groupes racialisés, explorent la possibilité de se lancer en affaires pour faire face aux difficultés systémiques pour accéder à l'économie. En effet, les immigrants, et plus particulièrement ceux appartenant à la catégorie des minorités visibles, éprouvent d'énormes difficultés à s'insérer sur le marché du travail québécois et canadien. Les études indiquent qu'il «est généralement admis qu'il faut 14 ans à un nouvel arrivant pour vivre une intégration totale au marché du travail et environ 21 ans pour égaler les gains de leurs homologues nés au Canada.» (Jackson et Smith, 2002 :4). Pour les immigrantes récentes qui font partie des minorités visibles, l'excédent de chômage par rapport aux natifs est de 16 points au Québec et de 6 points en Ontario. Pour les immigrantes récentes de race blanche la situation est aussi plus difficile au Québec qu'en Ontario, leur excédent de chômage est de 11 points ici et de 4 points en Ontario. En Ontario l'excédent de chômage disparaît après 15 ans de séjour pour les deux catégories, au Québec par contre, l'excédent disparaît pour les immigrantes de race blanche et un écart de 4 points reste entre les natifs et les membres des minorités visibles. Les personnes immigrantes sont confrontées à la discrimination, au manque de reconnaissance de leurs acquis académiques et professionnels obtenus à l'étranger; elles sont donc contraintes d'accepter des emplois qui n'ont aucun lien avec leurs diplômes et expériences professionnelles, dans le cas qu'elles réussissent à obtenir un emploi.

Suite à ce constat, Cie-F a entamé des discussions avec d'autres organismes communautaires ouvrant dans l'entrepreneuriat, tels que l'Association de Crédit et d'Emprunt Communautaire (ACEM), le Chantier d'Afrique (CHAFRIC), le Centre des Femmes Sud-Asiatiques (SAWC) et plus récemment la Coalition des femmes des communautés culturelles pour l'emploi (CFCCE) ainsi qu'avec le Comité Femme de la CRE de Montréal, dans le but de mieux comprendre la situation. Il faut dire que ces organismes représentent bien le réseau communautaire de soutien à l'entrepreneuriat de Montréal. Leur expérience a validé la perception de Cie-F comme quoi il y a eu une augmentation soutenue des femmes FIGR dans les services à l'entrepreneuriat du réseau communautaire depuis les dernières années.

Cette augmentation soutenue des femmes dans nos services, contraste avec la perception des formatrices et le témoignage de quelques femmes selon lesquelles, elles ont des difficultés importantes pour obtenir des services dans les organismes

qui constituent le réseau public de soutien à l'entrepreneuriat à Montréal (réseau CLD-CDEC, banques et autres organismes) même après avoir suivi des formations, fait des démarches personnelles et/ou rédigé un plan d'affaires. Ces difficultés avaient été mises en commun dans le cadre d'un travail de partenariat autour du projet « PEPI : Parcours entrepreneurial des personnes immigrantes », qui avait été soumis au Patrimoine Canada en 2004. Malheureusement, ce projet de soutien coordonné des entrepreneurs et entrepreneures immigrantes n'a pas été retenu par Patrimoine Canada et les fonds n'ont pas été alloués. Cependant, des démarches pour l'obtention d'autres fonds auprès de Condition Féminine Canada avec l'appui entre autres, de la CRE de Montréal, ont permis de lancer l'initiative Femmes Immigrantes et Groupes Racialisés (FIGR) comme une initiative de recherche-action. Cette initiative avait pour but de dégager des pistes d'action pour améliorer la situation des FIGR entrepreneures sur l'île de Montréal.

Contexte sociodémographique :

Selon les données du recensement de 2001, le taux de chômage de la population immigrante est de 11,7%; celui des minorités visibles, natives et immigrées s'élève à 15,4% alors qu'il est de 8,2% pour la population totale.

Cette situation peu enviable qui perdure depuis de nombreuses années s'est accentuée au cours des dernières années où l'on note un appauvrissement croissant des personnes immigrantes. Le tableau ci-dessus présente les résultats d'une recherche de Statistique Canada sur le taux de faible revenu entre 1980 et 2000.

.Taux de faible revenu (SFR), en pourcentage¹

	1980	1985	1990	1995	2000
Population totale	17,1	18,7	15,5	19,1	15,6
Personnes nées au Canada	17,2	18,5	15,1	17,6	14,3
Tous les immigrants	17,0	19,3	17,1	24,7	20,2
Immigrants (< 6 années au Canada)	24,6	34,2	31,3	47,0	35,8
Immigrants (6 à 10 ans au Canada)	18,7	26,0	24,2	35,3	28,3

Source : Garnett Picot et Feng Hou, « La hausse du taux de faible revenu chez les immigrants au Canada ». Document de recherche de la Direction des études analytiques, n° 198 (Ottawa : Statistique Canada, 2003).

En 1980, le taux de faible revenu des personnes immigrantes était similaire à celui des personnes nées au Canada et à l'ensemble de la population (17%).

Pendant que le taux de faible revenu des personnes nées au Canada diminuait pour se situer à 14,3% en 2000, celui des personnes immigrantes augmentait à 20,2% la même année, traduisant l'augmentation de la proportion des personnes immigrantes vivant sous le seuil de revenu faible. Rappelons que ce seuil est estimé à environ 33 600\$ (en dollars de 2000) pour une famille comprenant deux adultes et deux enfants.

¹ http://www.cic.gc.ca/francais/observateur/issue07/06-de_fonds.html

Une autre étude sur le sujet, publié en 2007 par Statistique Canada² conclut que « les résultats sur le plan du bien-être de la famille chez les nouveaux immigrants ont continué de se détériorer après 2000, malgré les importants changements découlant du processus de sélection. La probabilité d'entrer en situation de faible revenu a augmenté et la probabilité d'en sortir a baissé. Toutefois, l'augmentation des taux de faible revenu après 2000 s'observe presque exclusivement chez les immigrants qui se trouvaient au Canada depuis deux ans ou moins.... En outre, l'avantage dont bénéficiaient les immigrants plus instruits au début des années 1990 avait diminué en 2000, leur nombre ayant augmenté, et il a diminué également après 2000, à mesure que les conditions économiques dans le secteur de la technologie se sont détériorées. » (2007 p. 41).

Étant donné notre intérêt pour la condition des femmes immigrantes et celles issues des groupes racisés, les données sur la situation des immigrants sur le marché du travail selon le sexe, est bien pertinent. Selon les résultats de l'Enquête sur la population active du Canada en 2006, les hommes et les femmes immigrants actifs du principal groupe d'âge (25-54 ans) ont une expérience très différente du marché de travail. En 2006, 13% des immigrantes très récentes (5 ans ou moins) cherchaient un emploi, comparativement à 10,3% pour leurs homologues masculins. Le rapport entre le chômage chez les femmes nées au Canada et celles nées ailleurs est de 3 pour 1 et de 2 pour 1 chez les hommes. Il est cependant pertinent de dire que bien qu'en termes quantitatifs les barrières systémiques semblent affecter plus durement les femmes, en termes qualitatifs, le problème du chômage chez les immigrants, se conjugue assez dramatiquement avec la perte de statuts et le remaniement de la structure familiale nécessaire pour y faire face. Les effets conjugués de cette situation produisent des effets insoupçonnés chez les familles immigrantes. Par exemple des femmes immigrantes confrontées à une recherche d'emploi dans l'urgence de combler le rôle du mari, qui était considéré le pourvoyeur principale dans leur pays d'origine mais que au Québec n'arrive tout simplement pas à subvenir aux besoins de la famille sont de plus en plus confrontés au divorce ou à la violence conjugale.

Sur l'île de Montréal, 29,3% de la population immigrante était en situation de pauvreté en 1980. Ce pourcentage passe à 41,3% en 2000, ce qui représente une hausse de 12% en 20 ans (Heisz et McLeod 2004 : 37 et 39). La situation des minorités visibles est encore plus préoccupante. Les données du recensement de 1996 indiquent que dans le seul secteur de recensement où la population noire a une présence *dominante*, le taux de chômage se situait à 36% et le taux de faible revenu montait à 76% (Hou et Picot , 2003 :17).

Il faut aussi noter que depuis 1980, plus de la moitié des immigrants sont communément appelés «minorités visibles» ou «groupes racialisés». Parmi eux, les Noirs, les Asiatiques du sud et les Chinois représentent environ les deux tiers. De plus, l'immigration des minorités visibles et groupes racialisés a doublé au cours de la dernière décennie (1991-2001), par comparaison à la précédente. Au Canada, dans son ensemble, la proportion de la population qui est une minorité visible est passée de 11,2 % à 13,4 % au cours de la période 1996-2001. Les proportions à Montréal étaient semblables aux statistiques nationales, soit 12,2 % en 1996 et 13,9

² Le faible revenu chronique et la dynamique du faible revenu chez les nouveaux immigrants. Document de recherche Statistique Canada consulté en ligne le 12 mai 2008.

% en 2001. Durant la période 1991-2001, l'immigration était très élevée, mais beaucoup d'immigrants arrivant au Canada avaient un niveau d'instruction et des compétences de travail plus importants que ceux qui les avaient précédés. Entre 2002 et 2006 le Québec a accueilli 209 456 immigrés, 27% d'entre eux proviennent de l'Afrique, 19% des Amériques, 31% de l'Asie-Océanie et 23% d'Europe.

Principales barrières identifiées à travers l'initiative :

1) Les FIGR vivent une double discrimination, soit le sexe et le fait d'être immigrant : Bien que des progrès importants aient été faits pour améliorer l'accès des femmes à l'économie, les femmes se buttent encore aux résistances systémiques pour réussir leur intégration et leur succès sur le plan économique (ces résistances s'associent principalement aux difficultés liées à la conciliation travail-famille), au fait que les femmes sont plus représentées dans des emplois précaires (à temps partiel et dans les services, et le commerce de détail) ainsi qu'au fait qu'elles s'orientent peu vers des filières dites non-traditionnelles (qui offrent des conditions plus avantageuses que les filières traditionnellement occupées par les femmes).

D'autre part, la combinaison du genre et du fait migratoire produit des difficultés spécifiques à l'encontre des femmes immigrantes. Nous nommerons quelques unes des difficultés liées principalement aux parcours migratoire :

- La maîtrise de la langue, et maîtrise de la langue dans le domaine d'activité³.
- La connaissance préalable du marché du travail.
- La capacité à identifier des besoins en matière de compétences.
- La connaissance des valeurs et de la culture québécoise.
- La recherche d'un équilibre psychosocial, suite au changement de vie et surtout dans le cas des femmes réfugiées.
- La perte du réseau familial de soutien, ainsi que du réseau de contacts.
- La perte de statut et le manque de préparation pour y faire face.

En plus, il a été prouvé dans la littérature sur l'entrepreneuriat au féminin que le fait d'être une femme en affaires soulève certaines résistances, tout particulièrement au niveau de l'accès au capital. Bien que différents auteurs ont tenté d'expliquer les écarts entre les hommes et les femmes, en isolant d'autres variables pertinentes à l'entrepreneuriat⁴, tels que le secteur d'activité, la taille de l'entreprise, le style de gestion, l'expérience des promotrices, il subsiste toujours un écart qui ne semblerait expliqué que par le fait que les femmes en affaires se buttent à des résistances systémiques dans le monde des affaires.

Notre expérience dans le soutien à l'entrepreneuriat comme stratégie d'intégration économique pour les femmes immigrantes et celles issues des groupes racialisés, nous permet de souligner d'autres variables importantes à prendre en compte pour mieux comprendre les barrières systémiques auxquelles les FIGR doivent faire face :

³ Notons que nous ne parlons pas de la connaissance de la langue, nous parlons de la maîtrise et l'aisance pour s'exprimer dans un autre langue.

⁴

- L'adaptation des services d'accueil à l'intention des femmes immigrantes : les femmes immigrantes des dernières vagues migratoires appartiennent souvent à l'élite scolarisée de leur pays d'origine. Les changements dans les critères de sélection des immigrants du gouvernement de Québec a produit comme effet qu'un grand nombre de candidats et candidates choisis en fonction de leur diplômes. Les services d'accueil ont tardé à ajuster leurs programmes en fonction de cette nouvelle clientèle, qui par ailleurs a besoin de suivre un parcours fort complexe auprès des Ordres Professionnels. Bien que la majorité des services pour les immigrants ont tenté d'ajuster leur services, fort est de constater qu'il existe encore un décalage entre les besoins et aspirations de cette clientèle et la capacité de réponse des organismes, plus adapté pour travailler avec des immigrants moins scolarisés.
- Le rôle des femmes dans le processus d'établissement de la famille dans le pays d'accueil: les femmes sont souvent le pivot dans l'établissement de la famille au Québec. Bien souvent leur mari est le premier à intégrer le marché de l'emploi; ainsi elles assument les responsabilités familiales, et doivent concilier travail et famille dans un contexte où elles ont perdu le soutien de la famille élargie. En plus, les données montrent que pour un grand nombre d'immigrantes, la maternité se superpose à l'expérience de l'émigration : selon les statistiques compilées par le gouvernement du Québec, 37% des femmes arrivées entre 2000 et 2004 avaient entre 25 et 34 ans au moment de leur admission au Québec. («Elles font parler d'elles: Femmes immigrantes au Québec » 2005 :p.45).
- Le temps d'établissement au Canada : Les données statistiques montrent que plus l'immigration est récente, plus le revenu est faible. Les femmes arrivées entre 1996 et 2001 ont un revenu moyen de 13 533 \$, c'est-à-dire 64% de celui des québécoises. Bien que les données de Statistique Canada des dernières années montrent qu'après 20 ans, le revenu des immigrants dépassait celui de la population en général, les données de 2006 ont montré un appauvrissement général de la population immigrante. L'augmentation du taux de faibles revenus après 2000, s'observe presque exclusivement chez les immigrants qui se trouvaient au Canada depuis 2 ans. L'augmentation semble être associée à de plus grandes difficultés sur le plan de l'intégration économique à très court terme (moins de 2 ans)⁵. Cela pourrait expliquer l'augmentation importante des femmes immigrantes qui décident de se lancer à leur compte suite à des recherches infructueuses d'emploi, ou après être restées à la maison pendant quelques années.

2) Les diverses politiques gouvernementales qui sont des obstacles pour que les femmes atteignent leur autonomie : les études dans le domaine du Développement Économique Communautaire (DEC) montrent que les politiques non différenciés par le genre ne permettent pas aux femmes de sortir de la pauvreté. En ce qui concerne les femmes immigrantes et celles issues des groupes racialisés, nous avons identifié des difficultés au niveau de:

- L'absence de politiques structurantes et concertés pour agir au niveau des instances en charge de la reconnaissance des compétences et des acquis des personnes immigrantes.

⁵ Document de recherche Statistique Canada : La dynamique de faible revenu chronique chez les immigrants. 2007 p. 41

- L'incapacité des programmes d'insertion d'intégrer les femmes en emploi, vu la piètre performance des programmes pour l'accès à l'égalité. Bien qu'il existe une loi pour l'accès à l'emploi, il n'y a pas un vrai suivi au niveau des employeurs qui embauchent. Bien qu'il existe quelques programmes, les associations qui représentent le patronat semblent encore très résistantes à l'embauche des membres des populations défavorisés en emploi.⁶
- La difficulté au niveau de l'accès aux programmes d'intégration pour les femmes parrainés ou réfugiées. En ce qui concerne leur statut, les femmes immigrantes sont souvent parrainés par leur maris, alors elles n'ont pas le droit d'accéder à certaines mesures de soutien à l'intégration.
- L'adéquation des programmes d'intégration économique destinés exclusivement aux « moins de 35 ans » ainsi que le délai de 5 ans pour accéder aux mesures de soutien à l'intégration. Étant donné leur rôle auprès de leurs familles, certaines femmes immigrantes ne sont plus éligibles aux mesures de soutien, une fois qu'elles décident d'intégrer le marché.
- L'absence d'une orientation sexospécifique dans les programmes de soutien au travail autonome (tel que la mesure STA). Le fait d'exclure des secteurs d'activité typiquement féminine (restauration, services) impose un biais dans la sélection des candidats. Ce qui est fort pertinent car le travail autonome est en augmentation chez les femmes.
- Les enjeux liés à la langue dans la prestation des services, pénalisent certains femmes qui maîtrisent mieux l'anglais, mais qui doivent recevoir les services en français, une langue qu'elles ne maîtrisent toujours pas assez bien.

3) Bien que différentes études insistent qu'il est préférable d'assurer une insertion socio-économique des femmes, et que l'entrepreneuriat est un levier efficace, il n'existe vraiment aucune politique de soutien à l'entrepreneuriat féminin sur l'île de Montréal. En plus, des études dans le domaine du DEC centré sur les femmes, ont prouvé que les programmes de soutien à l'entrepreneuriat peuvent s'avérer pertinents pour permettre aux femmes dans la précarité de cumuler des acquis autant au niveau de la performance personnelle que professionnelle. C'est par le cumul des avoirs qu'elles peuvent structurer un projet d'avenir durable.

Bien que le réseau public de soutien à l'entrepreneuriat (CDEC –CLD) est mandaté pour soutenir l'entrepreneuriat, la réflexion sur les besoins spécifiques de certaine population comme par exemple, les femmes et les immigrants tardent à se développer, et cela malgré le fait que ce sont deux populations fortement présents dans l'essor entrepreneurial dans les pays industrialisés. À ce titre, le travail du réseau communautaire veut donner de la visibilité à la situation des femmes immigrantes et celles issues des groupes racialisés en affaires. Le but

⁶ Les études de la professeure Marie-Thérèse Chicha de l'Université de Montréal démontrent que les programmes d'accès à l'égalité en emploi, adoptés suite à la loi sur l'accès adoptée en 2001, n'atteignent pas leurs objectifs. En effet, bien que les entreprises privées de plus de 100 employés et qui reçoivent de subventions de plus de 100 000 \$ du gouvernement, sont obligés de tenir compte dans leur plan d'embauche, de la disponibilité des candidats issus de groupes sociaux défavorisés sur le marché de travail, soit les femmes, les autochtones, les minorités visibles et les handicapés, ces entreprises n'atteignent pas leurs objectifs.

est de créer des ponts avec le réseau public pour arrimer les besoins de cette clientèle et l'offre de services disponibles dans leur réseau.

Il faut noter que dans le cadre de la consultation publique sur la politique d'égalité entre les hommes et les femmes lancé par la ville de Montréal en mars 2007⁷, il était question de l'absence d'une réflexion sur l'impact « par genre » des politiques publiques de la ville de Montréal, ainsi que de l'obligation d'inclure l'Analyse différenciée par les sexes (ADS) dans toutes les offres de services aux citoyens et citoyennes de la Ville de Montréal. Nous remarquons l'importance de cette analyse dans l'offre de services du réseau public du soutien à l'entrepreneuriat, qui a tendance à proposer des services sur un modèle de guichet unique sans égard à la diversité de parcours entrepreneuriaux.

- 4) L'absence de fonds spécialisés en entrepreneurship pour les femmes à Montréal. En tenant compte qu'une des aspects pour lesquels les femmes en affaires ont le plus de difficultés est celui de l'accès au capital. Il a été toujours fondamental pour Cie-F et les membres de l'initiative de créer une structure de capitalisation, qui en étant accessible permettrait aussi aux femmes de consolider leurs projets. Cette structure devrait pouvoir répondre aux besoins de financement des femmes entrepreneures, à partir d'une compréhension plus poussée des caractéristiques particulières de nos entrepreneures. Ainsi, Cie-F avec l'ACEM, le Y des femmes et la CRE de Montréal, ont répondu à l'appel d'offres lancé par le Ministère de Développement Économique pour la création de 3 nouveaux Organismes de Soutien à l'entrepreneuriat féminin (ORSEF). Nous avons été choisis, donc Cie F a travaillé à l'implantation de l'organisme Investissement Femme Montréal lancé officiellement en mai dernier et qui devrait être en opération l'automne prochain. Chose importante, c'est la présence accrue des femmes immigrantes et celles issues des groupes racialisés qui a permis de démontrer l'importance d'implanter un ORSEF à Montréal.

La situation particulière des groupes racialisés face à la double discrimination :

En ce qui concerne les groupes racialisés ou minorités visibles, près de 50% des immigrantes sont identifiées à une minorité visible⁸, cependant pas toutes les femmes de ce qui fréquemment est appelé minorité visible sont des immigrantes, des personnes appartenant aux vagues migratoires anciennes comme celle de la communauté haïtienne au Québec par exemple, ont grandi et étudié au Québec. Les personnes de ces groupes se heurtent malgré cela à des difficultés fort importantes pour leur intégration économique.

Chez les membres des communautés noires (composé autant par des québécois de souche haïtienne ou des africains de divers pays, appartenant à une immigration plus récente) le taux de chômage atteint 17,1% en moyenne et 29,5% chez les femmes entre 15-24 ans, ce qui représente 2 fois et demie de plus que dans la population en général⁹. La recherche de Komoé (2005) a utilisé des mesures quantitatives pour expliquer les écarts salariaux persistants -à compétence égale

⁷ Nous avons déposé un mémoire dans le cadre de ce consultation publique.

⁸ Notes de l'atelier de la Fédération des Femmes du Québec : « L'apport des femmes immigrantes », document rédigé par Y. Chaoukri, coordonnatrice du comité des femmes des communautés culturelles 2007.

⁹ La pleine participation à la société québécoise des communautés noires. Document de consultation MICC :2005.

entre ces femmes et les autres groupes. L'hypothèse est que les femmes noires sont victimes d'une triple discrimination, 1) être femmes, 2) être noires et 3) être immigrantes, ce qui donne comme résultat que, face à la discrimination dont elles sont objet par le fait d'être femmes de race noire, le poids de la discrimination associé à leur statut d'immigration n'est pas significatif.

Une autre situation fort inquiétante mais plus récente, est celle des personnes de la communauté maghrébine, communément associés aux « arabo-musulmans »; selon le rapport de Statistique Canada de 2007, quand le Québec connaît un taux de chômage de 6,3%, celui-ci grimpe à 27,9% chez les Maghrébins qui se sont installés entre 2001 et 2006, soit un taux supérieur un peu plus de quatre fois à celui des Québécois de souche. Ceux qui s'y sont installés entre 1996 et 2001 connaissent un taux de chômage de 18% – 3 fois supérieur que chez les Québécois. Pour cette population francophone et éduqué, les structures d'accueil des nouveaux arrivants sont aux antipodes des critères de sélection du Québec, les Maghrébins universitaires n'ont pas besoin de cours de francisation. On continue à appliquer à ces derniers des méthodes qui ont été pensées à une autre époque pour les réfugiés.

L'entrepreneuriat comme moyen d'inclure les femmes en général, et les FIGR en particulier dans l'économie :

Le Canada reçoit chaque année, environ 250 000 nouveaux arrivants. Cette population s'installe principalement dans les trois grandes métropoles canadiennes : Vancouver, Montréal et Toronto. Ainsi, à Montréal entre 1996 et 2001, 101 035 personnes s'y sont installées¹⁰, desquelles il y a 50 315 femmes immigrées qui viennent s'ajouter aux 252 075 autres vivant déjà dans la région administrative de Montréal.

Les statistiques montrent qu'en 2001 le taux de chômage chez les femmes immigrantes était de 12,4%, et les données plus récentes publiées par Statistique Canada insistent sur le fait que les femmes immigrantes, surtout des dernières vagues, ont de la difficulté à intégrer le marché, une situation semblable vivent les femmes des groupes racialisés nées au pays. Ce taux est plus élevé que pour l'ensemble de la population active féminine québécoise (qui se situe à 7,7 %), et aussi plus élevé que celui affectant la main d'œuvre masculine immigrante (11%) et la population en général (8,7%). Le profil de la population montre aussi qu'il y a un écart important au niveau de leur scolarisation. Les femmes immigrantes, récemment arrivées au Québec, sont souvent très scolarisées (18,8% contre 13,3% pour les non-immigrantes). Et au même temps, les femmes immigrantes représentent un apport considérable de la population sous-scolarisée : 34,8% contre 31,6% pour la population féminine en général¹¹. Ce dernier cas est toutefois plutôt représentatif d'une immigration plus ancienne.

¹⁰ La transformation démographique de Montréal et de la région métropolitaine. Les mouvements migratoires. Ville de Montréal 2005.

¹¹ Conseil des Relations Interculturelles : L'approche intégrée pour l'égalité : quelle place pour les femmes immigrantes. Janvier 2005.

D'autre part, une revue de la littérature montre qu'entre 1981 et 2001 le taux de croissance de l'entrepreneuriat au Canada a été de 208% chez les femmes comparativement à 38% chez les hommes. Au Québec comme ailleurs, la situation pour les femmes immigrantes n'a pas été étudiée assez souvent. Par contre, les travaux de Louise St-Cyr¹² sur l'entrepreneuriat au Québec montrent les particularités associées à un certain type d'entrepreneuriat chez les femmes. Par exemple : Celles qui sont déjà à la tête d'une entreprise sont, en général, plus scolarisées et la corrélation entre un revenu élevé et le fait d'être en emploi semble être un encouragement positif à se lancer en affaires. Par contre, ces études compilent des données d'un modèle traditionnel et souvent très masculin de l'entrepreneuriat, ainsi, la corrélation entre « avoir un revenu élevé » et « se lancer en affaires » ne semble pas bien décrire les entrepreneures FIGR.

Joni Simpson ancienne directrice de Compagnie F, a écrit une mémoire de maîtrise intitulé : « Immigrant Women Entrepreneurs in Montréal: Building Business and Lives » (2006). Elle trouve difficile d'allier les résultats de son terrain en anthropologie, avec les courants plus traditionnels de la recherche en entrepreneuriat. Selon cette auteure la diversité des expériences et des motivations des 14 femmes qu'elle a rencontrées mérite d'être étudiée plus profondément. Dans les conclusions de son mémoire elle propose quelques réflexions qui nous semblent bien pertinents quand il s'agit de mieux comprendre la clientèle desservie par Cie F :

-La décision de commencer une entreprise étant associée à une combinaison de réponses et les catégories traditionnelles pour expliquer l'entrepreneuriat : « push » ou « pull »¹³ semblent être insuffisants.

- Bien que fortement scolarisés, souvent elles ne deviennent pas entrepreneures dans leur domaine d'études. En termes absolus, le fait de ne pas démarrer une entreprise dans leur domaine peut être interprété comme un blocage pour leur mobilité professionnel. Cependant, dans leur récits, elles semblent donner beaucoup plus d'importance au fait de se créer un emploi. Donc l'accomplissement personnel de se créer un emploi semble prendre une plus grande place que le fait d'exercer dans leur secteur de formation professionnel. Les études de référence ne tiennent pas compte du fait qu'il existe de barrières systémiques importantes au Québec, pour l'accès des femmes immigrantes aux métiers et professions pour lequel elles ont été formées.

-L'impact économique local de leurs activités est souvent méprisé étant donné la petite taille de leurs entreprises.

-Les écarts entre les politiques publiques du soutien et les pratiques réelles qui favorisent ou nuisent l'accès aux services de soutien.

Dans ce sens, nous constatons que le profil des femmes desservies dans les organismes autour de l'initiative est rarement décrit dans la littérature; ils existent des recherches sur l'entrepreneuriat, sur l'entrepreneuriat ethnique ou sur les femmes entrepreneures mais rarement sur les femmes immigrantes entrepreneures. D'autre

¹² Madame St-Cyr est titulaire de la Chaire du développement de la relève de la PME-HEC Montréal.

¹³ Les études sur l'entrepreneuriat décrivent deux types de motivations derrière la décision de se lancer en affaires, des motivations liées à des facteurs « pull », tel qu'une bonne opportunité d'affaires face à d'autres choix de carrière qui sont possibles; ou les facteurs liés à un type « push » qui déterminent le choix de l'entrepreneuriat par nécessité.

part, les recherches en développement économique sur la question de la micro-finance et du travail autonome se sont rarement concentrées aussi sur les questions particulières aux femmes immigrantes, et encore moins des femmes entrepreneures issues de l'immigration ou des minorités visibles dans un pays du Nord comme le Canada.

Les difficultés systémiques, particulièrement importantes pour toute notre clientèle :

Nous constatons que les femmes de notre réseau rencontrent des difficultés importantes pour accéder aux services de soutien à l'entrepreneuriat disponibles dans le réseau public montréalais. Les barrières systémiques qui entravent leur accès aux services, peuvent être rattachés à de variables différentes : quelques unes de ces difficultés peuvent être comprises en fonction des modèles entrepreneuriales portés plus fréquemment par les femmes, autres peuvent être expliqués par le fait d'être une femme, et d'autres barrières s'expliquent par le fait d'être une femme immigrante et/ou issue d'un groupe racialisés.

Voici un bref argumentaire, des raisons qui peuvent expliquer ces barrières :

La taille de leurs entreprises: les femmes, et plus particulièrement les FIGR, démarrent des micro-entreprises¹⁴ qui ne sont pas toujours ciblées par les programmes offerts par la plupart des CLD et CDEC. Dans ce sens, l'Institut national de la recherche scientifique a montré que les programmes d'aide au démarrage sont souvent taillés au modèle manufacturier alors que les travailleurs indépendants ouvrent plus souvent dans le secteur des services (2002, p.37). Notre expérience nous permet d'avancer quelques éléments qui définissent les deux modèles, le plus fréquemment choisis par les femmes du réseau de Cie F, et qui nous préférons définir en fonction de notre expérience terrain :

Le travail autonome : en termes purement économiques, le travail autonome, est considéré une forme de travail atypique au même titre que le travail à contrat, le travail temporaire, le travail saisonnier ou les emplois chez une série d'employeurs. La travailleuse autonome fonctionne en affaires avec son nom, ce qui fait que ses finances personnelles et celles de son activité entrepreneurial restent imbriquées. Les femmes qui choisissent le modèle du TA ouvrent souvent dans le domaine des services, ce sont principalement des « aidantes naturels » ouvrant dans le domaine de la santé, qui dans le cadre de la démarche de création d'entreprise doivent apprendre à donner un prix à leur compétences. Elles doivent faire une démarche importante pour donner une valeur marchande à leur désir du « donner de soi, pour le bien-être des autres ». Dans ce sens, le travail avec cette clientèle peut s'avérer fort positif, si le processus permet, tel que proposé par le modèle de Moyens d'Existence Durable utilisée à Cie-F, de soutenir la femme dans une démarche holistique qui tient compte de l'importance de donner une valeur juste à son travail. Dans

¹⁴ Le travail d'Accion International, a défini les caractéristiques suivantes aux micro-entreprises des femmes : Activités concentrées dans les secteurs économiques à faible rentabilité, particulièrement les services et le commerce; leurs entreprises fonctionnent avec leur travail autonome ou emploient moins de 5 personnes, l'activité entrepreneuriale se déroule sur le lieu de habitation souvent avec de l'aide et du support de la famille.

ce sens, au delà des compétences techniques nécessaires pour gérer le travail autonome, augmenter sa clientèle et gérer sa comptabilité, les formatrices de Cie-F remarquent l'importance d'accompagner les femmes dans la démarche de reconnaissance de valeurs personnelles entourant l'argent. Ainsi, réussir à donner un prix à leur travail exige tout un travail en amont pour arriver à fixer la notion de prix, de revenu souhaité et de profit.

Le micro-entrepreneuriat : entreprises incorporés, les micro-entreprises du réseau de Cie-F, sont bien souvent des entreprises unipersonnels, l'entrepreneure ayant réussi à créer son propre emploi elle va tarder à pouvoir embaucher une autre personne. Les critères d'évaluation économiques concernant la création d'emploi, sans appliqués pour évaluer la performance du micro-entrepreneuriat, donc bien que les femmes entrepreneures aient réussi à se créer un emploi (souvent à temps partiel) ou à se créer une structure que va les amener vers la création d'un emploi satisfaisante, le fait de rester des entreprises unipersonnels pénalisés les entrepreneures dans l'accès aux services disponibles. Il est bien dommage que les modèles économiques ne tiennent pas compte de la puissance de la mise en mouvement de cette clientèle, souvent en étant propriétaires d'une micro-entreprise elles réussissent à devenir salariés à mi-temps dans le domaine d'activités de leur projet d'affaires, et ainsi aller chercher une expérience canadienne. Après un certain temps, et suite à la consolidation de leurs micro-entreprises, et à l'acquisition de une expérience dans leur domaine, elles réussissent à faire avancer leur entreprise et à obtenir un salaire à temps plein de leur affaire donc, elles peuvent abandonner leur emploi salarié.

Les modèles du soutien à l'économie sociale au Québec: La présence des femmes dans l'économie sociale est fort importante, les groupes des femmes au Québec ont milité pour la mise sur pied des programmes de soutien à l'économie sociale. Cependant, Côté et Fournier (2007 p.63) ont prouvé que bien que les femmes ont travaillé pour la reconnaissance des besoins stratégiques des femmes et que le soutien à l'économie sociale a été articulé en 1995 avec l'arrivée des budgets, elles ont été écartées des structures de soutien mises en place pour la gestion des budgets consacrés à sa promotion et à son soutien. Dès 1999, la mise en place des Centres Locaux de Développement (CLD) a instauré une vision entrepreneuriale insensible au genre, dans laquelle la présence des femmes est limitée. Dans ce sens les indicateurs de succès des projets entrepreneuriaux en économie sociale sont traversés par des critères purement économiques, évacuant toute la réflexion sur les retombes sociales des dites projets. En ce qui concerne la situation des personnes immigrantes, beaucoup de projets structurants et intégrateurs de services avec de promoteurs issus de l'immigration ont de la difficulté à obtenir le soutien technique et économique nécessaire.

Les difficultés qui ont les projets des femmes pour obtenir du financement: Cette réalité reflète bien le double ou parfois la triple discrimination que subissent les femmes en affaires. Tout d'abord, les femmes en affaires doivent composer avec un certain lot de barrières systémiques de par le fait d'être une femme. Ensuite, les FIGR doivent composer avec des barrières dues au fait d'être immigrantes ou issues des groupes racialisés: elles sont souvent éconduites des

services de par leur façon de présenter les affaires, qui ne s'accommode pas à la façon de faire local, elles sont souvent confrontées à l'incapacité des services d'accueillir leur proposition faute d'une présentation plus proche du modèle de faire québécois avec un Plan d'affaires. Ensuite, la difficulté de bien comprendre leurs idées d'affaires faute d'une bonne utilisation des clés du discours fait qu'elles ont de la difficulté à être prises au sérieux et à intégrer des réseaux au Québec; en fin l'absence d'un historique de crédit au Québec affaiblit les dossiers des FIGR, donc limite leur accès au capital au réseau du crédit communautaire et aussi au réseau ethnique.

La correction de ces difficultés implique certainement l'intégration des outils de communication en contexte multiculturel, des analyses différenciées par genre et une grille plus souple d'accompagnement en entrepreneuriat, ainsi qu'un travail plus concerté entre les deux réseaux, et cela implique une reconnaissance de la part du réseau public de l'importance du réseau communautaire de soutien à l'entrepreneuriat, ainsi que des expertises développées dans ces services, comme par exemple le travail de Cie F auprès d'une clientèle femme à faible revenu.

Bien que les FIGR n'échappent pas à ces tendances, elles rencontrent d'autres difficultés qui leur sont particulières dans leur désir de devenir entrepreneures. Les principales obstacles pourraient être associés à :

La difficulté d'arrimage entre les services offerts par le réseau public et les besoins des clientèles particulières : En tenant compte des tendances démographiques à Montréal, nous constatons des difficultés de la part du réseau public à mettre sur place des programmes plus spécifiques pour soutenir de façon adéquate la clientèle féminine et immigrante dans leur réseau. Bien que très actifs, les femmes immigrantes et celles issues des groupes racialisés restent confinées aux réseaux communautaires et ethniques de crédit. Bien que ces ressources aient démontré son efficacité, il est convenu de savoir que le fonds de capital de développement disponibles dans le réseau CDEC-CLD a comme mission de produire l'effet levier dans le démarrage ou l'expansion des entreprises.

L'incompatibilité des programmes d'accueil et la réalité des immigrants récents : Bien qu'ils existent de programmes d'accueil et d'intégration économique destinés aux nouveaux arrivants, ces programmes ouvrent principalement en employabilité. Ces programmes ont comme mandat d'outiller les personnes issues de l'immigration dans leur recherche d'emploi, mais sont mal adaptés pour répondre aux besoins du profil de l'immigration québécoise, soit une majorité d'immigrants francophones et scolarisés. Il faut cependant noter la lenteur dans l'évolution des programmes d'équité en emploi qui fait que malgré l'effort dans les démarches d'intégration les gens ne réussissent pas à se trouver un emploi, souvent les femmes viennent à Cie F dans l'espoir de réussir à se faire une place dans le travail autonome faute d'avoir trouvé un emploi salarié, même après avoir suivi plusieurs programmes d'intégration à l'emploi.

Les critiques sur la pertinence de l'entrepreneuriat comme levier d'intégration socio-économique pour les femmes en général et pour les FIGR en particulier: Certains courants idéologiques ne pensent pas que chez

les personnes à faible revenu, l'entrepreneuriat est une voie réaliste pour obtenir l'autonomie financière. Pour un certain courant féministe, l'entrepreneuriat peut même aider à maintenir les femmes dans la pauvreté. Il n'est cependant qu'idéologique de penser que les femmes ont d'autres intérêts et d'autres motivations que font d'elles des entrepreneures épanouies et prospères. Nous constatons que ce qui est important c'est la démarche entrepreneurial qui amène les femmes vulnérables à se mettre en action, à se tracer un projet de vie et à le réaliser. Nous constatons ainsi que dans beaucoup de cas, le fait de suivre une formation tel que « Femmes Entrepreneures » ⁽¹⁵⁾ permet aux femmes d'explorer leur potentiel entrepreneurial et décider avec plus d'éléments si elles sont prêtes à devenir travailleuses autonomes. Elles ont pu de façon réfléchie et par l'intermédiaire des outils qui leur permettaient de reconnaître ces compétences, prendre une décision concernant leur intégration économique.

L'absence des recherches sur la présence des FIGR en entrepreneurship à Montréal. La présence des femmes dans l'entrepreneuriat ne commence à peine qu'à être documenté, selon Louise St-Cyr de la Chaire Bombardier sur l'entrepreneuriat, ce n'est que depuis 1997 que l'Organisation de coopération et de développement économique mondiale (OCDE) a pris conscience de la tendance croissante de l'entrepreneuriat féminin. Au Québec, quelques documents donnent compte de la situation de l'entrepreneuriat au féminin, cependant nous notons que ces textes bien que fort intéressantes, laissent de côté les femmes immigrantes et celles issues des groupes racialisés, ainsi que les femmes de toutes origines œuvrant comme travailleuses autonomes et/ou comme micro-entrepreneures. Il faut dire que l'apport des immigrants a été souvent étudié par voie de l'entrepreneuriat ethnique, et que l'entrepreneuriat ethnique se caractérise par le fait qu'il se soutienne à l'intérieur de chaque communauté, dans un réseau tout à fait particulier, et que ne dispose pas de la visibilité de celui du réseau public, associé à la majorité francophone et plus proche des médias. L'arrimage des services publics avec cette clientèle est un défi important à relever. Par ailleurs, bien que Cie-F et les membres de l'initiative FIGR, soient en relation avec cette clientèle, la compilation de données fiables reste encore difficile, surtout la variable femme et femme immigrante ou issue d'un groupe racisé. À ce titre, le constat de Cie-F coïncide avec le rapport de Statistique Canada : Femmes au Canada (2007), dans lequel il est souligné que «À l'heure actuelle, plus de 1 femme occupée sur 10 au Canada travaille à son propre compte. En 2004, près de 840 000 femmes, soit 11 % des femmes au travail, étaient des travailleuses autonomes comparativement à 9 % en 1976. Cependant, la proportion de travailleuses autonomes a atteint un sommet dans la dernière partie des années 1990, alors que plus de 13 % des femmes ayant un emploi travaillaient à leur propre compte; depuis cette période, on a observé une tendance à la baisse.

L'importance de donner de la visibilité à notre clientèle, forces et besoins particuliers.

¹⁵ Ce programme subventionné entièrement par Emploi-Québec, est le seul programme sur l'exploration du potentiel entrepreneurial existante sur l'île de Montréal.

Un grand pourcentage de notre clientèle commence son parcours entrepreneurial dans le travail autonome, bien que nous accompagnions aussi de femmes que choisissent des autres formes juridiques. La majorité de nos entrepreneures ouvrent dans l'entrepreneuriat individuel, un pourcentage minimum œuvre dans l'entrepreneuriat collectif, et elles sont souvent attirées par le secteur de services. La moyenne d'âge pour les groupes se situe aux alentours de 38 ans.

Le pourcentage de femmes venant d'ailleurs ou appartenant à un groupe racisé qui suivent la formation à Cie F est de 30 à 35% dans les programmes de démarrage en français et il se situe au delà du 50% dans le programme en anglais, notons que nous accompagnons en moyenne 400 femmes par année. Chez notre clientèle immigrante, nous remarquons un intérêt particulier pour les activités d'importation et d'exportation¹⁶.

Bien que l'entrepreneuriat soit une voie importante dans le développement économique et social d'une communauté, les images associés à entreprendre sont souvent celles du modèle hégémonique et socialement plus accepté, c-à-d: « masculin et blanc ». Ce biais est par ailleurs alimenté par les images lancés dans les medias, comme quoi un entrepreneur au Québec, c'est un homme blanc et riche, qui démarre une « usine »¹⁷. Si la présence des femmes dans le monde des affaires est marginale, celle des femmes d'ailleurs l'est encore plus. Si à cela nous ajoutons le fait que les femmes ouvrent souvent dans des modèles aussi marginaux, tels que le micro-entrepreneuriat ou le travail autonome, nous composons une image type de l'entrepreneure qu'aura à surmonter ne pas une barrière sinon multiples barrières pour obtenir le soutien dont elle a besoin.

Comme il a été déjà affirmé dans ce rapport, nous constatons une augmentation soutenue, dans les cinq dernières années, du nombre de femmes immigrantes dans nos services. Pour expliquer cette augmentation nous avançons l'hypothèse que l'entrepreneuriat est devenu une voie de choix pour des femmes immigrantes, surtout celles récemment arrivées au Québec, pour contrer les multiples barrières auxquelles elles doivent faire face dans la société d'accueil, dans le but de trouver un emploi au niveau de leurs compétences.

Dans ce sens, bien que les catégories immigrantes et issus de groupes racialisés peuvent s'entrecroiser, nous constatons aussi les effets du fait que « les femmes de couleur nées au Canada ou immigrantes sont, elles aussi, plus susceptibles de détenir un diplôme universitaire. Malgré leur niveau de scolarité, les immigrantes et les femmes de couleur tendent à être « ghettoïsées » dans les emplois traditionnellement féminins et peu rémunérés, ainsi que dans les secteurs des ventes et des services » (Document de synthèse N1 : Les femmes et le marché de travail. CFC 2006 : p. 1). Cette constatation est faite aussi dans notre réseau, les femmes

¹⁶ Il faut tenir compte les particularités de l'intégration des femmes immigrantes, selon les conclusions d'un atelier organisé par le réseau de recherche Metropolis, il vaut mieux tenir compte « the 'kinds of translational' linkages that immigrates women and men maintain with communities ». Nous constatons que les femmes accompagnés à Cie F commencent leur processus de réflexion entrepreneurial, sur une idée d'affaires qui met à profit le réseau de contacts qu'elles ont dans leur pays d'origine, le travail d'accompagnement commence ainsi avec cette force, et les amène vers une réflexion plus poussée de la réalité dans le milieu de l'importation, et du travailler pour consolider leur idée autour d'un réseau ici au Québec.

¹⁷ Image qui est par ailleurs fréquemment mise à l'épreuve avec l'arrivée en masse des grandes compagnies étrangères qui mettent en échec le modèle.

immigrantes¹⁸ qui viennent à Cie F sont scolarisées et possèdent de l'expérience de travail dans leur pays d'origine, elles se lancent en affaires pour répondre de façon active aux barrières systémiques existantes dans le marché de l'emploi québécois¹⁹

La situation devienne plus complexe pour les FIGR car elles doivent composer avec une multiplicité de barrières qui produisent un effet combiné et excluant, tel que mentionne dans la première partie de ce rapport. Par exemple, le manque de progrès dans ce que concerne le dossier des équivalences au niveau des Ordres professionnels au Québec et l'absence de directives publiques au niveau du dossier de transferts de connaissances et des acquis au niveau des employeurs québécois, pour ce qui est de l'embauche de main d'œuvre immigrante.

Notons qu'à Montréal, en plus des difficultés au niveau de l'embauché, les enjeux liés à l'aisance dans les deux langues officielles posent un défi additionnel pour l'intégration socio-économique des immigrants. Ainsi, nous constatons une difficulté additionnelle pour les femmes de notre réseau, celle de l'expertise exigée autant en français et en anglais pour réussir son intégration, notons que nous offrons les programmes de formation au démarrage autant en français qu'en anglais :

"My biggest weakness is French. I didn't apply for grants because my language is better I English but I have no language skills in French. Montreal has two populations. Two official languages. Most immigrants come with a background in English because we have a background in our own countries in English, like Afghanistan, like Iran, like Pakistan. Do not stop [us] if they speak English. If you have no language in French you cannot participate in anything and it's hard. And there are not many services in English. I have a lot of ideas and experiences but no where to go because I am unable to make a proposal [and] it's difficult to put those ideas [down] if I have no French or there are no services to support women from other countries who don't know French. When you go places I think it's important that the people who serve you speak both languages. When you go they say no my English is not good I cannot listen to you go find someone else. For women it's more important." (Profile d'entrepreneure # 3)

D'autre part, bien que nous constatons que les catégories push et pull sont insuffisantes pour décrire les motivations derrière le choix de se lancer en affaires, un pourcentage importante des FIGR de notre réseau se lancent en affaires pour tenter de contrer les difficultés qu'elles rencontrent pour accéder à l'économie au Québec. Dans un nombre important de cas, elles « ont fait ce choix par nécessité : elles veulent sortir du chômage ou sont profondément insatisfaites de leur emploi et n'ont d'autre possibilité que de créer leur entreprise pour créer leur emploi ». (Richer et Saint-Cyr 2007 p. 56). Cependant, elles composent avec cette contrainte de façon créative, elles vont œuvrer dans des domaines qui les passionne même si ce n'est pas leur domaine professionnel, elles vont travailler pour développer de services en fonction de leur propre expérience en étant femmes immigrantes ou elles vont œuvrer dans l'import/export pour tenter de mettre au profit leur réseau dans leur pays d'origine:

¹⁸ Le profil des femmes nées au Canada desservis par Cie F, est légèrement différent, elles sont, en général, plus âgées et moins scolarisées.

¹⁹ Selon le CAMO-PI, sur l'île de Montréal le revenu total médian des femmes immigrantes qui ont fait des études universitaires avec diplôme (certificat ou baccalauréat) est de \$26 805 et celui des femmes nées au Canada avec la même scolarité est de \$35 050.

"The reason I quit my job is[because] I rather be doing this work for communities, people and projects that I love. This social mandate [component] is huge for me, which is why I want to do what I do not just for anyone and for any reason."(Profile d'entrepreneure # 1 obtenu dans le cadre du mémoire de maîtrise de Cian Knight, stagiaire à Cie F)

L'étude de Hugues (2006 cité par Richer et Saint-Cyr 2007 p:56) ajoute cependant, une troisième catégorie de motivations aux traditionnels « push » et « pull », pour comprendre la motivation des femmes à devenir entrepreneures. Les motifs associés aux deux catégories pull/push semblent être insuffisantes pour expliquer le désir de se lancer en affaires de quelques femmes, une troisième catégorie permet d'expliquer la motivation des femmes ayant choisi l'entrepreneuriat pour concilier le travail et la famille. Ce fait est intéressant, vu que les femmes immigrantes invoquent souvent leur rôle pivot dans le processus d'intégration familiale comme raison pour se lancer à leur compte. Dont nous avançons l'idée que les FIGR dans notre réseau décident de se lancer en affaires par une combinaison de motivations. Motivations qui tiennent parfois du fait d'être obligés par la difficulté d'accès à l'économie (facteurs push) et de par l'importance de réussir à concilier le travail et la famille. Le poids d'autres variables qui peuvent entrer en ligne de compte n'a pas été mesuré encore.

Dans ce qui concerne le cas des femmes immigrantes particulièrement, sur le terrain nous rencontrons deux situations, tout d'abord, elles ont tardé à intégrer le marché de travail : dans certains cas elles ont entamé de processus de recherche d'emploi après quelques années à la maison, dans d'autres les recherches se sont avérées infructueuses ou les amènent vers des emplois précaires à temps partiel. Elles décident ainsi de se lancer à leur compte pour réintégrer le monde du travail dans un domaine qui les intéresse davantage. Un autre groupe de plus en plus présente, c'est celui des FIGR récemment arrivées au Québec qui décident de tenter l'expérience de l'entrepreneuriat pour se créer leur emploi, souvent en combinaison avec une recherche parallèle d'emploi, un emploi à temps partiel, un emploi précaire ou un retour aux études.

Pour comprendre pour quoi l'entrepreneuriat peut s'avérer une voie adéquate d'intégration économique pour les FIGR, il faut comprendre les besoins et motivations des femmes dans la vie économique. Pour cela une approche holistique qui puisse tenir compte de l'impact des programmes à d'autres niveaux que celui purement économique semble se montrer fort pertinent. C'est un fait reconnu: les femmes à faible revenu font face à des obstacles considérables lorsqu'elles cherchent à sortir de la pauvreté : accès limité à des emplois qui versent un salaire raisonnable, au crédit ou au capital nécessaire pour créer une entreprise, à des réseaux professionnels et sociaux ou à la formation. Dans ce sens toute démarche menant vers l'autonomie doit prendre compte des besoins particuliers des femmes en situation de précarité ainsi que de la complexité et de la durée de toute démarche menant vers la sortie de cette situation.

Les programmes de DÉC adaptés aux besoins particuliers des femmes à faible revenu constituent un élément essentiel des efforts de lutte à la pauvreté au Canada, et leurs expériences contiennent d'importantes indications pour assurer l'efficacité des démarches en DÉC. » (FCF et CPDECF 2006). À Compagnie F nous adhérons à la réflexion du DÉC centré sur les femmes, nous voulons aussi utiliser les

conclusions tirées de cette recherche-action pour nous permettre de faire des ajustements dans les formations données. Notre but est de réussir à avoir de programmes plus adaptés à la réalité des FIGR, et ainsi, mieux les accompagner dans leur désir d'intégration économique au Québec.

Dans ce sens, les travaux de la Fondation canadienne des Femmes, avec des femmes en situation de précarité, ont montré que, pour certaines femmes, l'approche de création d'entreprise fournit une structure et un processus pour accumuler des avoirs. Cette approche facilite l'intégration socio-économique car elle permet de surmonter de nouveaux défis et d'affirmer des orientations positives, offre des récompenses concrètes, sous forme de revenu, et procure de compétences pratiques au niveau de l'efficacité personnelle (20). Dans le cas des FIGR, la création d'entreprise peut représenter une opportunité de reprendre un certain contrôle sur leur destin, en agissant comme agentes (21) dans la création de leur propre entreprise. Le changement de focus, tel que proposé, par une démarche entrepreneuriale contraste avec la position -de prima abord- moins active de la chercheuse d'emploi immigrante qui tarde à comprendre les rouages du marché au Québec. Ainsi la démarche entrepreneuriale fournit à la femme un cadre clair qui lui permet d'agir en tant que femme d'affaires, ce titre lui permet d'aller de l'avant et de travailler pour consolider un réseau de contacts et une expertise dans le domaine de son entreprise. Qui soulignons-lé, dans bien de cas peut s'avérer utile pour trouver un emploi rémunéré dans son domaine d'intérêt. À ce titre je me permets d'introduire ici les résultats de la recherche que la Fondation Canadienne de Femmes et Eko Nomos ont réalisé pour évaluer l'impact du programme Promotion F de Cie F :

« Ruth, avait 43 ans au moment de l'entrevue. Immigrante d'origine roumaine,, elle était fière d'avoir obtenu sa citoyenneté canadienne en novembre 2006. Ruth possède aussi une formation universitaire d'études supérieures, diplômé obtenu à l'extérieur du Canada. Ruth a fondé son entreprise en 2002. Elle était dédiée à la fabrication de meubles artisanaux, faits sur mesure et peints selon une technique traditionnelle, originaire de la Transylvanie. Au moment de venir à Compagnie-F son chiffre d'affaires était faible. Elle est venue au programme pour mieux comprendre les rouages de l'entrepreneurship local : « J'étais une nouvelle arrivante au Canada et je ne connaissais pas le fonctionnement du pays. Je n'ai pas une bonne connaissance de ma clientèle ». Elle dit avoir acquis une meilleure connaissance du milieu québécois grâce à Compagnie-F et aux autres participantes du programme.

En juin 2006, elle a décidé d'accepter une offre d'emploi dans un commerce de meubles de luxe. Employée à temps plein, elle était la responsable, en cas d'absence de la propriétaire, elle faisait du design de meubles et du design d'intérieur. Son emploi la satisfaisait. Au moment de l'entrevue. Ruth avait encore son entreprise mais n'y consacrait pas de temps, en plus elle avait constaté la concurrence de ses produits avec ceux importés de la Chine. Avec son salaire fixe et un horaire stable, elle considérait avoir atteint une bonne qualité de vie. Sa vie de couple allait bien Nous considérons qu'elle a atteint les moyens d'existences durables. »

²⁰ La transition des femmes hors de la pauvreté. Fondation canadienne des femmes 2001. Document PDF. p. 26

²¹ La migration implique souvent une perte de statut et une perception d'incapacité personnelle pour s'adapter aux conditions de réussite, exigées dans la nouvelle société. Ainsi, le modèle de création d'entreprise fournit une opportunité de se placer dans une position d'agents de leur propre réussite ce que souvent, permet aux femmes de mettre au profit leurs compétences et expériences acquis dans leur pays d'origine.

Nous croyons que la démarche entrepreneuriale est une façon adéquate d'accompagner les femmes de toutes origines à se mettre en action autour d'un projet de vie exprimé autour d'un projet d'affaires. En plus des aspirations économiques, les aspects personnels de chacune de femmes se lient pour faire de l'entrepreneuriat un choix fort utile pour mettre au profit ses forces, reconnaître ses faiblesses et se tailler une place dans la société québécoise.

La perception que le réseau public a de notre clientèle :

À l'origine de l'initiative nous avons constaté le fait que les FIGR vivaient une double discrimination soient le sexe et le fait d'être immigrant. De plus, selon le témoignage des entrepreneures du réseau de Cie F, elles n'arrivaient pas à obtenir les services chez les organismes de Développement Économique Traditionnel (DET du réseau public)²². Pendant la réalisation de l'initiative nous avons constaté la difficulté des organismes du réseau public à adapter leurs services aux besoins des clientèles particulières. Dans ce sens, bien qu'il existe une effervescence entrepreneuriale chez les immigrants et chez les femmes, aucun programme spécifique pour eux n'a été proposé par ce réseau. Nous sommes à l'origine du premier programme de soutien exclusif pour les femmes immigrantes entrepreneures²³, et nous faisons partie du comité sur la question de l'inclusion de la population immigrante dans l'économie sociale, récemment mis en place.

Il a été cependant difficile de trouver des données précises pour prouver nos constatations, par exemple, au niveau de l'accessibilité il a été impossible de savoir combien de femmes demandaient de services et combien en recevaient, ou le pourcentage des femmes immigrantes dans les services offerts par les DET. La façon de compiler les informations ne tient pas compte du sexe, voici un aperçu des données présentés par la CDEC Centre-Nord à Montréal dans son rapport d'activités 2007-2008:

3.2.1 Accueil	
Nombre de demandes d'information liées au mandat CLD traitées (au comptoir, téléphonique, par la poste ou par courriel)	
Relatives à des projets d'entreprises à but lucratif.....	147
Relatives à des projets d'entreprises d'économie sociale.....	45
Relatives à l'emploi et l'employabilité	12
Autres.....	18
	Total 222

Source : Rapport annuel d'activités 1 avril 2007 au 31 mars 2008 CDÉC Centre-Nord. Document public disponible au site internet de la CDEC www.cdec-cetrenord.org

Nous savons ainsi qu'au niveau des données disponibles dans les organismes de soutien à l'entrepreneuriat du réseau public nous ne trouverons aucune information sur la présence des FIGR, dont nous avons décidé de passer un sondage

²² Services qui sont en continuité dans leur parcours, par exemple la mesure STA (Soutien au travail autonome) et des prêts de démarrage.

²³ En partenariat avec les membres du comité consultatif de l'initiative FIGR et de la CDEC Centre Sud/Plateau Mont Royal.

téléphonique dans le but de collecter quelques informations. Nous voulions connaître la perception des agentes sur les entrepreneures immigrantes, nous avons choisi 10 organismes, et obtenu 6 entrevues. Voici en bref, le résultat de ce sondage :

Le pourcentage de femmes dans leur clientèle se situe entre 30 et 50%, et la présence des femmes immigrantes ou issues des groupes racisés entre 10 et 30%, avec une exception qui se situe à 80% dans un secteur à 38% de présence immigrante. Bien que les agents disent ne pas connaître les particularités sociodémographiques de leur clientèle féminine immigrante, ils reconnaissent certaines tendances : souvent elles sont universitaires, universitaires au chômage, elles ouvrent dans les secteurs traditionnels ou changent d'avis en fonction des idées fluctuantes sur les affaires au Québec, dans certains cas elles ont déjà fait des formations bien soit au SAJE (Service d'aide aux jeunes entrepreneurs) ou à Compagnie F mais elles ont besoin de continuer à travailler sur leur projets. Bien qu'elles aient rencontré la CDEC une fois, la perception des agents est qu'elles ne persistent pas dans la démarche et elles ne reviendront pas pour continuer le suivi. Elles sont perçues comme étant pressées pour démarrer et désintéressées par les formations offertes, par exemple à Cie F, et cela explique selon les personnes interviewées le petit nombre de référencement. Souvent les agents disent que les femmes œuvrent dans le « trop petit » et dans des secteurs traditionnels non finançables par la CDEC-CLD, par ailleurs elles sont perçues comme celles qui ne comprennent pas ou comme celles qui auront le plus besoin d'aide mais qui ne sont pas assidues dans leur coaching. La qualité du référencement vers des ressources spécifiques telles que Cie F n'est pas uniforme. Un minimum des agentes interviewées trouvent pertinent de guider les femmes vers d'autres ressources tandis que la majorité ne semble pas donner importance à cela.

Bibliographie :

- D'Amours, M (2002). Diversification et fragmentation du travail : Le passage de l'emploi salarié typique à des formes de travail atypique chez des travailleurs de plus de 45 ans. Cahier du CRIRES : Collection Études théoriques.
- Komoé, M (2005). *L'intégration des femmes immigrantes au marché du travail au Québec*. Mémoire présenté pour obtenir le diplôme de Maîtrise en Économie. Université du Québec à Montréal.
- Riverin, N (2006). *L'entrepreneuriat à Montréal*, cahier de recherche publié par la Chaire d'entrepreneuriat Rogers-J.-A.- Bombardier.
- Tastsoglou, E, Ray, B et Preston, V. (2005). *Gender and migration intersections in a Canadian Context*. Article publié dans: Themes Canadiens. Printemps p.91-93.
- Simpson, J (2006). *Immigrant Women Entrepreneurs in Montréal: Building Business and Life*. Mémoire présenté pour obtenir le diplôme de Maîtrise en Arts. Université de Concordia.
- Richer, F et St-Cyr, L (2007). *L'entrepreneuriat féminin au Québec Dix études de cas*. Les presses de l'Université de Montréal.

Annexe 1

Tableau résumé sur les barrières à l'intégration économique des FIGR par voie de l'entrepreneuriat.

Barrières pour les femmes en général :

Conciliation travail-famille

Plus présentés dans les domaines d'activité traditionnelle et généralement précaire (cycle de pauvreté)

Moins présentés dans les domaines en fort demande (par différentes raisons)

« Plafond de verre » dans certains des domaines et dans les domaines en demande

Sexisme

Racisme

Difficultés liées aux politiques d'insertion x les FIGR:

Difficulté dans la reconnaissance des compétences et acquis

Accès limité aux programmes d'intégration pour les femmes parrainés ou réfugiées

Accès aux programmes d'intégration économique pour les femmes avec plus de 35 ans

Pertinence et réussite de certains programmes d'insertion, barrières au niveau de l'embauche

Manque de formation à l'interculturel dans certains organismes

Absence de politiques avec une approche de 'genre'

Difficultés liées aux parcours migratoire : (et non pas à la femme)

Maîtrise de la langue, et maîtrise de la langue dans le domaine d'activité

Connaissance préalable du marché du travail et/ou du domaine de l'entreprise au Québec

Capacité à identifier des besoins en matière de compétences

Incapacité des organismes qui desservent cette clientèle à mieux les soutenir

Connaissance des valeurs et de la culture québécoise / difficulté à décoder

La recherche d'un équilibre psychosocial, suite au changement de vie (important dans le cas des femmes réfugiées et ou ayant vécu des expériences traumatiques)

La perte du réseau familial de soutien, ainsi que du réseau de contacts

Le rôle pivot de la femme dans l'intégration de la famille à la société d'accueil

Coïncidence de la maternité et de la migration ce qui retarde leur accès à certains programmes (délai de 5 ans est trop court, dans certains cas)

Difficultés particulières liées au réseau du soutien à l'entrepreneuriat :

Offre de services : autour de la taille de leurs entreprises – et du travail autonome

Offre de services Autour du domaine d'activité de leurs entreprises

Offre de services Autour des mécanismes de soutien à l'économie sociale

Adéquation des services : Difficulté d'arrimage entre les services offerts par le réseau public et les besoins des femmes immigrantes :

Autour des difficultés qui ont les projets des femmes pour obtenir du financement : Autant dans le modèle traditionnel que dans le micro-entrepreneurship

Adéquation des services : Autour de l'absence des femmes dans les espaces de réseautage traditionnels

Enjeux liés à la langue : Langue dans laquelle, elles sont desservies

LES PRINCIPALES FAIBLESSES IDENTIFIÉES AU NIVEAU DE LEURS PROJETS ENTREPRENEURIAUX

Projets associés à ce qui marche, pas nécessairement à leurs forces

Ancrés dans la réalité de leur pays, leur réseau de contacts là-bas

Besoin d'entrée d'argent rapide

Mécompréhension du temps et du processus liée à la démarche entrepreneuriale

Projets limites entre l'informel et le formel

Plusieurs stratégies d'intégration au même temps : emploi, bénévolat et entrepreneuriat

Essoufflement de par la réalité difficile, encore très fragilisés

LES PRINCIPALES DÉFIS AU NIVEAU DES FEMMES :

Manque de confiance, perte d'estime suite aux défis migratoires

Manque de confiance, perte d'estime de soi de par le racisme

Manque de réseaux de soutien au delà de la famille restreinte

Manque de clarté dans leur désir de devenir entrepreneures

Perte de statu, dépression, fatigue et découragement

Sexisme à l'intérieur du couple et problèmes au niveau du partage de rôles

Annexe 2

Questions à poser aux agents des CLD et des CDEC dans le cadre de l'initiative FIGR : Les questions seront posées en fonction de la dernière année :

1. Quel est le pourcentage des femmes dans votre clientèle? (perception ou réalité, clarifier avec l'agent)
2. Quel est le pourcentage d'immigrantes?
3. Quel est le pourcentage des femmes appartenant aux groupes racisés?
4. Quel est la moyenne d'âge?
5. Quel est le niveau de scolarité?
6. Pourcentage avec enfants? Si l'information est disponible
7. Pourcentage monoparentales?
8. Pourcentage célibataires?
9. Pourcentage entrepreneures
10. Pourcentage chômage
11. Pourcentage salariés

12. Type de service reçu :

% ayant reçu une évaluation du projet : service conseil

% ayant demandé du financement

% ayant obtenu du financement

13. Barrières ou difficultés :

Encore en pré-démarrage

Mal informés des services

Attentes mal définies

14. Suivi et référence

% ayant été référé à un organisme plus adapté à leur besoins