



**FACTEURS FAVORISANT L'EMBAUCHE ET LE MAINTIEN EN
EMPLOI DES FEMMES DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES
ET IMMIGRANTES DANS LES GROUPES DE FEMMES DE
MONTRÉAL**

ÉTAT DE SITUATION

Janvier 2010

Recherches

Berthe Lacharité, *Relais-Femmes*

Ève-Marie Lacasse, *Table des groupes de femmes de Montréal*

Katia Atif, *Table des groupes de femmes de Montréal*

Mélina Bernier, *Table des groupes de femmes de Montréal*

Nicole Caron, *Relais-Femmes*

Rédaction

Ève-Marie Lacasse, *Table des groupes de femmes de Montréal*

Katia Atif, *Table des groupes de femmes de Montréal*

Relecture

Anne Pasquier, *Table des groupes de femmes de Montréal*

Montréal, janvier 2010

Ce projet a été rendu possible grâce à la Conférence régionale des élus de Montréal (CRÉ) et la contribution financière du Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine.



TABLE DES MATIÈRES

Introduction.....	4
Présentation du groupe cible.....	5
Portrait statistique et revue littéraire:.....	7
Glossaire.....	28
Analyse des questionnaires.....	30
Conclusion.....	44
Analyse des rencontres exploratoires.....	45
o <i>Objectifs et fonctionnement des rencontres exploratoires.....</i>	<i>45</i>
o <i>Motivations des groupes participants.....</i>	<i>46</i>
o <i>Réalités des groupes sur l'inclusion et le maintien en emploi des femmes des communautés culturelles et immigrantes.....</i>	<i>47</i>
o <i>Obstacles à l'emploi et au maintien en emploi des femmes d'origines diverses.....</i>	<i>47</i>
o <i>Outils déjà existants dans les groupes pour l'embauche et le maintien en emploi des femmes communautés culturelles et immigrantes.....</i>	<i>52</i>
o <i>Apport positif d'une femme (ou des femmes) des communautés culturelles et immigrantes dans une équipe de travail.....</i>	<i>52</i>
o <i>Solutions imaginées / Outils à élaborer.....</i>	<i>54</i>
o <i>La démarche photographique.....</i>	<i>56</i>
Suites.....	59
Annexes.....	60
o <i>Bibliographie</i>	<i>60</i>
o <i>Fiche de lecture type pour la revue de littérature.....</i>	<i>63</i>
o <i>Lettre demandant la participation des groupes au questionnaire.....</i>	<i>64</i>
o <i>Questionnaire.....</i>	<i>65</i>
o <i>Faits saillants de l'analyse des résultats du questionnaire.....</i>	<i>68</i>
o <i>Trame d'animation type de la première rencontre exploratoire.....</i>	<i>69</i>
o <i>Trame d'animation type de la seconde rencontre exploratoire.....</i>	<i>70</i>
o <i>Présentation de la démarche photographique aux participantes.....</i>	<i>71</i>

Introduction

La *Table des groupes de femmes de Montréal* est un organisme régional de concertation existant depuis mars 1996 dont la mission est de promouvoir et de défendre les intérêts des femmes dans une perspective féministe d'égalité entre les sexes. Elle intervient dans les sphères de la vie sociale, politique, économique et culturelle susceptibles d'influencer les conditions de vie des Montréalaises. Plus spécifiquement, la Table des groupes de femmes de Montréal agit sur les dossiers suivants :

- la santé des femmes et leur place dans les instances régionales et locales en santé
- la lutte contre la violence faite aux femmes
- la discrimination en emploi, principalement pour les femmes doublement discriminées
- le développement régional et la représentation politique des femmes dans les instances décisionnelles
- la condition féminine dans les structures municipales
- l'accessibilité des femmes handicapées aux activités de la Table et leur participation à la vie civique.

Dans le cadre de la mise en application du plan d'action de la Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes adoptée en 2007, le Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine du Québec a conclu différentes ententes spécifiques au niveau régional. La Table, avec le support de Relais-femmes, a ainsi déposé un projet par le biais de la Conférence régionale des éluEs (CRÉ) de Montréal. Ce projet, s'échelonnant sur trois ans, vise à lutter contre la discrimination que subissent les femmes des communautés culturelles et immigrantes en favorisant leur embauche et leur maintien en emploi dans les groupes de femmes membres de la Table par le transfert de connaissances et l'accompagnement de ces groupes dans un suivi à moyen terme.

Les objectifs spécifiques du projet sont de :

- Reconnaître la participation et l'apport des femmes des communautés culturelles et immigrantes dans le mouvement des femmes montréalais (notion de modèles)
- Sensibiliser et outiller les groupes de femmes (activités de transfert des connaissances) en tant qu'employeur (intégration à l'emploi)
- Outiller les groupes de femmes afin qu'ils puissent soutenir et maintenir les femmes doublement discriminées en emploi.

Vous trouverez dans ces pages les résultats de la première année de ce projet, qui était l'année exploratoire; soit un état de situation dressant un portrait de la problématique de l'embauche et du maintien en emploi des femmes des communautés culturelles et immigrantes dans les groupes de femmes de Montréal. Afin de dresser un portrait exhaustif de ce sujet, nous avons réalisé une revue de littérature, un questionnaire auprès de nos groupes membres, ainsi que plusieurs rencontres exploratoires avec ceux-ci. Vous retrouverez les résultats de toutes ces démarches dans les pages suivantes.

Présentation du groupe cible :

Groupes cibles et présentation statistique:

Il est important de donner un portrait du groupe défini ici en tant que **femmes des communautés culturelles et immigrantes**, dans un cadre où les statistiques sont la base de l'analyse et de l'état de situation présentés. Si nous nous penchons sur les catégories statistiques, nous nous rendons rapidement compte que les chiffres officiels sont une donnée stricte excluant différentes catégories de femmes concernées par notre étude.

En effet, il est important de mentionner que les statistiques concernant les immigrantEs reçuEs excluent deux groupes fondamentaux visés dans notre recherche, les femmes non résidentes permanentes (femmes réfugiées, travailleuses temporaires, femmes en attentes de statut, étudiantes étrangères, etc.) ainsi que les femmes racisées et des communautés ethnoculturelles nées sur le territoire

«La population immigrée a une structure d'âge différente de celle de l'ensemble de la population québécoise, car sa descendance, née au Québec, est comptabilisée parmi la population native et non pas au sein de la population immigrée.»

Source : Population immigrée recensée au Québec et dans les régions en 2006 : caractéristiques générales Recensement de 2006, Données ethnoculturelles, Ministère de l'immigration et des communautés culturelles du Québec, mai 2009

La catégorie non résidente permanente est une information qui peut s'additionner à la statistique d'immigration principale sans en tronquer le portrait définitif.

Par contre, les statistiques concernant les minorités visibles et les communautés culturelles (*personnes racisées*), incluent des parties de population sans statut permanent, immigrantes et non immigrantes et impliquent des dédoublements de catégories si elles étaient comptabilisées.

Nous avons choisi d'inclure la statistique des non résidentEs permanentEs à celle des immigrantEs dans les tableaux définissant le taux immigration du territoire desservi par les groupes participants car, il s'agissait d'une variable importante allant de 2 à 5% de la population issue de la diversité. Dans un premier temps, les besoins en matière de service de base de cette catégorie nous permettent de penser qu'elle fait ou est susceptible de faire partie des **bénéficiairEs** de services des organismes sondés. De plus, les personnes non résidentes permanentes ont l'alternative d'accéder au marché de l'emploi, par l'octroi de permis de travail et sont donc aussi concernées par la question de l'intégration et le maintien en emploi.

En résumé, les statistiques d'immigration sont présentées dans cet état de situation comme indicateur. La lecture des chiffres officiels doit se faire avec prudence car, ils sont évidemment, sensiblement en dessous de la réelle diversité montréalaise et ne donnent pas un portrait complet des catégories de femmes concernées par la problématique.

Femmes immigrantes, une notion hétérogène :

«Plus du tiers (35,0 %) de la population immigrée du Québec s'est établie au pays il y a plus de 25 ans, soit avant 1981, 16,6 % entre 1981 et 1990 et le quart (25,7 %) de 1991 à 2000, tandis que la période la plus récente, les années 2001 à 2006, rassemble plus du cinquième (22,8 %) de la population immigrée québécoise.»

Source : Population immigrée recensée au Québec et dans les régions en 2006 : caractéristiques générales Recensement de 2006, Données ethnoculturelles, Ministère de l'immigration et des communautés culturelles du Québec, mai 2009

Dans un autre temps, le terme « *immigrante* », en lui-même, inclut une diversité de conditions. La compréhension de l'argumentaire des groupes quant à l'intégration des femmes immigrantes et à leur maintien en emploi ne peut se faire clairement si nous excluons le caractère hétérogène de cette notion. En effet, si nous définissons une femme immigrante comme étant une personne non née sur le territoire canadien, il est facile d'imaginer le nombre important de réalités qui peuvent s'y décliner.

Dans cet ordre d'idée, une nouvelle immigrante (arrivée depuis moins de trois ans), une immigrante arrivée à l'âge adulte dans la cohorte des années 80 et une femme arrivée à l'âge de 5 ans en 1990 font communément partie de cette définition.

Or, si nous faisons référence à l'absence d'expérience québécoise comme étant un obstacle important à l'embauche de travailleuses issues de l'immigration et des communautés culturelles, nous ne faisons pas référence aux femmes immigrantes formées et, ou, ayant grandi au Québec. Nous ne ciblons qu'une catégorie très spécifique de l'immigration féminine du Québec qui est loin d'être l'unique référence.

«Près des trois quarts (74,4 %) de la population ayant immigré avant 1976 déclarent connaître le français. Cette proportion est d'un peu plus de 80 % pour les personnes immigrées s'étant établies de 1976 à 1985 et atteint 78 % pour chacune des cohortes 1986 à 1995 et 1996 à 2006.»

Source : Population immigrée recensée au Québec et dans les régions en 2006 : caractéristiques générales Recensement de 2006, Données ethnoculturelles, Ministère de l'immigration et des communautés culturelles du Québec, mai 2009

Autre exemple, si c'est la langue qui est nommée comme obstacle majeur à l'inclusion des femmes immigrantes, cette catégorie serait celle des femmes issues de pays non francophones, n'étant pas ou pas assez passées par les différents programmes gouvernementaux de francisation. Si nous tenons compte des statistiques quant à la maîtrise de la langue française des populations immigrantes du Québec, il est évident que nous sommes loin de l'obstacle généralisé à l'embauche et au maintien en emploi des groupes cibles.

Finalement, ce court portrait s'enrichira au fur et à mesure de l'analyse comparative entre portraits statistiques, argumentaires et données d'embauche et de maintien en emploi des femmes des communautés ethnoculturelles et immigrantes dans les groupes de femmes.

Portrait statistique et revue littéraire:

Population immigrante au Québec :

Selon le recensement de 2006, on dénombre 851 560 immigrants et immigrantes, représentant 11,5% de la population totale au Québec qui est de 7 435 905 individus. **Les femmes immigrantes représentent 11,4% de la population féminine du Québec.**

Rappelons que la plus grande proportion de l'immigration (35%) est arrivée au Québec avant 1981, qu'entre les années 80 et 90, elle représente plus ou moins 17 % de l'immigration totale sur le territoire. 25,7 % de la population immigrante s'est établie sur le territoire entre 1991 à 2000 et que la nouvelle tranche d'immigration recensée de 2001 à 2006, correspond à 22,8 % de l'immigration totale de la Province.

Les femmes sont plus importantes en nombre que les hommes autant dans la population québécoise que dans la population immigrante. **En 2006, les femmes représentent 51 % de la population totale et 50,9 % de l'immigration totale du Québec. Entre 2004 et 2008, les femmes représentaient 51,6% de l'immigration récente.** Notons une importante féminisation de l'immigration et, semble être un phénomène en augmentation dans les prévisions d'immigration.

Tableau 1- Province de Québec

	Femmes	Hommes	Total
	3 789 925	3 645 975	7 435 905
	433 635	417 925	851 560
	11,4 %	11,5 %	11,5 %

Source : Statistique Canada, Recensement de 2006, compilations spéciales du MICC.

Les femmes immigrantes et la maîtrise de la langue française

75,4% femmes immigrantes parlent français, dont 30,3% déclarent n'être que francophone.

Tableau 2 - Connaissance du français et de l'anglais des populations immigrantes selon le sexe – statistique 2006

		Hommes	Total
Français seulement	30,3 % (131 500)	24,1 % (100 795)	27,3 % (232 295)
Français et anglais	45,1 % (195 440)	55,7 % (232 665)	50,3 % (428 105)
Connaissant le français	75,4 % (326 940)	79,8 % (333 460)	77,6 % (660 400)
Anglais seulement	18 % (77 840)	17 % (70 920)	17,5 % (148 765)
Ni français ni anglais	6,7 % (28 855)	3,2 % (13 545)	5 % (42 400)

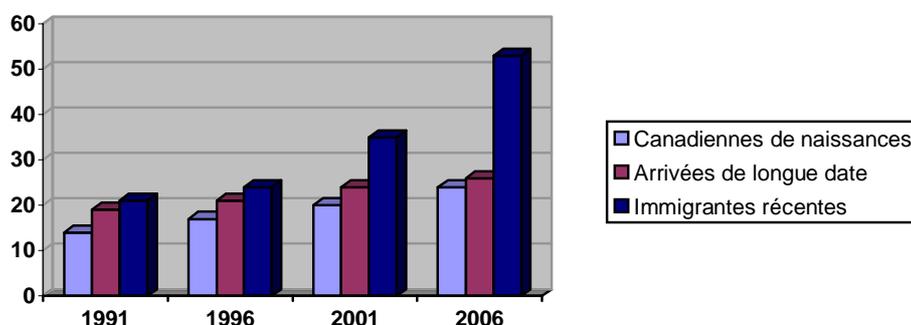
Source : Population immigrée recensée au Québec et dans les régions en 2006 : caractéristiques générales Recensement de 2006, Données ethnoculturelles, Ministère de l'immigration et des communautés culturelles du Québec, mai 2009

Secteurs d'emplois et dévaluation professionnelle des femmes immigrantes:

Au Canada, entre 1991 à 2006, la dévaluation professionnelle des immigrantEs dotEs d'un diplôme universitaire a grimpé en flèche. **Pour les immigrantes récentes le niveau de dévaluation est passé de 36 % à 44 %**, (se retrouvant majoritairement dans les secteurs tertiaires à très faible scolarité et rémunération); ce rapport balançait entre 22 % et 28 % pour les hommes nouvellement arrivés. Cette augmentation du niveau de dévaluation professionnelle concerne aussi les femmes immigrantes anciennement arrivées ayant un diplôme universitaire, la proportion étant passée 24 % à 29 % pour la même période.

Graphique 1 : Niveau de scolarité des femmes par catégorie

Sources : *Scolarité des immigrants et compétences professionnelles requises*, Décembre 2008 Perspective, Statistique Canada.



Le chômage, un indice d'exclusion frappant!

Tableau 3 - Taux chômage des femmes immigrantes au Canada

	Taux de chômage	Taux d'activité
Population née au Canada	4,6	79,6
Immigrantes très récentes (5 ans ou moins)	13,0	54,6
Immigrantes anciennes (5 à 10 ans)	9,3	64,8

Source : Enquête sur la population active, Statistique Canada, 2006

Selon les statistiques de 2006, le Québec et particulièrement Montréal affichaient le taux d'emploi des populations immigrantes le plus bas du pays. Les personnes immigrantes au Québec peu importe le nombre d'années depuis leur établissement ont un taux de chômage supérieur à la moyenne canadienne. Les personnes immigrantes récentes du Québec étaient au dernier rang au Canada pour ce qui est du taux d'emploi (59,3 %).

Une étude récente de Statistique Canada démontre aussi que « la situation économique des nouveaux immigrants au Canada ne s'est pas améliorée depuis le début du millénaire, même si ceux-ci ont un niveau de scolarité beaucoup plus élevé »¹. « En effet, 18,5% des immigrants arrivés entre 1992 et 2000 se sont retrouvés dans une situation de faible revenu pour au moins quatre des cinq premières années passées au Canada. Les immigrants installés depuis les années 2000 ont donc plus de difficultés à améliorer leur sort sur le plan économique que ceux installés avant cette période. C'est une observation importante car, depuis 1993, le Canada a adopté une grille d'immigration plus sélective au niveau des critères professionnels et accueille donc davantage d'immigrants diplômés. Le niveau de scolarité des nouveaux immigrants a donc rapidement augmenté au cours des années 1990 et, de plus en plus, ils entrent au Canada en tant que membres de la catégorie « économique », c'est-à-dire du groupe d'immigrants qui habituellement réussissent mieux que les autres »².

¹ Statistique Canada, 30 avril 2007, *Le Quotidien*.

² Labelle, Micheline et al., 2007, «Les dimensions d'intégration des immigrants, des minorités ethnoculturelles et des groupes racisés au Québec», p. 24.

La spécificité Montréalaise :

La population immigrante totale du Québec se retrouve en majeure partie dans la région de Montréal. 86,9 % des immigrants et immigrantes vivent dans la région montréalaise et 58% sur l'île même de Montréal. 36 % de la population de Montréal est considérée comme immigrantes selon le «Profil sociodémographique» de la Ville de Montréal de 2009. 26 % de cette catégorie a disposé du statut de résident permanent entre 2001 et 2006, 27% de la population immigrante montréalaise s'est établie au Québec entre 1990 et 2000, 38% est arrivée entre 1960 et 1990, 9% est une ancienne immigration d'avant 1961. 11% de la population montréalaise n'est pas dotée de la citoyenneté canadienne. Enfin, les populations montréalaises issues de l'immigration de première, deuxième et troisième génération sont présentées comme suit,

Tableau 4

Population totale de 15 ans et plus selon le statut des générations		%
1e génération		36,5
2e génération	174 040	13,0
3e génération ou plus		50,6

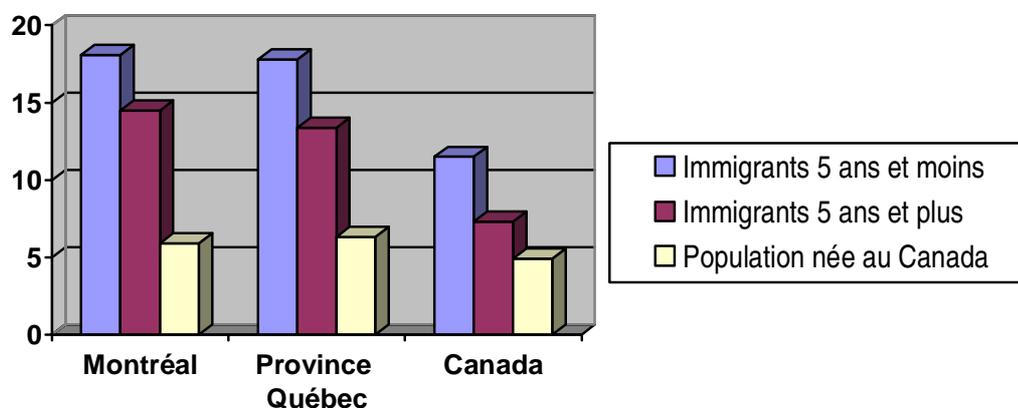
Source : Profil sociodémographique, Ville de Montréal, Édition 2009

87,2% des femmes immigrantes du Québec vivent dans la région de Montréal. Les femmes immigrantes constituent 20% de la population féminine de la grande région montréalaise, 11% de la population totale de cette région et 45,08% de la population féminine totale de la Ville de Montréal.

Taux de chômage et pauvreté des femmes immigrantes à Montréal :

La réalité montréalaise des **immigrantEs** est difficilement compréhensible. En effet, alors que la Ville affiche l'un des taux de chômage le plus bas de la Province en 2006. Les nouveaux arrivants sont à 18% de chômage. L'écart entre l'immigration plus ancienne et les personnes nées sur le territoire ne correspond pas non plus à la moyenne nationale. **La Ville de Montréal surprend encore par un taux de chômage bien plus important touchant les populations immigrantes plus anciennement établies (se plaçant à 14% de chômage pour Montréal comparativement au reste du Canada qui se situe à 7,3%).**

Graphique 2 : Taux de chômage comparatif, la spécificité montréalaise



Sources : *Les immigrants sur le marché canadien du travail en 2006 : premiers résultats de l'Enquête sur la population active du Canada*, statistique canada.

Tableau 5 -Taux de chômage de la population immigrante de l'île de Montréal selon les sexes

Taux de chômage (%)	Total	Femme	Homme
Née au Canada	8,8	9,1	8,5
Née hors Canada	12,6	13,3	12,0

Source : Portrait socioéconomique de l'île de Montréal, Synthèse des territoires des centres locaux d'emploi, Mai 2009

Tableau 6 - Revenu total médian de la population immigrante de l'île de Montréal selon les sexes

Lieu de naissance	Total	Femme	Homme
Née au Canada		22 494	29 223
Née hors Canada	18 183	16 400	20 726

Source : Portrait socioéconomique de l'île de Montréal, Synthèse des territoires des centres locaux d'emploi, Mai 2009

Pour la région de Montréal, là où l'on retrouve la majorité des femmes immigrantes, selon le Conseil des Montréalaises, malgré le fait qu'elles aient un niveau de scolarité bien plus élevé que la moyenne des Québécoises, elles sont moins présentes sur le marché du travail.

Selon la Conférence régionale des élus de Montréal, lorsque les femmes immigrantes réussissent à se trouver un emploi, les salaires sont souvent inférieurs et les conditions de travail plus précaires. Les chiffres présentés par la «Synthèse des territoires des centres locaux d'emploi» de 2009 confirment cette tendance. **Elles arrivent au dernier rang avec un revenu médian d'emploi de 16 400 \$ tout en cumulant le taux de chômage le plus élevé de 13,3%** (20 726\$ de revenu d'emploi pour les montréalais immigrants et 22 494\$ pour les montréalaises nées au Canada)³.

Selon Labelle et al., les minorités visibles, ou racisées, forment 21% de la population québécoise, 34%⁴ d'entre elles sont sous le seuil de la pauvreté. Selon le Conseil des Montréalaises, au Québec en 2005, les femmes immigrantes récentes titulaires d'un grade universitaire ne gagnaient que 0,48\$ pour chaque dollar gagné par les femmes nées au Canada titulaires d'un grade universitaire. Les femmes immigrantes récentes sans grade universitaire touchaient 0,61\$ pour chaque dollar reçu par leurs homologues nées au Canada⁵.

L'expérience acquise à l'étranger est beaucoup moins reconnue depuis les années 1980 que dans les années 1970. Selon certains auteurs, il s'agirait du facteur le plus important dans la dégradation du bien-être socio-économique des immigrants et des immigrantes, plus particulièrement pour les immigrants des régions d'origine plus récentes (Europe orientale, Asie, Afrique)⁶. « Toutefois, en dépit de la mise sur pied des programmes d'accès à l'égalité, les femmes immigrantes sont sous-représentées dans les administrations publiques (fédérale, provinciale et municipale), là où les emplois sont stables et les conditions de travail plus avantageuses. Leur présence dans ces domaines oscille autour de 4 %, alors que leur poids démographique est de 10 % de la population féminine »⁷.

Selon Labelle et al., « 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 »⁸. Ce long délai trouverait son explication dans la discrimination raciale, le manque de reconnaissance de l'éducation acquise ailleurs ou encore la sous-estimation des compétences et des diplômes issus de l'étranger. De plus, des études recensées par Labelle et al. (Picot et Hou, 2003; Picot et Garnett, 2004) démontrent que pour la période 1980-2000, les taux de faible revenu au Canada ont augmenté pour chacune des cohortes d'immigrants qui se sont succédées, ils ont même presque doublé entre 1980 et 1995. L'écart entre ce taux à l'arrivée et celui enregistré pour les personnes nées au Canada s'accroît entre 1980 et 2000. Cela

³ Portrait socioéconomique de l'île de Montréal, Synthèse des territoires des centres locaux d'emploi, Mai 2009.

⁴ Labelle, Micheline et al., 2007, «Les dimensions d'intégration des immigrants, des minorités ethnoculturelles et des groupes racisés au Québec».

⁵ Conseil des Montréalaises, 2008, *Des solutions durables pour lutter efficacement contre la pauvreté*.

⁶ Labelle, Micheline et al., 2007, «Les dimensions d'intégration des immigrants, des minorités ethnoculturelles et des groupes racisés au Québec».

⁷ Conférence régionale des élus de Montréal, 2006, *Quand le travail n'empêche plus d'être pauvre*.

⁸ Labelle, Micheline et al., 2007, «Les dimensions d'intégration des immigrants, des minorités ethnoculturelles et des groupes racisés au Québec».

occasionne donc un allongement de la période de « rattrapage », c'est-à-dire le temps nécessaire à un nouvel arrivant pour rejoindre les niveaux de rémunération de ses homologues dans la société d'accueil.

La perspective québécoise de l'intégration et de la question de l'immigration

Selon Labelle et *al.*, « La perspective québécoise de l'intégration que l'on traîne depuis 1990 est vague. Elle ne précise pas les aspects paradoxaux des diverses dimensions de l'intégration. Elle demeure normative et elle conserve un relent paternaliste (ou maternaliste) »⁹. L'intégration des immigrants est comparée à un processus évolutif que connaissent les enfants, surtout dans le document fondateur de l'intégration des immigrants et immigrantes au Québec *Au Québec pour bâtir ensemble. Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration* de 1990.

L'expression « communautés culturelles » date de 1981. C'est l'année de la création du Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles par le gouvernement du Parti Québécois. Dans un esprit de reconnaissance de la diversité, tout ce qui n'était pas Québécois d'origine canadienne-française a été appelé communauté culturelle¹⁰. La définition de « communautés culturelles » donnée par le gouvernement du Québec date de la décennie 1980 et n'a pas été actualisée depuis : « Les membres des communautés culturelles se reconnaissent par l'un ou l'autre des critères suivants :

1. Lieu de naissance à l'extérieur du Canada, ou lieu de naissance de l'un des parents à l'extérieur du Canada et connaissance de la langue de la communauté d'origine ou connaissance de la langue (autre que le français) de la communauté d'origine;
2. Langue maternelle autre que le français;
3. Appartenance à une communauté visible;
4. Appartenance à un groupe ethnique ou culturel, le groupe étant défini comme un ensemble caractérisé par des traits ethniques ou culturels communs »¹¹.

Ainsi, pendant des années, tout ce qui concernait les problèmes des immigrantes et immigrants a été concentré dans les actions de ce seul Ministère plutôt que de se voir accorder une importance transversale concernant l'ensemble des secteurs gouvernementaux. Cette division entre « eux et nous » est donc devenue naturelle, autant pour l'État québécois que pour les citoyens et citoyennes et a fortement teinté le vocabulaire entourant toutes les questions d'intégration. Pour casser cette division, une lutte de termes s'est engagée, avec d'un côté les tenants de la « citoyenneté » pour aller au-delà du « vous les communautés culturelles, nous les Québécois... ». En 1993, le Parti Québécois change le nom du Ministère pour le remplacer par Ministère de l'Immigration et des Relations avec les citoyens. On voit alors d'autres termes commencer à apparaître : Québécoises et de Québécois d'origines diverses, Québécoises et de Québécois issus de l'immigration, Néo-Québécois et Néo-Québécoises.

⁹ Labelle, Micheline et al., 2007, «Les dimensions d'intégration des immigrants, des minorités ethnoculturelles et des groupes racisés au Québec», p. 19.

¹⁰ Fédération des femmes du Québec, 2003, *Les obstacles spécifiques et les facteurs d'inclusion et d'exclusion des femmes immigrantes au plan de la participation civique*.

¹¹ Comité d'implantation du Plan à l'intention des communautés culturelles, 1982, cité in Labelle, Micheline et al., 2007, «Les dimensions d'intégration des immigrants, des minorités ethnoculturelles et des groupes racisés au Québec», p. 6.

Changement de gouvernement en 2003, le Parti Libéral change le nom du Ministère qui redevient Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. Le plan d'action de 2004 revient aussi avec l'expression des communautés culturelles tout en affirmant que toutes et tous sont Québécois¹². Nous en sommes encore au même point en 2009. Selon Labelle et *al.*, « le grand public perçoit souvent le terme « communauté culturelle » comme référant à un groupe homogène partageant le même bagage culturel, les mêmes valeurs et les mêmes options politiques, qui s'identifie d'abord et avant tout en tant que « communauté » et qui, à la limite, ne souhaite pas s'intégrer. Ceci représente un effet pervers de la politique publique québécoise [...] »¹³.

Pour cette raison, Labelle et *al.* avancent qu'il serait préférable d'utiliser l'expression « Québécois d'origines diverses » dans le but de briser la dichotomie qui s'est structurée dans l'espace public - « Québécois/communautés culturelles »-, cette dichotomie ayant un impact négatif sur le sentiment d'appartenance à la société québécoise¹⁴. Dans le même ordre d'idée, dans un document de la Table des groupes de femmes de Montréal, Yasmina Chouakri soulève le propos suivant : « la catégorie femmes des communautés culturelles propre au Québec, ne laisse-t-elle pas aussi supposer que le groupe majoritaire n'en est pas un et que le groupe des communautés culturelles a un « rôle culturaliste et apolitique? »¹⁵.

Nous rappelons, qu'au cours de la dernière décennie, le Canada et le Québec ont favorisé l'immigration de diplômés universitaires, comme mentionné dans la première partie de cette revue de littérature. Les difficultés à trouver une occupation en lien avec les diplômés sur le marché du travail s'expliquent particulièrement par la complexité des démarches à faire pour obtenir des équivalences académiques et une reconnaissance des diplômes de la part des ordres professionnels et d'importants délais de traitement des demandes. On note une non reconnaissance de l'expérience du travail acquise à l'étranger et une incohérence entre les critères de sélection de l'immigration et le comportement des différents ordres professionnels même dans des contextes de grandes pénuries de mains d'œuvres

L'assimilation/intégration

Tel que mentionné plus haut, le choix des mots est important dans le traitement des questions d'immigration et d'intégration. Ainsi, selon Das, la notion d'intégration est porteuse d'ambiguïté importante : « Dans l'usage conventionnel populaire de l'intégration en milieu institutionnel, [...] l'intégration signifie l'adoption graduelle des comportements, des normes et des valeurs de la culture dominante par les membres des communautés minoritaires. Dans ce sens-là, l'intégration est, en fait, un autre visage de l'assimilation »¹⁶.

¹² Fédération des femmes du Québec, 2006, *Mouvements sociaux et mécanismes de participation des femmes immigrantes au Québec : vers l'identification des bonnes pratiques*,

¹³ Labelle, Micheline et al., 2007, «Les dimensions d'intégration des immigrants, des minorités ethnoculturelles et des groupes racisés au Québec», p. 8.

¹⁴ Labelle, Micheline et al., 2007, «Les dimensions d'intégration des immigrants, des minorités ethnoculturelles et des groupes racisés au Québec», p. 8.

¹⁵ Table des groupes de femmes de Montréal, 2001, *Les femmes et la diversité ethnoculturelle à Montréal ou Comment la Table des groupes de femmes de Montréal peut-elle faire une place aux femmes et aux groupes de femmes de diverses origines et intégrer*, p. 8.

¹⁶ Das, Kalpana, 1994, «Le défi de l'interculturel dans le secteur non institutionnel et informel», *Interculture*, no 2, p. 16.

Selon le gouvernement du Québec, « L'intégration est un processus d'adaptation à long terme, multidimensionnel et distinct de l'assimilation. Ce processus, dans lequel la maîtrise de la langue d'accueil joue un rôle essentiel, n'est achevé que lorsque l'immigrant ou ses descendants participent pleinement à l'ensemble de la vie collective de la société d'accueil et ont développé un sentiment d'appartenance à son égard »¹⁷.

Il y a bien sûr des pour à cette définition de l'assimilation/intégration : « la réduction des particularismes ethniques favorise une plus grande égalité; l'affaiblissement des sources de la discrimination; l'augmentation de la liberté individuelle; la création d'une société plus flexible et plus ouverte »¹⁸. Mais il y a aussi des contre, qui sont les suivants : « les groupes ethniques ont des ressources culturelles valables qu'il faut protéger; le maintien de l'ethnicité réduit l'anomie et l'individualisme dans des sociétés dominées par la technologie, le matérialisme, etc. On notera que ces arguments sont présentement utilisés par les segments sociaux qui favorisent le repli identitaire et le conservatisme dans les mœurs traditionnelles »¹⁹.

L'interculturel

Devant ces tendances assimilatrices, certains mettent de l'avant la notion d'interculturel et de prise en compte de la diversité. Selon Das, « la notion de l'interculturel est utilisée presque exclusivement pour désigner le problème du rapport entre la majorité et les minorités. Donc, elle préconise un cadre vertical d'interaction entre les personnes et les groupes des diverses communautés, à savoir, d'un côté, le groupe majoritaire au pouvoir et de l'autre côté, les autres groupes minoritaires »²⁰. L'appréhension de l'interculturel varie selon les groupes majoritaires ou minoritaires et peut engendrer une lutte de pouvoir basée sur l'ethnicité, entre la majorité et les minorités ainsi qu'entre les minorités. « La vision de l'interculturel chez la majorité : a) L'interculturel est un moyen de résoudre les problèmes d'intégration des immigrants et des minorités à la société d'accueil; b) l'interculturel est un moyen de faire face aux problèmes de gestion de la diversité culturelle dans la société et dans les institutions; c) l'interculturel est un moyen de régler les problèmes de contrôle social et de normalisation des déviants culturels par rapport aux normes de la majorité. La vision de l'interculturel chez les minorités : a) L'interculturel est un moyen de lutter contre les tendances et les tentations de domination et de racisme du groupe majoritaire; b) l'interculturel est un moyen de faire face aux difficultés relatives au processus d'ajustement dans un environnement de culture dominante; c) L'interculturel consiste à revendiquer droit et accès à l'égalité au plan socio-économique »²¹.

L'intégration de la diversité

La question de l'intégration de la diversité est reliée très intimement avec la question de la gestion interculturelle et veut aller au-delà des idées préconçues et des luttes de pouvoir. La diversité implique notamment un processus de déplacement mutuel entre

¹⁷ Labelle, Micheline et al., 2007, «Les dimensions d'intégration des immigrants, des minorités ethnoculturelles et des groupes racisés au Québec», p. 19.

¹⁸ Labelle, Micheline et al., 2007, «Les dimensions d'intégration des immigrants, des minorités ethnoculturelles et des groupes racisés au Québec», p. 14.

¹⁹ Labelle, Micheline et al., 2007, «Les dimensions d'intégration des immigrants, des minorités ethnoculturelles et des groupes racisés au Québec», p. 14.

²⁰ Das, Kalpana, 1994, «Le défi de l'interculturel dans le secteur non institutionnel et informel», *Interculture*, no 2, p. 15.

²¹ Das, Kalpana, 1994, «Le défi de l'interculturel dans le secteur non institutionnel et informel», *Interculture*, no 2, p. 15.

minoritaires recentrés et majoritaires décentrés qui s'opère selon un objectif d'*empowerment* et non pas de renversement du pouvoir des unes au profit des autres²². L'inclusion de la diversité permet de mettre sur pied les conditions nécessaires à l'interculturel : « a) créer un climat de confiance mutuel et un rapport non menaçant. Cette ambiance de confiance est possible quand les partenaires en interaction se voient accordés un statut d'égalité. b) L'interculturel exige la reconnaissance d'entités culturelles distinctes les unes des autres et la promotion de leur droit d'exister et de s'épanouir. c) Les relations interculturelles requièrent une volonté de déconstruction du modèle de stratification qualitative des cultures et des races. [...] Donc toute interaction sur la base de supériorité versus infériorité nécessite d'être déconstruite et remplacée par celle de différence. d) [...] découvrir la différence culturelle en tant que nouvelle source possible de connaissance sur la réalité humaine. Ce principe nous dispose à voir l'autre comme égal et non comme quelqu'un à contrôler, à sauver, à achever ou à civiliser à notre image »²³.

Dans une enquête de 2008, le Regroupement Intersectoriel des Organismes Communautaires de Montréal (RIOCM), définit les principes associés à une organisation ayant développé des compétences interculturelles. Cette étude, en conclusion, « valorise la diversité culturelle et l'offre de services (ou d'activités) accessibles. Elle auto-évalue continuellement ses structures, ses politiques et ses façons de faire. L'organisme offre des activités adaptées et intègre des personnes culturellement diversifiées à tous les niveaux de l'organisation. Les principes associés aux compétences culturelles sont :

- L'inclusion, qui fait référence à un système organisationnel où la prise de décision prend en compte divers points de vue;
- La capacité de refléter la diversité qui fait référence au processus de reconnaissance de la diversité et de sa prise en compte dans les politiques et déclarations publiques;
- La valorisation, qui fait référence au fait de valoriser les différences culturelles et de le démontrer dans les actions, pratiques et implantation de politiques;
- L'offre de services équitables, qui fait référence à la capacité d'offrir des services et des activités accessibles et pertinentes aux groupes cibles;
- L'équité en emploi, qui décrit les approches utilisées pour assurer que les postes sont accessibles à une diversité de personnes, l'accent de l'équité en emploi est mis sur la prévention, l'identification et l'élimination de barrières dans le processus de l'emploi et la gestion des ressources humaines²⁴.

Ce sont ces deux dernières approches que la Table souhaite mettre de l'avant dans ce projet.

²² Belleau, Josée, 1996, *Le féminisme « Tricoté serré » en question. Perspective de Québécoises de minorités ethnoculturelles*

²³ Das, Kalpana, 1994, «Le défi de l'interculturel dans le secteur non institutionnel et informel», *Interculture*, no 2, p. 16-17.

²⁴ Regroupement Intersectoriel des Organismes Communautaires de Montréal (RIOCM), 2008, *Rapport de la démarche de réflexion sur l'inclusion et les relations interculturelles*, p.41.

Le mouvement féministe face à l'enjeu de la diversité culturelle

L'ouverture progressive du mouvement des femmes québécois

Selon une étude de la Table réalisée en 2001, « Les activités des réseaux féministes traduisent un malaise et un manque de coordination en matière de travail politique et de réflexion stratégique entre les groupes de femmes et ce, malgré une reconnaissance des spécificités des femmes »²⁵. Selon Osmani, il est fondamental de penser à des moyens afin « d'inclure ces femmes dans l'élaboration de nos projets collectifs dans le but de rassembler des féministes de toutes les communautés. [...] Tout se passe comme s'il y avait deux programmes, deux solitudes, sinon plus, qui ne se rejoignent qu'à l'occasion de grandes mobilisations. Cette situation se traduit sur le terrain par des luttes concomitantes, largement polarisées et des programmes séparés que très peu d'initiatives permettent actuellement de réunir »²⁶.

Au cours des années 1980, on assiste à l'organisation collective de plusieurs femmes issues des minorités ethnoculturelles. Pourtant, jusqu'au milieu des années 1990, le mouvement féministe a démontré peu d'intérêt envers les conditions spécifiques et les discriminations vécues par les femmes des minorités ethnoculturelles. Plusieurs événements ont d'ailleurs démontré l'existence de certaines situations conflictuelles. Nous n'avons qu'à penser à l'événement soulignant le 50^e anniversaire du droit de vote des femmes au Québec, Femmes en tête, d'où le Collectif des femmes immigrantes s'était retiré en 1990 suite à des propos controversés de la présidente d'honneur Lise Payette sur l'immigration au Québec²⁷. Mais la décennie 1990 constitue un tournant dans la prise en compte de la diversité culturelle. Quelques événements marquants vont jaloner cette période. Pour la Table des groupes de femmes de Montréal, Yasmina Chouakri a rédigé un historique de cette problématique, nous en reproduisons ici des extraits pertinents.

« En 1992, la Fédération des femmes du Québec organise le forum Un Québec féminin pluriel afin de développer son analyse sur la diversité, en décidant que le mouvement des femmes ne ferait plus l'économie du pluralisme culturel. En 1997, le Conseil du statut de la femme publiait en novembre une recherche sur la diversité culturelle et religieuse et les enjeux sur les femmes et en décembre un avis sur les droits des femmes et la diversité [...] le Conseil du statut de la femme a eu le mérite de préciser clairement les responsabilités des femmes de diverses origines, mais sans pour autant préciser celles des femmes du groupe majoritaire, pourtant censées se battre depuis de nombreuses années pour améliorer les conditions de vie de toutes les femmes, sans exclusion. En effet, comment promouvoir l'autonomie et la solidarité, lorsque des inégalités touchent précisément ces femmes parce qu'elles sont d'origines différentes, et que cela pose précisément le problème de

²⁵ Table des groupes de femmes de Montréal, 2001, *Les femmes et la diversité ethnoculturelle à Montréal ou Comment la Table des groupes de femmes de Montréal peut-elle faire une place aux femmes et aux groupes de femmes de diverses origines et intégrer.*

²⁶ Osmani, Farida, 2002, « L'égalité pour toutes? L'engagement féministe et les droits des immigrantes au Québec », *Recherches féministes*, p. 147.

²⁷ Table des groupes de femmes de Montréal, 2001, *Les femmes et la diversité ethnoculturelle à Montréal ou Comment la Table des groupes de femmes de Montréal peut-elle faire une place aux femmes et aux groupes de femmes de diverses origines et intégrer*; Belleau, Josée, 1996, *Le féminisme « Tricoté serré » en question. Perspective de Québécoises de minorités ethnoculturelles.*

l'inégalité des droits entre les femmes elles-mêmes. Mais cet aspect n'est pas abordé »²⁸.

«À la veille de la Marche mondiale des femmes, en 1998-1999, la Fédération des femmes du Québec a entrepris une tournée sur la diversité culturelle et religieuse [...] l'intérêt de cette tournée a surtout été d'avoir lancé certaines pistes de réflexion sur le rôle du mouvement des femmes pour la construction d'une société pluraliste et plus inclusive. Certains obstacles spécifiques aux femmes des communautés culturelles sont précisés, des pistes d'action sont proposées et le mouvement des femmes est invité clairement à intégrer les revendications des femmes des communautés culturelles et à changer certaines pratiques dans les groupes de femmes, en étant plus inclusif. Même si on peut dire que le mouvement des femmes commence à s'ouvrir en 1995, avec la prise en compte des préoccupations des femmes pauvres, notamment avec la Marche du pain et des roses qui comprendra une revendication concernant les femmes immigrantes (femmes parrainées), c'est surtout en 2000, avec la Marche mondiale des femmes, que pour la première fois, plusieurs revendications spécifiques aux femmes des minorités culturelles sont prises en compte»²⁹.

Ouverture progressive et obstacles

Malgré une ouverture certaine et les questionnements du mouvement des femmes sur son inclusion de la diversité des femmes, les expériences des femmes minoritaires sont souvent résumées à la position périphérique, inexacte et immobile de la catégorie de « femmes immigrantes », laquelle efface précisément l'inscription de chaque expérience de la marginalité que vivent les femmes et « corrobore le métarécit d'une société québécoise blanche, homogène, de métissage récent, où sont venus des gens d'ailleurs dans le dernier quart de siècle et où la présence autochtone est ou bien tue, ou bien abordée comme un élément marginal de l'histoire »³⁰. Cela « découle du constat de l'homogénéité des équipes de travail et des conseils d'administration par rapport aux origines ethniques et culturelles et par rapport à la scolarité : c'est-à-dire que la grande majorité des travailleuses et des membres des conseils d'administration sont blanches, francophones, québécoises de souche, de la classe moyenne et scolarisées. De plus, elles ont fait des études universitaires. Dans la grande majorité des groupes, les travailleuses et les membres des conseils d'administration, bien qu'elles soient de bonne foi, ne sont pas sensibilisées aux défis posés par la différence, c'est-à-dire quand des femmes ne sont pas blanches, francophones et quand elles ne sont pas de la classe moyenne ni scolarisées »³¹.

²⁸ Table des groupes de femmes de Montréal, 2001, *Les femmes et la diversité ethnoculturelle à Montréal ou Comment la Table des groupes de femmes de Montréal peut-elle faire une place aux femmes et aux groupes de femmes de diverses origines et intégrer*, p. 60-61.

²⁹ Table des groupes de femmes de Montréal, 2001, *Les femmes et la diversité ethnoculturelle à Montréal ou Comment la Table des groupes de femmes de Montréal peut-elle faire une place aux femmes et aux groupes de femmes de diverses origines et intégrer*, p. 61.

³⁰ Maillé, Chantal, 2002, «Migrations : femmes, mouvement et «refondation» du féminisme», *Recherches féministes*, vol. 15, no 2, p. 2.

³¹ Fédération des femmes du Québec, 2006, *Mouvements sociaux et mécanismes de participation des femmes immigrantes au Québec : vers l'identification des bonnes pratiques*, p. 41.

L'inclusion de la diversité: apports à la pensée féministe

La prise de parole des femmes marginalisées (ceci inclut les femmes d'origines diverses) peut constituer un moment de « refondation » du féminisme, mais se pose dès lors le défi d'éviter de confondre toutes les femmes marginalisées en une seule et même catégorie. La prise en compte des diversités ouvre la voie à une autre conception du féminisme, cette fois-ci basée sur la diversité des réalités sociales vécues par les femmes.

« Dans leur ouvrage abordant les idées du féminisme antiraciste développé au Canada anglais, Dua et Robertson (2001) abordent les dimensions du racisme, au-delà de la couleur de la peau, soit celles qui sont construites sur la langue, la religion et les autres marqueurs culturels. L'exercice de conscientisation au racisme peut faire partie de l'ouverture par la prise en considération, dans l'analyse des réalités des femmes, de toutes les femmes, et non uniquement de celles qui forment la majorité ou détiennent le pouvoir de représentation »³².

« Les femmes participant au mouvement féministe doivent s'ouvrir théoriquement et pratiquement à la diversité en reliant au sein d'un même combat des luttes contre les multiples formes de l'oppression des femmes »³³. L'ouverture théorique est entamée, mais la réalisation pratique de cette ouverture fait défaut. Dans un contexte montréalais, et si nous nous fondons sur les statistiques d'immigrations actuelles, **l'ouverture pratique des groupes de femmes à la diversité semble être un enjeu déterminant non seulement en matière de lutte contre l'entrecroisement des discriminations, mais plus particulièrement en matière de représentation et de légitimité future des luttes féministes à Montréal. En terme de nombre, les femmes immigrantes et racisées à Montréal ne peuvent plus être considérées comme groupe minoritaire, elles représenteront dans un avenir proche la majorité de la population féminine montréalaise.**

Questionnements et pistes de solutions relevées dans la littérature

Au lieu de se poser la question sur les conditions de participation et d'inclusion mises à la disposition des femmes d'origines diverses dans le mouvement des femmes, bien souvent, « on se dit que ce sont ceux qui arrivent qui ne comprennent pas. On va donc travailler sur l'information plutôt que de créer des espaces et des conditions permettant la participation. Mais peut-on parler de réelle accessibilité sans qu'il soit question d'adaptation des pratiques ? [...] Et peut-on parler d'une réelle adaptation des pratiques sans prendre en compte tous les paramètres qui permettent de saisir la complexité des réalités présentes dans le champ de l'intervention ? Peut-on le faire sans impliquer les personnes concernées, minimalement dans la définition des besoins ? Peut-on les inclure s'il n'existe pas d'espace de dialogue ? »³⁴.

³² Maillé, Chantal, 2002, «Migrations : femmes, mouvement et «refondation» du féminisme», *Recherches féministes*, vol. 15, no 2, p. 5.

³³ Belleau, Josée, 1996, Le féminisme « Tricoté serré » en question. Perspective de Québécoises de minorités ethnoculturelles, p. 54.

³⁴ Fédération des femmes du Québec, 2006, *Mouvements sociaux et mécanismes de participation des femmes immigrantes au Québec : vers l'identification des bonnes pratiques*, p. 15.

« Pour faire contrepoids à un possible racisme non-conscient, toute intervenante, et particulièrement celle issue des groupes majoritaires, doit apprendre à se débarrasser de ses propres conceptions stéréotypées, monolithiques et universalisantes entretenues à l'égard des catégories de femmes, qu'elles soient immigrantes, lesbiennes, autochtones, handicapées, âgées ou violentées [...] à savoir un risque de leur apposer une étiquette de femmes « traditionnellement opprimées » en raison de leur appartenance culturelle ou familiale. Ce phénomène, teinté d'ethnocentrisme, voire « d'une forme d'obscurantisme traditionnel » amène à attribuer aux femmes immigrantes un statut homogénéisant, sans autre expérience possible que celle d'une soumission totale à l'oppression patriarcale »³⁵.

Dans sa recherche de 2001, la **Table des groupes de femmes de Montréal** propose une série de pistes de solutions pouvant favoriser la participation des femmes d'origines diverses dans le mouvement des femmes :

- « Mieux connaître les populations desservies ou à desservir (recherches, sondages, etc.).
- Favoriser une meilleure connaissance des pratiques du communautaire québécois par les groupes ethnoculturels (formations, sensibilisation).
- Favoriser une meilleure connaissance des ressources communautaires ethnoculturelles et des besoins auxquels elles tentent de répondre, par les groupes de la société « dominante ».
- Tenir compte ou faire auparavant une analyse de l'aspect situationnel de l'organisme communautaire.
- Défendre à la fois, une reconnaissance des pratiques et des savoirs des groupes communautaires en général et ethnoculturels.

- Maintenir un fonctionnement en français du communautaire québécois, tout en laissant un espace à d'autres langues, comme expression de la diversité et pour laisser un espace à des communautés exclues.
- Ne pas relier toute la question de l'intégration des immigrants à la question linguistique, mais mettre aussi en avant les autres obstacles, souvent tout aussi importants »³⁶

Le RIOCM, dans sa recherche de 2008, énumère aussi plusieurs pistes d'action, qui peuvent être facilement transférables aux groupes de femmes :

« Pratiques inclusives liées au savoir : connaissance et respect des différences; formation pour l'équipe de travail; éducation sur les enjeux interculturels, mise en valeur des connaissances des gens.

³⁵ Corbeil, Christine; Marchand, Isabelle, 2006, «Penser l'intervention féministe à l'aune de l'approche intersectionnelle», *Nouvelles pratiques sociales*, vol 19, no 1, p. 49.

³⁶ Table des groupes de femmes de Montréal, 2001, *Les femmes et la diversité ethnoculturelle à Montréal ou Comment la Table des groupes de femmes de Montréal peut-elle faire une place aux femmes et aux groupes de femmes de diverses origines et intégrer*, p. 69.

Pratiques inclusives liées au savoir-être : assurer une représentation de la diversité au sein de l'équipe, conseil d'administration et des comités; disposer de matériel promotionnel et de documents adaptés aux populations cibles; adopter une approche antidiscriminatoire et des politiques progressistes; mettre sur pied un comité diversité; favoriser la diversité au sein de l'équipe, du conseil et des comités; permettre l'utilisation de la langue de son choix, offrir un service de traduction lors des activités; s'intéresser aux activités des groupes; avoir une présence accrue aux tables locales; favoriser le dialogue et les débats d'idées.

Pratiques inclusives liées au savoir-faire : fréquenter régulièrement le milieu des personnes avec qui l'on travaille; développer le sentiment d'appartenance et des liens personnalisés; offrir du jumelage, parrainage ou travail avec des groupes connexes; organiser des activités en fonction des intérêts et des besoins des personnes et sur un ensemble de thématiques variés; adapter les services à la réalité des personnes; offrir des services bilingues; organiser des activités avec des intervenants ou participants de diverses communautés; offrir un appui pour la recherche de financement et autres besoins organisationnels; développer plus d'outils éducatifs; accompagner les groupes ethnoculturels minoritaires pour avoir une meilleure visibilité; utiliser des préambules et mettre les choses en contexte lors des rencontres »³⁷.

Le RIOCM continue dans la même lignée en proposant un processus pour les organisations qui souhaitent développer des compétences interculturelles. « Un organisme qui désire accorder une plus grande place à la diversité (ethnoculturelle et autre) peut choisir d'examiner ses pratiques organisationnelles, ses valeurs ainsi que ses structures afin de vérifier que ces dernières ne renforcent pas l'exclusion, mais plutôt contribuent à l'accueil et l'intégration de la diversité »³⁸. Voici leur processus, inspiré de Van Ngo (2000) :

« Phase 1 : Point de départ

- Analyser les enjeux d'inclusion.
- Partager les visions quand à ce qui pourrait être fait.
- Explorer ce qui a été fait par les autres.
- Identifier et attribuer des ressources.
- Offrir de la formation sur la diversité culturelle.
- Impliquer la permanence dans le processus.
- Développer un plan avec des objectifs à court et long terme.

Phase 2 : Consultation communautaire

- Procéder à une collecte de données démographiques sur la diversité et les enjeux d'inclusion.
- Développer des liens avec divers groupes et les impliquer dans les différents aspects de l'organisation.

Phase 3 : Auto-évaluation interne

- Évaluer l'implication des divers groupes dans l'organisation et évaluer la diversité au sein de l'organisation.

³⁷ Regroupement Intersectoriel des Organismes Communautaires de Montréal, 2008, *Rapport de la démarche de réflexion sur l'inclusion et les relations interculturelles*, p. 30 à 35.

³⁸ RIOCM, 2008, *Rapport de la démarche de réflexion sur l'inclusion et les relations interculturelles*, p. 40.

- Étudier les politiques et pratiques par rapport à la recherche de membres du CA, à l'embauche de personnel, au développement de politiques et de programmes, à la stratégie de communication et à l'offre de services.
- Identifier les obstacles qui limitent la participation des personnes issues de la diversité.

Phase 4 : Planification des changements

- Procéder à une révision des enjeux et des suggestions identifiés par la consultation communautaire et lors de l'auto-évaluation interne.
- Développer des recommandations spécifiques sur des sujets tels que l'implication des membres, les politiques, le développement de l'organisme, les communications et l'offre de services.
- Développer et adopter un plan d'action sur les compétences interculturelles.

Phase 5 : Implantation des changements

- Attribuer des responsabilités à un comité composé d'employés permanents, de membres du conseil d'administration et de membres
- Développer les conditions pour mettre en place et appliquer les politiques d'inclusion.
- Mettre en place des stratégies d'inclusion.

Phase 6 : Évaluation

- Évaluer les changements dans les politiques et objectifs de l'organisme et évaluer l'impact via l'attribution des ressources dans le plan d'action.
- Implanter les résultats des processus évaluatifs afin d'améliorer les compétences interculturelles »³⁹.

L'inclusion et le maintien en emploi des femmes des communautés culturelles et immigrantes dans les groupes de femmes

Portrait d'ensemble

Selon Labelle et *al.*, les femmes immigrantes sont dans l'ensemble « désavantagées par rapport aux hommes immigrants: taux d'activité moindre, taux de chômage presque deux fois plus élevé, surconcentration dans les secteurs les plus traditionnels de l'industrie manufacturière et dans les services, formation scolaire inférieure dans l'ensemble, répartition professionnelle moins polarisée et revenus deux fois moins élevés que ceux des hommes. [...] la bipolarisation de la main d'œuvre féminine immigrée prise dans sa totalité existe bel et bien. De plus, cette bipolarisation s'exerce à l'intérieur même de communautés ethniques particulières. Cette bipolarisation indique une insertion différenciée dans divers segments du marché du travail, là où opèrent des stratégies de recrutement et d'utilisation de la main-d'œuvre qualitativement différentes: le marché « primaire », le marché « secondaire », le secteur informel, les entreprises ethniques, le travail au noir, etc. Ici diverses variables exercent un rôle: la qualification, les connaissances linguistiques, la durée de résidence et le statut d'entrée (indépendant,

³⁹ RIOCM, 2008, *Rapport de la démarche de réflexion sur l'inclusion et les relations interculturelles*, p. 41-42.

réfugié, temporaire, parrainé) influent sur l'insertion, la discontinuité dans l'emploi, la mobilité ou la ghettoïsation »⁴⁰.

Selon la Table des groupes de femmes de Montréal, « La discrimination en emploi se manifeste dans la phase de sélection, au moment du recrutement, dans la promotion, en ce qui concerne les emplois les mieux rémunérés qui sont rarement accessibles aux femmes immigrantes et dans les conditions de travail pour les emplois les moins bien rémunérés et réservés aux immigrants. On peut les énumérer comme suit :

- Discriminations à l'embauche reliées au manque d'expérience canadienne, à la non-reconnaissance de diplômes ou d'expériences acquises ailleurs.
- Discriminations en emploi : sous-payées par rapport aux qualifications acquises ailleurs.
- Discriminations reliées à l'accent, au nom, à l'ethnie, à la race, etc.
- Les préjugés qui les concernent constituent des obstacles à leur insertion et contribuent au maintien de situations discriminatoires. Par exemple, le fait qu'elles soient perçues comme des femmes soumises, traditionnelles, etc.
- Refus de crédit par les banques pour les femmes désirant se lancer en affaire, parce qu'elles n'ont pas d'historique de crédit.
- Reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnelle.
- Surqualification par rapports à certains emplois offerts.
- Exigence de l'expérience québécoise lors de la recherche des premiers emplois.
- Difficulté d'exercer selon son profil professionnel.
- Manque de réseau et l'isolement.
- Concours discriminatoires au niveau du contenu.
- Discrimination raciale (ex. : les minorités visibles), religieuse et systémique.
- Stéréotypes raciaux et sexistes.
- Différences de mentalité.
- Problème de la langue (anglais et/ou français) »⁴¹.

Ressources humaines et Développement social Canada mentionne d'autres obstacles très courants à l'embauche et au maintien en emploi des femmes d'origines diverses : des critères d'embauche trop spécifiques; un manque de connaissance des lieux où rejoindre ces femmes; des qualifications requises trop élevées pour le poste; un manque de volonté des employeurs et leur non-imputabilité; des gestionnaires non formés sur la diversité; des syndicats peu intéressés par la question; des comportements racistes et sexistes; une grande méconnaissance des préjugés; une croyance que le risque d'une mauvaise embauche est plus grand si c'est une femme des communautés culturelles ou immigrante; les formations sur la diversité qui sont facultatives; l'accueil du nouvel employé qui n'est pas assez long et approfondi; la lenteur de la reconnaissance des diplômes par le Ministère; la difficulté de se rendre compte de nos propres biais, « l'angle mort du racisme »⁴².

⁴⁰ Labelle, Micheline et al., 2007, « Les dimensions d'intégration des immigrants, des minorités ethnoculturelles et des groupes racisés au Québec », p. 21-22.

⁴¹ Table des groupes de femmes de Montréal, 2001, *Les femmes et la diversité ethnoculturelle à Montréal ou Comment la Table des groupes de femmes de Montréal peut-elle faire une place aux femmes et aux groupes de femmes de diverses origines et intégrer*, p. 39.

⁴² Ressources humaines et Développement social Canada, 2006, «Rapport sommaire des Séances d'engagement pour des milieux de travail sans racisme.

Tremblay et *al.*, soulèvent d'autres obstacles importants:

- « Insuffisance d'information pour les nouveaux arrivants des moyens pour accéder à une profession ou un métier;
- Difficulté à faire reconnaître les expériences de travail à l'étranger par les organismes de réglementation et les employeurs;
- Accès insuffisant à des cours ou à des formations de mise à niveau reliés à l'emploi, à l'apprentissage des langues, ainsi qu'aux tests dans ces domaines;
- Nature sporadique des interventions d'organismes non gouvernementaux qui s'efforcent d'appuyer les immigrants formés à l'étranger;
- Insuffisance d'information au sujet des coûts et des ressources associées à la reconnaissance des qualifications;
- Complexité du défi : questions de traduction et d'authentification des qualifications et du caractère autonome des institutions d'évaluation. Les attitudes et l'approche des différents milieux démontrent qu'ils sont satisfaits du statut quo. On note la complaisance et l'absence d'un sens d'urgence et la présence d'une attitude ethnocentrique basée sur des stéréotypes »⁴³.

La bataille de la reconnaissance des diplômes et des expériences à l'étranger

Les femmes qui entament des démarches pour la reconnaissance de leurs diplômes et expériences à l'étranger se retrouvent devant bien des problèmes et difficultés. Selon une étude d'Action travail des femmes sur la question, il y a un manque d'informations tangibles sur la réalité du marché du travail au Québec avant l'immigration, au pays d'origine même. Et la situation ne s'améliore pas au Québec. « Informations superficielles et impersonnelles qui ne renseignent pas sur la vraie réalité; accompagnement inadéquat pour la préparation des examens; des représentations sociales qui influent aussi sur l'orientation professionnelle des femmes immigrantes : les professionnelles et professionnels font généralement peu ou pas de différence entre les femmes immigrantes scolarisées et celles non scolarisées dans la prestation des services, font preuve de préjugés et de stéréotypes à l'égard des femmes immigrantes racisées. Certaines répondantes déplorent l'attitude de professionnels qui font fi de leurs diplômes universitaires et qui leur proposent des postes sans rapport avec leur domaine de compétence. On note aussi un éclatement des institutions chargées d'évaluer les diplômes obtenus hors Québec, les mêmes que les documents demandés pour les dossiers de reconnaissance »⁴⁴. De plus, l'accès aux formations d'appoints, le contenu, le déroulement et les coûts ne sont pas facilitant du tout pour les femmes qui entament le processus de reconnaissance.

« D'autre part, l'une des mesures recommandées lors de l'évaluation comparative des diplômes, consiste à aller chercher dans les universités ou les CEGEP la formation dite manquante. Tel que prescrit par les évaluateurs, cette formation viserait à re-diplômer les femmes immigrantes, tandis qu'elles détiennent déjà des diplômes sur la base desquels elles ont été sélectionnées. [...] De la même manière, il est clair que les services notamment d'information et de formation, mis en place pour assister les personnes immigrantes diplômées hors Canada pour la poursuite de leur démarche en reconnaissance des acquis et des compétences et, ultimement, pour accéder à un emploi qualifiant, ne répondent pas adéquatement aux besoins des femmes

⁴³ Tremblay, Diane-Gabrielle et al.; 2005, *Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle : le cas des femmes immigrées au Québec*, p. 4.

⁴⁴ Action travail des femmes, 2008, *L'impact de la non-reconnaissance des diplômes et des compétences acquis à l'étranger : le cas des femmes immigrantes*, p. 7.

immigrantes diplômées »⁴⁵. De plus, selon Chicha, même si le diplôme est reconnu par les gouvernements du Québec et du Canada, les ordres professionnels ont leurs propres règles et ne sont pas obligés d'en tenir compte. Et il y a une multiplicité d'acteurs et de professions réglementées indépendantes, ne facilitant en rien la tâche des femmes⁴⁶.

Les pistes de solutions possibles pour l'inclusion et le maintien en emploi des femmes des communautés culturelles et immigrantes

Avant tout, nous nous devons de reconnaître qu'il « existe un décalage entre la reconnaissance rationnelle de la diversité et l'application d'une pratique capable de distinguer clairement les axes d'oppression et les inégalités vécues par les femmes immigrantes »⁴⁷. Afin de pallier cela et de développer des compétences culturelles, une organisation devrait porter « [...] une attention particulière [...] à l'embauche de professionnelles issues de diverses origines ethniques et culturelles. Il est également souhaitable que les milieux d'intervention offrent à leur personnel une formation sur la diversité et les relations interculturelles afin que celui-ci se familiarise avec différentes pratiques culturelles et soit mieux outillé pour reconnaître la signification de certains comportements »⁴⁸.

La formation et la sensibilisation sont des outils indispensables s'ils sont axés sur la lutte aux préjugés et au racisme. Ils permettent de clarifier les attentes des personnes les unes envers les autres et de favoriser une meilleure compréhension mutuelle, etc. Ces formations/sensibilisations devraient aussi viser à renseigner les travailleurs et travailleuses sur les défis de l'intégration en emploi des nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes ainsi que sur le respect mutuel et doivent s'adresser autant aux travailleuses et aux travailleurs déjà à l'emploi qu'aux immigrants et immigrantes qui arrivent dans le milieu de travail.

Ressources humaines et Développement social Canada ont aussi recensé quelques pistes de solutions novatrices sur la question de l'inclusion des minorités visibles (selon leurs termes) à l'emploi au Canada : élaborer une grille de compétences en fonction de la diversité; afficher les postes à différents endroits afin de rejoindre les chercheurs d'emploi des différents groupes cibles; rendre disponible une liste des organismes d'employabilité des minorités visibles; inclure les minorités visibles dans l'élaboration d'outils; organiser une rencontre entre les nouveaux employés et l'équipe majoritaire; rendre les formations sur la diversité obligatoires; se questionner sur la nécessité de l'expérience minimum exigée dans certaines entreprises; transformer les années d'étude requises en expérience et vice versa; instaurer des programmes de formation en milieu de travail afin de pallier à la déqualification professionnelle; la question de la lutte au racisme doit être transversale; publiciser et faire connaître des exemples concrets de succès dans les entreprises qui ont privilégié la diversité⁴⁹.

⁴⁵ Action travail des femmes, 2008, *L'impact de la non-reconnaissance des diplômes et des compétences acquis à l'étranger : le cas des femmes immigrantes*, p. 10.

⁴⁶ Chicha, Marie-Thérèse, mars 2009, présentation sur sa recherche *L'insertion en emploi des immigrantes hautement qualifiées au Québec : une situation de discrimination systémique*.

⁴⁷ Corbeil, Christine; Marchand, Isabelle, 2006, «Penser l'intervention féministe à l'aune de l'approche intersectionnelle», *Nouvelles pratiques sociales*, vol 19, no 1, p. 52.

⁴⁸ Corbeil, Christine; Marchand, Isabelle, 2006, «Penser l'intervention féministe à l'aune de l'approche intersectionnelle», *Nouvelles pratiques sociales*, vol 19, no 1, p. 53.

⁴⁹ Ressources humaines et Développement social Canada, 2006, Rapport sommaire des *Séances*

Pour terminer, en 2003, la Table des groupes de femmes s'est penché pour la première fois sur la question de l'emploi des femmes des communautés culturelles dans le cadre d'un forum qui a réuni plus de 80 participantes ainsi que dix intervenantes sur la question. Le forum a eu pour résultat différentes pistes d'action possible afin de faciliter l'inclusion et le maintien en emploi des femmes des communautés culturelles et immigrantes. Voici les plus pertinentes pour notre problématique. Mais il est à noter que l'analyse des rencontres exploratoires qui constitue la troisième section de ce document pousse plus loin ces pistes de solutions et touche directement les groupes de femmes de Montréal.

Sensibilisation, formations d'appoint et réseautage

- Des formations et de la sensibilisation pour les employeurs afin de contrer les préjugés et les comportements discriminatoires.
- Des formations et de la sensibilisation pour les immigrantes pour connaître la réalité du marché du travail du pays d'accueil lors du processus de sélection à l'immigration.
- Instaurer des programmes de formation-sensibilisation auprès des personnes dans des postes décisionnels (ministères, institutions, entreprises, agents d'Emploi-Québec) afin de réduire les préjugés et les comportements discriminatoires à l'égard des femmes des communautés culturelles. Susciter une réflexion plus profonde. Au préalable, faire une étude au niveau des employeurs.
- Développer des programmes de sensibilisation pour contrer les préjugés, surtout chez les employeurs.
- Mettre la discrimination au cœur du débat public.
- Information.
- Reconnaître les discriminations et ne pas fermer les yeux.

Facilités et reconnaissance des acquis

- Faciliter les équivalences. Reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnelle.
- Modifier les politiques par rapport aux ordres professionnels.
- Proposer des formations avant de passer les examens des ordres professionnels.
- Avoir des ressources pour aider la réorientation des carrières.
- Donner les moyens nécessaires pour acquérir l'expérience canadienne (ex. : stages pratiques).

Accès à l'égalité

- Intégrer les femmes des communautés culturelles dans les gouvernements, les banques, les entreprises privées et faire respecter les quotas (PAE) dans tous les secteurs d'activité économique.
- Sortir les chiffres sur le nombre d'immigrantes qui sont employées dans la fonction publique.
- Créer des groupes ou des équipes de travail qui se pencheraient sur les conditions d'accès au travail pour les réfugiées et les femmes en attente de statut.

d'engagement pour des milieux de travail sans racisme.

- Augmenter les effectifs des femmes des communautés culturelles dans toutes les sphères (politique, communautaire, institutionnelle, décisionnelle) et dans tous les secteurs du marché du travail.
- Développer une solidarité entre les groupes de femmes pour obtenir des changements sur la reconnaissance des acquis : pétition, recycler les compétences par le mentorat.

Réseautage

- Tabler sur le réseautage, le mentorat (ex. : avec les femmes qui sont en emploi), le jumelage. Un réseautage qui permettrait d'accéder au « politique » (instances décisionnelles). S'arrimer avec le réseau féministe.
- Faire appel à son réseau d'appartenance est actuellement la solution la plus fréquente pour s'insérer dans des entreprises informelles ou dans des entreprises « ethniques ».
- L'analyse de la situation d'emploi des femmes immigrantes doit intégrer le phénomène du manque de réseautage social pour trouver du travail ainsi que son inverse, « la ghettoïsation ».

Autres solutions

- Créer des groupes qui se pencheraient sur les conditions d'accès au travail pour les réfugiées et les femmes en attente de statut. Trouver des solutions et faire le suivi.
- Voir les modèles d'intégration à l'emploi qui sont appliqués ailleurs et en tirer le meilleur.
- S'attarder au travail invisible des immigrantes.
- Mettre sur pied un programme qui permettrait aux femmes des communautés culturelles de réorienter leur carrière en fonction du marché de l'emploi québécois et des compétences acquises.
- Démystifier les métiers non traditionnels pour des femmes qui viennent de pays où la division sexuelle du travail est très prononcée.

Glossaire

Discrimination raciale

« Discrimination fondée sur le racisme ou de nature raciste »⁵⁰.

Discrimination systémique

« Une situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction de pratiques, de décisions ou de comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non, sur les membres de groupes visés par l'article 10 de la Charte »⁵¹. « Elle se manifeste donc par un ensemble d'attitudes et de pratiques, conscientes ou non, qui créent des obstacles à la reconnaissance et à l'insertion sociale, économique, politique et culturelle des membres des minorités ethniques et raciales. Ces pratiques sont à l'œuvre surtout sur le marché du travail et dans le système d'éducation »⁵².

Groupe racisé :

« La notion de « groupe racisé » nous semble préférable à celles de « groupe racial », de « race » ou de « minorité visible ». Le processus de racisation signifie ici « l'extension d'une signification raciale à des relations non-classifiées ou catégorisées en termes raciaux dans une phase antérieure. Ainsi, le groupe racisé renvoie aux groupes porteurs d'une identité citoyenne et nationale précise, mais cibles du racisme »⁵³.

Minorité visible :

« Personnes autres que les Autochtones qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche et qui se reconnaissent comme telles auprès de leur employeur. Les groupes définis comme minorités visibles par la loi sont les Noirs et/ou les Antillais, les Chinois, les Sud-Asiatiques, les Arabes et les Ouest-Asiatiques, les Asiatiques du Sud-Est, les Latino-Américains et les individus originaires des îles du Pacifique »⁵⁴.

Racisme structurel :

« Le racisme ne s'exprime pas toujours de façon évidente par des coups ou le fait d'exclure secrètement quelqu'un tout en lui parlant poliment. Il est aussi structurel (c.à.d. qu'il imprègne toute la société). Il s'exerce parfois de façon involontaire ou inconsciente. Les gens ont ainsi tendance à embaucher les personnes qu'ils connaissent, qui leur ressemblent, à faire circuler les offres d'emploi dans leurs réseaux »⁵⁵.

⁵⁰ Labelle, Micheline et a.l., 2007, « Les dimensions d'intégration des immigrants, des minorités ethnoculturelles et des groupes racisés au Québec », p. 76.

⁵¹ Chicha, Marie-Thérèse, 1992, *Violence et racisme au Québec*, Rapport du Comité d'intervention contre la violence raciste.

⁵² Table des groupes de femmes de Montréal, 2001, *Les femmes et la diversité ethnoculturelle à Montréal ou Comment la Table des groupes de femmes de Montréal peut-elle faire une place aux femmes et aux groupes de femmes de diverses origines et intégrer*, p. 52-53.

⁵³ Labelle, Micheline et a.l., 2007, « Les dimensions d'intégration des immigrants, des minorités ethnoculturelles et des groupes racisés au Québec », p. 9.

⁵⁴ Labelle, Micheline et a.l., 2007, « Les dimensions d'intégration des immigrants, des minorités ethnoculturelles et des groupes racisés au Québec », p. 8.

⁵⁵ Institut canadien de recherches sur les femmes, 2002, *Vivre le racisme au féminin*.

Préjugé

« Une attitude généralement négative, voire hostile, mais qui peut également revêtir une forme positive envers une catégorie entière de personnes »⁵⁶.

Discrimination directe

« Une pratique sociale concrète se fondant sur une caractéristique personnelle d'un individu ayant pour effet le déni de traitement égal en matière d'éducation, d'emploi, d'accès aux services publics et le déni d'exercice des droits de la personne »⁵⁷.

Racisme

« Une idéologie qui se traduit par des préjugés, des pratiques de discrimination, de ségrégation et de violence, impliquant des rapports de pouvoir entre des groupes sociaux, qui a une fonction de stigmatisation, de légitimation et de domination, et dont les logiques d'infériorisation et de différenciation peuvent varier dans le temps et l'espace [...] Pour qu'on puisse parler de racisme, il faut qu'il y ait d'une façon ou d'une autre, la présence de l'idée d'un lien entre les attributs ou le patrimoine -physique, génétique ou biologique- d'un individu (ou d'un groupe), et ses caractères intellectuels ou moraux »⁵⁸.

Multiculturalisme

« Vise la juxtaposition des cultures dans un ensemble collectif »⁵⁹.

Interculturalisme québécois

« Cette approche implique la reconnaissance des divers apports culturels à la société québécoise, mais vise avant tout, pour les différents groupes constitutifs, le développement d'une citoyenneté commune. Le partage d'une même langue, le respect des différentes traditions et la participation aux institutions sociopolitiques sont considérés comme les bases d'une société québécoise francophone et pluraliste »⁶⁰.

⁵⁶ Labelle, Micheline et a.l., 2007, « Les dimensions d'intégration des immigrants, des minorités ethnoculturelles et des groupes racisés au Québec », p. 76.

⁵⁷ Labelle, Micheline et a.l., 2007, « Les dimensions d'intégration des immigrants, des minorités ethnoculturelles et des groupes racisés au Québec », p. 76.

⁵⁸ Labelle, Micheline et a.l., 2007, « Les dimensions d'intégration des immigrants, des minorités ethnoculturelles et des groupes racisés au Québec », p. 76.

⁵⁹ Regroupement Intersectoriel des Organismes Communautaires de Montréal, 2008, *Rapport de la démarche de réflexion sur l'inclusion et les relations interculturelles*, p. 6.

⁶⁰ RIOCM, 2008, *Rapport de la démarche de réflexion sur l'inclusion et les relations interculturelles*, p. 6.

Analyse des questionnaires

La première étape de ce projet a été de recueillir l'information sur l'état de la situation au sujet de l'embauche et du maintien en emploi des femmes des communautés culturelles dans les groupes de femmes de Montréal et ce, plus particulièrement auprès de nos groupes membres. Plus de 50% des groupes membres de la Table ont répondu à un questionnaire sur le profil des groupes employeurs afin de nourrir la réflexion de la Table sur cette question. Vous trouverez ce questionnaire en annexe. En voici l'analyse sommaire.

Tableau 1 : Les types d'organismes répondants

Type d'organismes	Nombre de groupes	Pourcentage %
Centre de femmes	10	37,0
CALACS	1	3,7
Femmes immigrantes	4	14,8
Employabilité	2	7,4
Maison d'hébergement	2	7,4
Santé	2	7,4
Femmes handicapées	1	3,7
Autres	5	18,5
TOTAL	27	100

Les centres de femmes constituent la majorité des répondants au questionnaire, 37% ont répondu (27 groupes sur 50 groupes membres au total). Viennent ensuite les groupes s'adressant aux femmes immigrantes, 15% d'entre eux ont rempli le questionnaire.

Tableau 2 : Le nombre d'années depuis l'implantation du groupe

Nombre d'années	Nombre de groupes	Pourcentage %
Moins de 5 ans	1	3,7
5 à 15 ans	5	18,5
15 à 30 ans	12	44,4
plus de 30 ans	9	33,3
TOTAL	27	100

Plus de 40% des groupes répondants ont entre 15 et 30 ans d'existence dans le mouvement des femmes à Montréal. Le tiers a plus de 30 ans d'existence.

Tableau 3 : Le territoire desservi

Régions de Montréal	Nombre de groupes	Pourcentage %
Nord-Est	3	11,5
Sud-Est	2	7,7
Nors-Ouest	3	11,5
Sud-Ouest	1	3,8
Grand Montréal	17	65,4
TOTAL	26	100
Ne répond pas	1	--

Tous les groupes travaillent sur l'île de Montréal, mais certains d'entre eux se spécialisent davantage dans certains secteurs géographiques particuliers. La majorité (65%) des groupes dessert toute l'étendue du territoire de l'île de Montréal.

Tableau 4 : Le modèle de gestion utilisé par les groupes répondants

Modèles de gestion	Nombre de groupes	Pourcentage %
Traditionnelle	6	23,1
Collective	5	19,2
Participative	13	50
Autres	2	7,7
TOTAL	26	100
Ne répond pas	1	--

On retrouve différents modèles de gestion dans le mouvement des femmes à Montréal. Parmi les groupes répondants, 50% d'entre eux qualifient leur modèle de gestion comme étant une gestion participative. Plus de 20% ont un modèle de gestion traditionnelle et 19% fonctionnent en collective.

Tableau 5 : Le processus d'embauche

Processus d'embauche	Nombre de groupes	Pourcentage %
C.A.	3	11,5
Comité et C.A.	15	69,2
Équipe et travailleuses	8	30,8
TOTAL	26	100
Ne répond pas	1	--

Pour notre sujet d'enquête, le processus d'embauche utilisé dans les différents groupes de femmes est porteur d'informations pertinentes. Plus de la moitié (69%) des groupes forment un comité de sélection lorsqu'il y a embauche. Ce comité est formé de membres du conseil d'administration (C.A.) ainsi que des membres de l'équipe de travail.

Tableau 6 : Le nombre de travailleuses permanentes et contractuelles issues de la diversité dans les groupes locaux

Groupes	Permanententes	Permanententes diversité	Contractuelles	Contractuelles de la diversité	Perception des groupes de la diversité sur le territoire	Statistique d'immigration par arrondissement
A	3	(0) - 0%	3	1	faible	21%
B	5	(1) - 20%	0	0	faible	16 %
C	5	(1) - 20%	2	0	moyen	24 %
D	4	(0) - 0%	1	0	moyen	37 %
E	6	(1) - 17%	2	0	Grande	21 %
F	3	(1) - 33%	0	0	Grande	52 %
G	14	(3) - 21%	4	1	Grande	34 %
H	3	(0) - 0%	1	1	Faible (grandissante)	16 %

Les groupes locaux sont les organisations dont le principal mandat est localisé dans un arrondissement ou un secteur de la ville. La réalité des équipes de travail est différente d'un groupe à l'autre. Au niveau local, une importante proportion des groupes répondants ont de petites équipes de travail (Une moyenne 5 travailleuses rémunérées permanentes).

Les femmes de la diversité représentent 14% des travailleuses permanentes et 25% des travailleuses contractuelles. Si nous nous référons aux statistiques de la Ville de Montréal⁶¹ en matière de représentation de l'immigration dans les arrondissements, la représentation de la diversité dans les équipes de travail est toujours largement en dessous de la représentation locale en matière de présence de populations immigrantes. De plus, 37,5% des groupes locaux ne comptent aucune travailleuse permanente issue de la diversité dans leur équipe de travail.

Fort de constater que ce phénomène se maintient pour les organismes oeuvrant dans des arrondissements à forte proportion ou à majorité immigrante (Groupe A, D, F).

La « **Perception des groupes de la diversité sur le territoire** » se veut un indicateur afin de nous situer quant à la sensibilité des associations locales de femmes à la représentation de la diversité dans leur secteur d'intervention. De façon générale, les organismes sont conscients de l'importance de la diversité dans leur zone d'intervention mais, cela semble avoir une incidence très restreinte sur la présence de femmes de la diversité dans les équipes de travail. Par exemple, le groupe **F**, oeuvrant dans un arrondissement majoritairement immigrant est loin de représenter le taux territorial en matière de diversité : 33% de représentation de la diversité dans l'équipe de travail, alors que l'arrondissement a plus de 50% sa population qui est immigrante. Le groupe **A** définit la population immigrante de son arrondissement comme faible et en son sein il n'y a aucune travailleuse permanente de la diversité, pourtant les personnes immigrantes représente 21% de la population de l'arrondissement. Finalement, le groupe **D**, ne compte aucune travailleuse de la diversité dans son équipe de travail même s'il

⁶¹ Profil sociodémographique, Agglomération de Montréal, Ville de Montréal, Édition mai 2009

intervient dans un arrondissement où il y a plus de 30% d'immigrants sur le territoire desservi.

Tableau 7 : Le nombre de travailleuses permanentes et contractuelles issues de la diversité dans les groupes Montréalais

Groupes régionaux	Travailleuses Permanentes	Permanentes de la diversité	Travailleuses Contractuelles	Contractuelles de la diversité	Perception diversité à Montréal (33%)
A*	55	(20) - 36%	2	(0) 0%	Grande
B*	55	(11) - 20%	25	(10) 40%	Grande
C	8	(0) - 0%	2	(0) 0%	Grande
D	14	(5) - 35%	2	(1) 50%	Grande
E*	9	(7) - 77%	2	(2) 100%	Grande
F	11	(3) - 27%	0	(0) 27%	Grande
G*	53	(11) - 20 %	0	(0) 0%	Grande
H	7	(0) - 0%	3	(1) 33%	Grande
I	6	(1) - 16%	1	(1) 100%	Grande
J	9	(0) - 0%	2	(0) 0%	Grande
K	7	(0) - 0%	0	(0) 0%	Grande
L	14	2 - (14%)	2	(1) 50%	Grande

La réalité de travail des groupes de femmes (sous financement chronique, financement par projet, etc.) fait en sorte que l'on retrouve de plus en plus des contractuelles dans les équipes de travail de les groupes de femmes.

Nous constatons que malgré la sous représentation des femmes de la diversité dans les organismes de femmes, elles sont encore beaucoup plus présentes dans les statuts d'emploi les plus précaires. Dans les groupes montréalais, les femmes de la diversité représentent 23,8% des travailleuses permanentes et 33% des travailleuses contractuelles. **Quatre de ces groupes*** ont développé des ententes spécifiques en matière d'intégration des femmes immigrantes et ont des ententes financières récurrentes en matière d'intégration socio-économique des nouvelles arrivantes et ou de soutien aux migrantes. En isolant ces structures, les femmes de la diversité ne représentent plus que **13,6%** des permanentes des organismes de femmes.

La « **Perception des groupes de la diversité sur le territoire** » est unanime 100% des organismes sondés s'entendaient pour dire que la représentation de la diversité à Montréal est grande. Pourtant 33% d'entre eux n'ont aucune travailleuse de la diversité dans leur équipe de travail.

Globalement : Pour tous les organismes répondants

Le taux d'emploi des femmes de la diversité est loin d'être à l'image de la réalité de la diversité montréalaise. 36% des groupes sondés n'ont aucune travailleuse permanente de la diversité. 41% des groupes ont moins de 20% de travailleuses permanentes de la diversité.

Tableau 8 : La préoccupation de la diversité

Perception du degré de préoccupation de la diversité		Pourcentage %
Beaucoup	13	79,2
Un peu	5	20,8
TOTAL	24	100
Ne répond pas	3	--

Malgré ces résultats quelques peu décevants au niveau de l'emploi et du maintien en emploi des femmes des communautés culturelles et immigrantes dans les groupes de femmes de Montréal, 79% des organisations affirment se préoccuper beaucoup d'intégrer les préoccupations des femmes de la diversité culturelle dans leur organisme.

Tableau 9: Les secteurs d'intervention des travailleuses issues de la diversité

Dossiers		Pourcentage %
Femmes de la diversité culturelle	10	43,4
Pauvreté	9	39,1
Santé	8	34,7
Participation des femmes en politique	5	21,7
Logement	4	17,3
Autres		
• Agressions sexuelles	3	13
• Sécurité	1	4,3
• Employabilité et travail	6	26
• Transport	1	4,3
• Participation citoyenne	1	4,3
• Immigration	2	8,7
• Violence	7	25,9
• Intervention	2	8,7
• Comptabilité	1	4,3
• Informatique	1	4,3
• Information et accueil	2	8,7
• Finances/ressources humaines/administration	2	8,7
• Entretien ménager	1	4,3
• Communication / pédagogie	1	4,3

Les travailleuses rémunérées issues de la diversité, qu'elles soient permanentes ou contractuelles, sont affectées aux dossiers « femmes de la diversité culturelle et immigration » dans 43% des cas. Pour ces groupes pouvant mentionner plus d'un secteur d'intervention, les dossiers « pauvreté des femmes » suit de très près avec 39% ainsi que la santé avec 34%. Ainsi, dans la majorité des cas où un groupe compte une travailleuse issue de la diversité en son sein, celle-ci est le plus souvent affectée au dossier « femmes de la diversité culturelle », confirmant l'hypothèse émise dans la revue de littérature que les femmes des communautés culturelles et immigrantes sont bien souvent confinées dans leur statut, sont immobiles et statiques aux yeux de la majorité et doivent constamment négocier leur identité puisqu'on leur attribue bien souvent ce dossier automatiquement.

Tableau 10 : Les outils existant dans les groupes pour l'embauche et le maintien en emploi des femmes des communautés culturelles et immigrantes

Outils existants		Pourcentage %
Formation pour les femmes issues de la diversité (documents, cours de langue, stage, etc.)	7	58,3
Offre d'emploi spécifique pour une femme de la diversité et/ou doublement discriminée	3	25
Femme(s) de la diversité sur comité de sélection	2	16,6
Diversité au CA / sensibilité particulière de la direction	2	16,6
Privilégie l'embauche de ces femmes étant donné le mandat du groupe	2	16,6
Garder l'esprit ouvert	1	8,3
Supervision	1	8,3
Petite équipe de travail	1	8,3
Prendre le temps de leur expliquer notre culture	1	8,3
Intérêt de l'organisme envers ces clientèles plus vulnérables en emploi	1	8,3
Intérêt de l'organisme à être un leader sur cette question	1	8,3
Aide financière pour développer un programme pour rendre la ressource plus accessible aux femmes de la diversité	1	8,3
Consensus dans l'équipe que le personnel reflète la population desservie, donc sa diversité	1	8,3
Nombre de groupes répondants	12	100
Ne répond pas	7	58,3

Plus de 40% des groupes ont répondu qu'il existait des outils dans leur organisme pour l'embauche et le maintien en emploi des femmes des communautés culturelles et immigrantes. Pourtant, les données nous démontrent que seulement 29% des groupes comptent au moins une travailleuse contractuelle issue de la diversité et 24% comptent au moins une permanente. Et 33% de ces groupes ne comptent aucune travailleuse permanente issue de la diversité et 54% aucune contractuelle issue de la diversité. Ces proportions sont les plus importantes de leur catégorie respective.

L'outil existant le plus fréquemment mentionné est l'offre d'une formation pour les femmes des communautés culturelles et immigrantes à l'emploi. Vient en second « Offre d'emploi spécifique pour une femme de la diversité et/ou doublement discriminée », venant rejoindre le fait que le dossier « femmes issues de la diversité culturelle » est bien souvent réservé pour les travailleuses issues de la diversité. Avoir une femme de la diversité culturelle dans le comité de sélection, au C.A. ainsi qu'une sensibilité particulière de la direction suivent avec près de 17% du total des groupes.

Tableau 11 : Les obstacles

Obstacles	Nombre de groupes	Pourcentage %
Manque d'expérience de travail au Canada ou au Québec	10	41,6
Méconnaissance de l'anglais et du français	10	41,6
Préjugés / racisme/ discrimination	8	33,3
Non-reconnaissance de leur formation et expériences de travail antérieures	7	29,1
Manque d'orientation et d'informations pour les femmes de la diversité / Méconnaissance des ressources existantes	4	16,6
Peur de ce qui ne nous ressemble pas / Manque de compétence en communication interculturelle (de la part des Québécoises)	3	12,5
Méconnaissance du réseau communautaire et des groupes de femmes (culture organisationnelle, valeurs, etc.)	3	12,5
Manque de formation professionnelle de la part des femmes de la diversité	3	12,5
Sous-financement des groupes / manque de ressources financières	2	8,3
Rémunération pas très intéressante	2	8,3
Manque de sensibilisation des groupes de femmes sur cette question	2	8,3
Pas de politique d'embauche	1	4,1
Absence de postes disponible	1	4,1
Possibilités limitées en termes d'avancement	1	
Intérêt des organismes à recruter les femmes de la diversité se limite aux projets spécifiques s'adressant à ces femmes	1	4,1
Manque de volonté de la direction ou du C.A.	1	4,1
Embaucher dans l'urgence quelqu'un qui doit être fonctionnel et autonome vite	1	4,1
Particularité de l'organisme (les femmes de la diversité ne se disent pas travailleuses du sexe)	1	4,1
L'organisation du travail dans le groupe	1	4,1
Manque de service de garde	1	4,1
Nombre de groupes répondants	24	100
Ne répond pas	3	--

À la question sur les obstacles qui limitent le plus l'embauche et le maintien en emploi des femmes de la diversité culturelle, 89% des groupes répondants ont mentionné des obstacles visant les femmes de la diversité comme porteuses de ces carences, sans que ceux-ci ne s'appliquent nécessairement à leur organisme. Les groupes pouvaient mentionner plus d'un obstacle. Les deux obstacles mentionnés le plus souvent (par 10 groupes différents) sont le manque d'expérience de travail au Canada ou au Québec ainsi que la méconnaissance de l'anglais et du français. Fait saillant, **viennent ensuite les préjugés, le racisme et la discrimination reconnu par 33% des groupes et la non-reconnaissance de leur formation et expériences de travail antérieures à 29%.**

Tableau 12.1 : Les outils d'inclusion

		Pourcentage %
Oui	11	45,8
Non	13	54,2
TOTAL	24	100
Ne répond pas	3	--

Plus de 50% des groupes répondant mentionnent n'avoir aucun outil à leur actif pour l'embauche et le maintien en emploi des femmes de la diversité. Parmi ces groupes, seulement 45% d'entre eux ont des propositions de moyens qui pourraient être mis en pratique pour l'embauche et le maintien en emploi des femmes des communautés culturelles et immigrantes.

Tableau 12.2 : Les moyens envisagés

Moyens envisagés	Nombre de groupes	Pourcentage %
Discussions en équipe de travail sur le sujet	2	14,2
Reconnaissance des acquis et expériences	1	7,1
Sensibilisation à la réalité des femmes de la diversité	1	7,1
Essayer d'avoir des candidatures de la diversité lors d'embauche	1	7,1
Subventions gouvernementales spécifiques	1	7,1
Formation sur la gestion des différences culturelles pour contrer les préjugés	1	7,1
Ateliers d'intégration pour les femmes de la diversité	1	7,1
Embauche sur des projets spécifiques	1	7,1
Meilleure supervision	1	7,1
Nombre de groupes répondants	14	50
Ne répond pas	7	50

Le moyen le plus souvent mentionné est de discuter en équipe de travail sur le sujet. Tous les autres moyens n'ont été mentionnés à chaque fois que par un seul groupe.

Tableau 13 : Le processus d'embauche et la diversité des permanentes

Diversité des permanentes (en nombre de travailleuses)	C.A (%)	Comité et C.A. (%)	Équipe de travail (%)
0	50	33,3	28,6
1	50	33,3	0
2	0	0	14,3
3	0	6,7	14,3
4	0	6,7	0
5	0	6,7	0
7	0	6,7	0
9	0	0	14,3
11	0	6,7	14,3
20	0	0	14,3
TOTAL	100	100	100

Les groupes ayant un processus d'embauche plus « participatif », soit un comité de sélection composé d'un comité et de membres du C.A. ou un comité de sélection composé de membres de l'équipe et de travailleuses semblent plus favorables à l'embauche de femmes issues de la diversité culturelle. On observe que 6,7% des groupes ayant un processus d'embauche géré par un comité et des membres du C.A. comptent 3, 4, 5, 7 et parfois 11 travailleuses permanentes issues de la diversité dans leur équipe de travail.

Même si la proportion la plus importante des catégories « Comité et C.A. » et « Équipe et travailleuses » ne compte pas de travailleuse issue de la diversité dans son équipe ou bien n'en compte qu'une seule (33% pour la première et 29% pour la seconde), ces deux catégories se démarquent par leur différence en comparaison avec les groupes ayant un processus d'embauche relevant uniquement du C.A (voir paragraphe plus haut). Lorsque ce processus relève d'une équipe et de travailleuses de l'organisme, le résultat est encore plus diversifié et favorable : 14% de ces groupes comptent 2, 3, 9, 11 et 20 travailleuses permanentes issues de la diversité en leur sein. Par contre, il faut bien le souligner, pour les trois catégories, le pourcentage le plus important d'entre eux ne compte aucune travailleuse permanente issue de la diversité.

Tableau 14 : Outils d'inclusion et préoccupation de la diversité

Outils d'inclusion	Préoccupation de la diversité (%)	
	« Beaucoup »	« Un peu »
Oui	90,9	9,1
Non	72,7	27,3

90% des groupes qui ont répondu par l'affirmative à la question sur l'existence de d'outils d'inclusion dans leur organisme pour l'embauche et le maintien en emploi des femmes des communautés culturelles et immigrantes se préoccupent beaucoup de la diversité.

De tous les groupes qui ont répondu par la négative sur les moyens existants dans leur organisme concernant notre problématique, 72,7% se préoccupent de la diversité, ce qui représente plus du 2/3 du total, sous-entendant le besoin important en outils et formation sur l'embauche et le maintien en emploi des femmes issues de la diversité culturelle de ces groupes.

Si l'on se penche sur la catégorie « un peu », 9,1% des groupes qui ont des moyens à leur disposition s'en préoccupent très peu et 27% qui n'ont pas de moyens s'en préoccupent peu de toute façon.

Tableau 15.1 : Outils d'inclusion et le nombre de travailleuses rémunérées permanentes issues de la diversité

Moyens en main (%)	Diversité des permanentes (en nombre de travailleuses)
22,2	0
33,3	1
0	2
0	3
11,1	4
11,1	5
11,1	7
0	9
11,1	11
0	20
100	TOTAL

Tableau 15.2 : Outils d'inclusion et le nombre de travailleuses rémunérées permanentes issues de la diversité

Pas de moyens en main (%)	Diversité des permanentes (en nombre de travailleuses)
30,8	0
23,1	1
7,7	2
7,7	3
0	4
7,7	5
0	7
7,7	9
7,7	11
7,7	20
100	TOTAL

Plus de 20% des groupes qui ont pourtant des moyens pour l'embauche et le maintien en emploi des femmes issues de la diversité culturelle ne comptent aucune de ces femmes dans leur équipe de permanentes. Le tiers de ce groupe n'en comptent qu'une seule. Donc, 55% des groupes qui ont les moyens n'ont pas ou une seule travailleuse

rémunérée permanente issue de la diversité. Fait intéressant : on retrouve approximativement la même proportion pour les groupes qui n'ont pas de moyen (54%).

C'est ici que l'on peut observer que, malgré les moyens à la disposition des groupes, l'embauche et le maintien en emploi des femmes des communautés culturelles et immigrantes ne sont pas légions dans les groupes de femmes. Les moyens sont soit insuffisants et/ou inappropriés.

Tableau 16.1 : Les moyens et le nombre de travailleuses rémunérées contractuelles issues de la diversité

Moyens en main (%)	Diversité des contractuelles (en nombre de travailleuses)
44,4	0
22,2	1
11,1	2
0	4
22,2	7
100	TOTAL

Tableau 16.2 : Les moyens et le nombre de travailleuses rémunérées contractuelles issues de la diversité

Pas de moyens en main (%)	Diversité des contractuelles (en nombre de travailleuses)
66,7	0
25	1
0	2
8,3	4
0	7
100	TOTAL

Lorsqu'on regarde les groupes qui ont des moyens pour l'embauche et le maintien en emploi des travailleuses rémunérées contractuelles issues de la diversité, 22% de ces groupes comptent une seule travailleuse contractuelle et 44% n'en comptent aucune. Ces deux proportions totalisent 66%. Cela implique donc que le 2/3 des groupes participant à l'étude qui jugent avoir des moyens à leur disposition pour l'embauche et le maintien en emploi des femmes de diverses origines comptent dans leur équipe de travail une seule travailleuse de la diversité ou bien n'en comptent tout simplement pas.

C'est la même proportion pour les groupes qui disent ne pas avoir de moyens à leur disposition, 66,7%. On observe encore ici, à l'instar des tableaux 16.1 et 16.2 sur les travailleuses permanentes, malgré les moyens à la disposition des groupes, l'embauche et le maintien en emploi des femmes des communautés culturelles et immigrantes ne sont pas légions dans les groupes de femmes. Les moyens sont soit insuffisants et/ou inappropriés.

Sujet et non objet – résultat du focus group des femmes de la diversité :

Après cette première année exploratoire, à partir de l'analyse de la situation réalisée, la Table des groupes de femmes de Montréal ainsi que Relais-Femmes élaboreront une formation-accompagnement sur l'inclusion et le maintien en emploi des femmes des communautés culturelles et immigrantes. Le but de cette formation-accompagnement est le suivant : par des activités de recherche-formation-accompagnement, guider les groupes de femmes de la région de Montréal vers un changement qui favorise l'embauche et le maintien en emploi de femmes d'origines diverses au sein de leur équipe de travail.

Un Focus Group avec six participantes issues de la diversité ayant postulé et ayant travaillé dans les groupes de femmes a été mené en fin de 1^{ère} phase du projet afin d'alimenter cette formation. L'objet de la rencontre, étant d'avoir l'avis de ces femmes en matière d'analyse, de vécu.

Les conclusions de cette rencontre démontrent une situation très préoccupante.

La découverte et la représentation des groupes de femmes comme secteur d'emploi :

L'ensemble des locutrices affirme n'avoir jamais vu d'offre d'emploi du secteur communautaire féministe avant leur implication bénévole ou militante dans les groupes de femmes.

Deux des six participantes ont expliqué avoir trouvé par leur propre moyen (sans référence) des organismes de défense de droits des femmes durant la première année de leur établissement au Québec, parce qu'elles avaient été victimes de discriminations sexistes durant leur processus d'immigration et d'intégration dans la société d'accueil. C'est par ce biais qu'elles se sont introduites auprès d'organismes féministes. Les autres intervenantes déclaraient leur avoir fallu plus de temps avant de s'engager dans les groupes de femmes.

Une répondante, se considérant suffisamment stigmatisée en tant qu'immigrante, avait peur d'aggraver sa condition car, selon elle, la perception du féminisme et des groupes de femmes dans la société d'accueil lui semblait trop péjorative et préjudiciable.

Une jeune femme exprimait ne pas se sentir interpellée par les groupes de femmes à son arrivée, en matière de discrimination elle affirmait que les populations immigrantes étaient les plus touchées et les moins défendues.

Une autre jeune femme mentionnait qu'elle avait concrètement vécu des discriminations systémiques sexistes après avoir eu un enfant, que cela a eu lieu six ans après son arrivée au Québec et que c'est de cette façon qu'elle est entrée en lien avec les réseaux communautaires féministes.

Les obstacles et discriminations énumérés qui ont poussé les femmes de la diversité à s'impliquer dans les groupes :

- Intersection des discriminations à l'emploi, non reconnaissance des acquis, immigration et monoparentalité
- Pauvreté des femmes
- Violence faite aux femmes
- Discrimination systémique, manque de service de garde, conciliation étude-travail et famille.
- Équité salariale

En marche vers l'emploi dans les groupes de femmes, un regard sur le processus d'embauche :

Selon les participantes les plus grands obstacles à l'inclusion des femmes immigrantes et des communautés culturelles est encore une question de perception et de préjugés.

Par exemple, la non reconnaissance des diplômes, acquis et expériences étrangers dans un contexte féministe a été définie par les locutrices comme particulièrement incongrue, selon elles, venant conforter des comportements d'exclusion envers lesquels la mission même des groupes est en lutte.

Selon certaines intervenantes, les groupes de femmes à travers une approche d'empouvoirement ont développé un savoir faire unique en matière de recrutement et d'embauche pour une pleine reconnaissance des compétences des femmes. La reconnaissance du travail informel des femmes, la mise en valeur de l'expérience pratique des femmes au même titre que la formation théorique, la capacité d'autoformation et de formation continue des travailleuses dans les groupes de femmes et la capacité d'analyse et de lutte aux obstacles et discriminations en emploi sont un ensemble de pratiques dont se sont dotées les organisations féministes montréalaises et qui auraient du favoriser l'embauche des femmes immigrantes et de la diversité.

Pourtant, les participantes de façon unanime assurent que lors des entrevues d'embauche, elles n'ont pas eu l'opportunité de profiter des ces approches afin de passer outre les obstacles systémiques dont elles étaient victimes. Selon ces femmes, les entrevues étaient accés sur :

- L'expérience de travail au Canada ou au Québec
- La formation professionnelle uniquement québécoise
- Les valeurs féministes dites québécoises
- La surqualification
- La capacité d'intégration dans une équipe de travail dite homogène
- (la maîtrise de soi) La capacité à accepter et à tolérer des propos à caractère raciste.
- Compétence au respect du consensus.

Certaines, disent avoir vécu des entrevues particulièrement axées sur des mises en situation afin de définir leur niveau de féminisme en tant que candidates de la diversité.

En matière de maintien en emploi des femmes de la diversité :

- Les quatre participantes ayant eu des expériences de travail dans les groupes de femmes ont mentionné avoir été embauchées en tant que contractuelles sur les dossiers femmes immigrantes.
- Seulement deux de ces intervenantes ont vu leur poste maintenu.
- Aucune des participantes (permanentes et contractuelles) ayant été embauché n'est restée en emploi dans ces groupes.

Situation en milieu de travail, le point de vue des femmes de la diversité:

De façon généralisée, les travailleuses participant au focus group ont mentionné que le maintien en emploi des femmes de la diversité passait avant tout par la création d'un sentiment d'appartenance et une reconnaissance à part entière de leur apport et de leur travail dans les équipes. Pour toutes un sentiment profond d'isolement, de manque de reconnaissance et de confiance ainsi qu'un comportement distinct des autres travailleuses leur été réservé.

En matière de reconnaissance, les femmes ont cité que dans la majorité des cas les projets femmes immigrantes développés dans les associations où elles avaient travaillé appliquaient des normes distinctes des autres volets. Ce phénomène d'activité parallèle était illustré par les exemples suivants :

- La travailleuse responsable du volet femmes immigrantes ne participait pas pleinement aux réunions d'équipe, le temps d'exposer l'état de développement de son travail, elle était invitée à quitter les rencontres.
- La travailleuse responsable du volet femmes immigrantes était la seule travailleuse à porter la question des femmes des minorités et se sentait très peu consultée.
- L'organisme doté d'un mandat en matière d'action collective, ne restituait pas les problématiques liées aux femmes de la diversité dans ses implications et revendications (aucune approche transversale).
- Les activités concernant les femmes immigrantes étaient limitées au jumelage et à l'apprentissage de la langue alors que l'organisme avait une mission basée sur une approche globale et de **devictimisation** des femmes.
- Dans certains cas, il était question d'instrumentalisation du volet femmes immigrantes à des fins de financement, l'organisme ne souhaitait pas réaliser de projet réellement structurant à des fins d'inclusion des femmes de la diversité.
- La travailleuse était isolée, elle n'avait aucune représentation extérieure, n'avait aucun mandat en matière de représentation de l'organisme.
- La travailleuse dans des contextes de représentation extérieure était invitée à taire les problématiques liées aux femmes de la diversité.
- La travailleuse était confinée à des tâches administratives et n'avait pas accès aux formations au même titre que les autres travailleuses.

Conclusion

Notre hypothèse de départ s'avère juste : les femmes de la diversité, immigrantes et racisées sont sous-représentées en emploi dans les groupes de femmes de Montréal et ce, malgré un territoire où l'on retrouve une importante diversité culturelle. Une forte majorité des groupes se préoccupe de la diversité et l'ensemble des associations affirme rencontrer des obstacles dans l'embauche des femmes issues de la diversité ainsi que dans leur maintien en emploi et souhaite avoir davantage d'outils. La question des obstacles et des outils est abondamment traitée dans la section «**analyse des rencontres exploratoires**».

De plus, l'analyse de l'ensemble des données nous laisse constater d'importantes contradictions entre l'image entretenue par les groupes concernant les populations féminines immigrantes et la réalité de celles-ci. Nous remarquons que dans la majorité des cas les organismes utilisent un argumentaire définissant les femmes de la diversité montréalaise par les obstacles systémiques vécues par la catégorie des nouvelles arrivantes.

Le portrait statistique en matière d'immigration féminine démontre une réalité hétérogène, dont les caractéristiques sont plus que propices à une inclusion professionnelle dans les groupes de femmes. Malgré un bassin de femmes de la diversité montréalaise (de naissance ou issues de l'immigration) hautement scolarisées, arrivées en grande partie avant 1996, un autre tiers arrivé de 2001 à 2006 et un peu plus de 25% d'immigrantes très récentes (arrivées depuis trois ans et moins), connaissant pour une grande majorité leur société d'accueil depuis plus de cinq ans, et en très grande proportion francophone et ou bilingue. Les femmes immigrantes et de la diversité sont perçues et définies comme un groupe homogène caractérisé par des obstacles d'insertion professionnelle dus à :

- Une méconnaissance de la langue
- Une méconnaissance des pratiques d'emploi
- Un manque de formation
- Un risque de dissemblances envers les valeurs féministes dominantes

Notre enquête statistique nous démontre bien que les femmes issues de l'immigration ne sont pas un groupe homogène comme nous l'avons, à plusieurs reprises, mentionné. Même s'il existe, d'importants obstacles à l'intégration des femmes nouvellement arrivées, ces barrières ne s'appliquent pas à toutes et ne peuvent expliquer la sous représentation de la diversité ethnoculturelle dans les groupes de femmes. Les différents résultats de cet état de situation nous prouvent le besoin des groupes en matière de formation concrète, basée sur des portraits socioéconomiques justes des femmes immigrantes et non stéréotypés. Une assise de sensibilisation reconnaissant l'évidente diversité montréalaise. Finalement, un travail de sensibilisation accru qui viendrait affaiblir des préjugés tenaces et certains aprioris qui déterminent les femmes immigrantes et de la diversité comme un «risque» envers les valeurs féministes.

Les prévisions énoncées par le Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles pour les années à venir sont en moyenne de 45 000 à 50 000 personnes immigrantes par année sur l'ensemble du Québec. Les tendances de féminisation de l'immigration nous permettent de penser que plus de 50% des nouveaux arrivants sont et seront des femmes. Si l'on se fie aux tendances, environ 80% de cette immigration choisira la grande région de Montréal comme lieu de résidence. Comme démontré précédemment, les femmes immigrantes sont plus nombreuses que les hommes immigrants à choisir de s'établir à Montréal à 87%.

Les statistiques de 2006 dénombraient 250 960 femmes immigrantes dans la métropole. Depuis, en moyenne chaque année 19 000 à 22 000 nouvelles arrivantes viendraient se rajouter aux montréalaises de la diversité, soit un taux de 8% de plus par année, un chiffre plus élevé que le taux montréalais d'accroissement naturel qui se situe en moyenne à 4,2% tous sexes confondus.

Les défis pour les organismes de femmes en matière de représentation de la diversité et du pluralisme montréalais est encore un déterminant aujourd'hui mais, sera certainement un incontournable dans le Montréal de demain.

Analyse des rencontres exploratoires

Objectifs et fonctionnement des rencontres exploratoires

Afin de pousser plus loin la réflexion sur le sujet de l'emploi des femmes des communautés culturelles et immigrantes, l'équipe de la Table a demandé à ses groupes membres ayant répondu au questionnaire s'ils étaient intéressés à approfondir leur collaboration en participant à des rencontres exploratoires de discussion et de réflexion. Onze groupes ont manifesté de l'intérêt pour ces rencontres. Une sélection a dû être faite et trois groupes ont été retenus, représentant différentes réalités d'emploi comme le nombre de travailleuses, le nombre d'années d'existence, la proportion de femmes des communautés culturelles et immigrantes en emploi, etc. :

- *Y des femmes de Montréal*
- *Centre des femmes de Verdun*
- *Stella, l'amie de Maimie*

Ces trois groupes participant se sont aussi impliqués activement dans la démarche photographique du projet, en collaboration avec une photographe professionnelle (voir la partie sur la démarche photographique à la fin de cette section).

Devant le nombre important de groupes intéressés à participer à ce volet du projet, la Table a aussi organisé une rencontre exploratoire supplémentaire semblable à celle déjà prévue avec les autres groupes. Voici les groupes qui étaient présents :

- *Bureau du statut de la femme de la Communauté bahaïe de Montréal*
- *Centre des femmes de Pointe-aux-Trembles*
- *Centre des femmes de Montréal*
- *Action femmes handicapées de Montréal*

- *Compagnie F*
- *Centre d'encadrement pour jeunes filles immigrantes (CEJFI)*

Voici un échantillon de quelques questions ayant été posées aux participantes lors de ces rencontres exploratoires :

- *Quels sont les outils ou pratiques déjà développés par le groupe pour « gérer » la diversité dans l'équipe de travail?*
- *Êtes-vous prêtes à travailler avec une collègue issue de la diversité?*
- *Quels sont les obstacles majeurs que vous rencontrez ou redoutez?*
- *Selon vous quels avantages votre organisme pourrait-il en tirer?*
- *Que pensez vous personnellement des groupes qui travaillent exclusivement avec et pour les femmes de la diversité?*
- *Comment, dans nos pratiques individuelles, favoriser l'inclusion des femmes des communautés culturelles dans notre milieu de travail si l'on fait partie du groupe de la majorité ?*
- *Comment, dans nos pratiques individuelles, si l'on fait partie de la minorité/diversité, favoriser l'inclusion des femmes des communautés culturelles dans notre milieu de travail ?*
- *En regard des liens à faire entre la gestion féministe et la gestion interculturelle, quelles seraient les pratiques gagnantes dans la gestion de la diversité dans une équipe de travail féministe? Des outils/pratiques concrets?*

Motivations des groupes participants

Les principales motivations des groupes participant aux diverses rencontres exploratoires sont similaires : la question de lutter contre la discrimination est très centrale. Le désir de refléter leur *membership*, dans un territoire montréalais de plus en plus diversifié, est aussi très présent. Au-delà d'adapter leurs services et activités aux femmes d'origines diverses qui se présentent de plus en plus dans leur groupe, la préoccupation que ces femmes puissent développer un sentiment d'appartenance au groupe est aussi présente. Et pour que ce sentiment d'appartenance soit possible, la présence de femmes issues des minorités dans les équipes de travail est une préoccupation. Les équipes de travail avaient aussi comme motivation de discuter collectivement de leurs pratiques en ce qui a trait à l'embauche et aux « ressources humaines ». Le temps manquant constamment pour les groupes, les espaces et temps de discussion pour de tels sujets comme celui-ci ne sont pas monnaie courante et le projet de la Table permettait de répondre à ce besoin/motivation de réfléchir sur cette question, qui va plus loin que de seulement diversifier le *membership* de ces groupes.

Mais ces motivations, aussi tangibles soient-elles, sont aussi difficiles à concrétiser dans les faits puisque, comme les résultats du questionnaire nous l'ont démontré, les femmes des communautés culturelles et immigrantes sont peu représentées dans les équipes de travail des groupes membres de la Table. C'est pourquoi réfléchir à des outils concrets pouvant faciliter l'embauche et le maintien en emploi des femmes des communautés culturelles et immigrantes était la motivation la plus présente et la plus partagée par toutes les travailleuses ayant participé aux rencontres exploratoires.

Réalités des groupes concernant l'inclusion et le maintien en emploi des femmes des communautés culturelles et immigrantes

Tel que mentionné dans la section sur les résultats du questionnaire, 32% des groupes répondants n'ont aucune travailleuse rémunérée permanente issue de la diversité en emploi et près de 25% n'en ont qu'une seule. Des résultats similaires sont observables lorsqu'on se penche sur le cas des travailleuses rémunérées contractuelles issues de la diversité dans les groupes de femmes. Cinquante-quatre pourcent des groupes n'ont aucune travailleuse rémunérée contractuelle issue de la diversité en emploi et 29% n'en comptent qu'une seule.

Les groupes ayant participé aux rencontres exploratoires sont en grande partie représentatifs de cette réalité : deux groupes ont plusieurs femmes des communautés culturelles ou immigrantes à l'emploi puisqu'ils ont comme mission principale de développer des services s'adressant à ces femmes. Deux autres en ont aussi un nombre important à l'emploi, mais ces groupes ont des équipes de travail composées de plus de 60 personnes et ont des services spécifiques s'adressant aux femmes des communautés culturelles et immigrantes. Les autres groupes sont composés de petites équipes de travail et deux de ces groupes comptent une femme issue d'une communauté culturelle non majoritaire au Québec. Originellement, cette travailleuse du premier groupe a été engagée comme contractuelle en charge du dossier « femmes immigrantes ». Cette situation a changé, elle est maintenant permanente et en charge de dossiers différents. La travailleuse du second groupe est une nouvelle arrivante et est contractuelle. Certains autres groupes ont déjà eu en emploi des femmes d'origines diverses, mais pas en grand nombre.

Obstacles à l'emploi et au maintien en emploi des femmes d'origines diverses

Certains employeurs appréhendent l'embauche de personnes issues de l'immigration et des communautés culturelles pour diverses raisons. Au-delà des préjugés ou des stéréotypes encore trop présents, la perspective de cette « diversité » soulève des questionnements quant aux changements ou difficultés qu'elle peut occasionner au plan de la gestion du personnel. Ces appréhensions deviennent des obstacles lors des décisions d'embauche et de maintien en emploi. Malgré une ouverture beaucoup plus grande envers la diversité, les groupes de femmes ne sont pas exempts de ces appréhensions, tel que soulevé dans toutes les rencontres exploratoires.

Quelles sont ces appréhensions? Sur quoi reposent-elles? Afin de dresser un portrait exhaustif des propos tenus lors des rencontres exploratoires, les obstacles mentionnés seront divisés en quatre catégories : les obstacles liés aux « appréhensions culturelles » et à la méconnaissance », les obstacles découlant de la non-reconnaissance des acquis, formations et expériences hors Québec, les obstacles liés au (sous) financement des groupes de femmes ainsi que les obstacles liés à la réalité de travail des groupes de femmes et le manque d'outils concrets adaptés pour l'embauche et le maintien en emploi des femmes des communautés culturelles et immigrantes.

Les appréhensions culturelles et la méconnaissance

De nombreuses féministes noires, racisées, post-colonialistes et des Premières Nations ont interpellé le mouvement féministe depuis longtemps sur l'importance de ne pas reproduire le racisme en son sein, comme de nombreuses féministes lesbiennes et bisexuelles ont insisté sur l'importance de ne pas reproduire l'hétérosexisme au sein du mouvement. Ces critiques ont permis au mouvement de se questionner et d'intégrer la notion d'intersectionnalité dans ses analyses. Mais encore aujourd'hui, malgré ces avancées, dans la réalité quotidienne de travail des groupes de femmes, la gestion interculturelle ou plus largement de la diversité, n'est pas chose aisée.

La méconnaissance des cultures autres que la nôtre est l'obstacle le plus souvent mentionné. Et c'est de cette méconnaissance que découlent beaucoup d'appréhensions ou d'obstacles comme les préjugés, les pratiques exclusives parfois inconscientes et la discrimination. Voici, dans les mots des participantes, les obstacles mentionnés:

- *En tant que Québécoises, on s'attend à ce que les femmes des communautés culturelles et immigrantes comprennent les valeurs québécoises très rapidement et les femmes des communautés culturelles et immigrantes s'attendent aussi à ce que les Québécoises comprennent les autres cultures. Ça crée des attentes des deux côtés, sans qu'il y ait de réelle discussion.*
- *Il faut toujours expliquer nos références culturelles... Ça peut devenir fatigant et on laisse faire alors.*
- *Les échanges interculturels sont difficiles parce que tant de choses sont différentes. Il y a souvent des conflits de valeurs et ça vient chercher les gens très profondément.*
- *On a vraiment de la difficulté à se détacher de notre culture pour vraiment regarder celle des autres. On ne change pas nos lunettes et on analyse tout en fonction de « nos » normes et « nos » cultures...*
- *Elles ne parlent pas notre langue. C'est comme si on se dit qu'elles ne la parleront jamais et qu'on est épuisé à l'avance de devoir faire des efforts pour les comprendre. Mais imaginons deux minutes les efforts que, ELLES, elles doivent faire pour se faire comprendre et nous comprendre...*
- *En étant noire par exemple, on est tellement plus « visibles » et automatiquement, quand il y a un problème, on ressort l'origine ou la couleur tout de suite, on ne fait pas ça avec les Blancs.*
- *On ne réalise pas beaucoup qu'on fait partie de la majorité parce que ça va tellement de soi pour nous...*
- *On axe beaucoup plus sur les différences que les ressemblances. Et les différences font toujours peur à prime abord parce qu'on pense que c'est insurmontable... Il y a un manque de volonté.*
- *On fait souvent des associations négatives par rapport à des comportements qu'on juge négatifs (parler plus fort, s'enflammer, etc.). Mais on ne cherche pas nécessairement à s'informer sur ces traits-là.*
- *L'adaptation climatique peut être difficile pour les femmes des communautés culturelles et immigrantes ainsi que la conception du temps, qui est différent. Dans beaucoup de pays, on fait la sieste l'après-midi parce qu'il fait trop chaud. On ne fait pas ça ici. On a l'impression des fois que les femmes des communautés culturelles*

et immigrantes s'endorment ou ne sont pas motivées. Mais on ne pense pas à toutes ces considérations-là.

- *On trouve toujours bizarre la nourriture qui vient d'ailleurs, c'est comme si on se disait : « elles sont bien bizarres de manger ça, elles doivent être bizarres tout court ! ». Même chose pour les habits. On trouve drôle comment elles s'habillent des fois.*
- *On a juste à penser au voile... On décide de ce que le voile veut dire pour la femme qui le porte avant même qu'elle nous l'ait dit elle-même...*

Un autre obstacle important à leur embauche dans les groupes de femmes est l'image de victime et figée qui est souvent véhiculée sur les femmes des communautés culturelles et immigrantes.

- *Les femmes des communautés culturelles sont perçues comme des objets qui ne bougent pas, elles sont statiques, elles seront toujours des immigrantes ou faisant partie d'une communauté culturelle. À nos yeux, elles ont un statut à part, il y a elles et il y a nous.*
- *Elles sont toujours traitées en marge.*
- *Il faut détruire cette idée de « rendre service » aux femmes des communautés culturelles et immigrantes. Elles ne sont pas toutes des victimes. Et elles sont victimes de quoi?*
- *Le fait qu'on les traite en victime ou qu'on pense qu'elles ont juste besoin de services et pas de solidarité, ça peut faire en sorte qu'on pense qu'elles ne sont pas prêtes à occuper des postes et lieux décisionnels*
- *Certaines organisations excluent ces femmes et les voient automatiquement comme des victimes. Qui sont-elles pour décider de ce qui est bon pour les autres?*

La non-reconnaissance des acquis, formations et expériences hors Québec et la langue

Autres enjeux majeurs : la non-reconnaissance des formations et expériences hors Québec ainsi que le niveau de connaissance de la langue de la société d'accueil.

Alors qu'on assiste à une féminisation de l'immigration (en 2001, on dénombrait au Québec 380 000 femmes immigrantes pour 370 000 hommes immigrants) et à une qualification plus importante des femmes immigrantes, un certain nombre d'obstacles continue d'empêcher les femmes immigrantes d'utiliser leurs compétences professionnelles et leurs expériences acquises à l'étranger pour obtenir un emploi décent au Québec. Les impacts de la non-reconnaissance des diplômes et des compétences acquises à l'étranger sur l'autonomie économique des femmes des communautés culturelles et immigrantes au Québec sont désastreux. Ces situations sont fréquentes dans les entreprises dites « traditionnelles ». Mais on retrouve les mêmes idées concernant la non-reconnaissance des formations et expériences antérieures dans les groupes de femmes, comme nous l'ont démontré les résultats du questionnaire. Plus spécifique à la réalité des groupes de femmes, on constate aussi que les équipes de travail actuelles se questionnent sur les notions de féminisme et les pratiques féministes de ces femmes, voyant le fait qu'elles n'ont pas déjà travaillé dans un groupe de femmes comme un obstacle ou bien en questionnant les connaissances féministes de ces femmes. Il est possible que des féministes asiatiques, arabes, perses, afro-américaines, etc. n'aient pas les mêmes notions ou pratiques féministes que les féministes nord-américaines ou plus spécifiquement québécoises. Mais voir cela comme

un obstacle infranchissable en fait un obstacle à l'embauche de ces femmes dans les groupes de femmes.

- *C'est difficile d'engager ces femmes parce qu'elles ont un manque important de connaissances, d'expériences et de formation.*
- *Il y a des mots-clés dans les groupes de femmes. Les femmes des communautés culturelles et immigrantes ne possèdent et maîtrisent pas ces mots-clés. Ce n'est pas parce qu'elles ne les connaissent pas, ces mots-clés, qu'elles n'ont pas des pratiques similaires.*
- *On saute vite aux conclusions qu'elles seront incapables de remplir les exigences du poste. Mais serait-on si exigeantes avec une jeune femme qui n'a pas beaucoup d'expérience, mais qui vient d'ici?*
- *On assiste souvent au fait que les femmes des communautés culturelles et immigrantes travaillent grâce à des contrats. C'est comme un entre deux. Et on les limite aussi à certains rôles.*
- *Les Blanches passent toujours devant. Elles sont souvent vues comme expertes. De quoi? De la société d'accueil pour commencer, donc pas de gros travail préliminaire à faire.*
- *Les femmes des communautés culturelles sont vues comme des expertes de la condition « femmes immigrantes ou d'ailleurs ». On les contraint donc bien souvent à ces dossiers quand elles sont en emploi. On a de la difficulté à les voir autrement.*

Le (sous) financement des groupes de femmes

Nous ne referons pas l'histoire ici des réalités difficiles quant au financement des groupes de femmes. Il est important par contre de retenir que cette réalité, qui maintient constamment dans un état de précarité et d'urgence les groupes ainsi que leurs travailleuses, a un impact très important sur l'embauche et le maintien en emploi des femmes des communautés culturelles et immigrantes.

- *Les bailleurs de fonds et leurs objectifs structurent énormément la façon d'aborder cette question dans les groupes de femmes. Ça met les groupes et les femmes dans une espèce de précarité.*
- *Les bailleurs de fonds, le vocabulaire que l'on doit utiliser est limitant dans le choix des projets.*
- *Les subventions par projets nous empêchent d'embaucher quelqu'un sur un poste régulier.*
- *On court toujours après le financement, on doit être efficace vite, on doit rendre des comptes constamment et on doit pouvoir le faire rapidement et efficacement, pour ne pas se faire couper.*
- *Le gouvernement déverse ses responsabilités sociales dans le communautaire, mais sans octroyer le financement nécessaire. Qu'est-ce qu'on peut faire d'autre à part de courir après notre queue?*
- *Les bailleurs de fonds utilisent la tactique « diviser pour mieux régner ». Des enveloppes budgétaires mettent en compétition pour des petits financements, mais qui sont vitaux, des organismes qui ont des missions similaires.*
- *Les subventions par projets tuent les groupes à petits feux. Ce type de financement, qui est devenu le principal, fait en sorte que les groupes n'ont pas de capacité de rétention et ne peuvent pas encadrer efficacement leurs nouvelles travailleuses. Alors si elles ont besoin de plus d'encadrement, on laisse parfois tomber.*

- *Les groupes n'ont pas assez de subventions pour garder ces femmes à long terme.*

Les réalités de travail des groupes de femmes et le manque d'outils concrets

La surcharge de travail dans les groupes de femmes, le manque de financement et le peu de temps en découlant peuvent rendre difficiles l'inclusion des femmes des communautés culturelles et immigrantes dans les groupes.

- *C'est difficile de faire de la place à la différence et à ce que ça implique comme encadrement et accueil dans un contexte de course constante.*
- *L'équipe n'est jamais stable. Il y a beaucoup de roulement de personnel à cause des contrats et des subventions. Les travailleuses sont sollicitées beaucoup, se concentrent sur des urgences. Le temps manque. On est peut-être dans trop de choses en même temps?*
- *Le groupe porte la préoccupation de la diversité, mais difficile de la concrétiser.*
- *Il faut faire un bon travail préparatoire, mais on n'a pas l'argent et le temps!*
- *Ça demande beaucoup d'encadrement et les groupes n'ont pas de ressource et de temps.*
- *Nous sommes toujours dans l'urgence, nous avons besoin que la travailleuse soit efficace très rapidement*

Outre ces considérations d'ordre « technique », les choix politiques des organisations sont un autre facteur pouvant influencer sur l'inclusion des femmes des communautés culturelles et immigrantes dans les groupes de femmes.

- *Un déterminant important pour l'intégration : une culture d'entreprise ouverte ou fermée. Une bonne culture organisationnelle est ouverte, la direction émet le désir, et l'exprime, d'embaucher une femme immigrante ou d'une autre origine ethnique et met des moyens concrets de l'avant pour une réelle inclusion.*
- *Si la direction décide, ça devrait aller de soi. Mais les comportements individuels font une somme qui va au-delà de la décision de la direction... Si des gens sont racistes ou ne veulent pas s'ouvrir, le milieu de travail s'en ressent.*
- *On ne doit pas voir en termes de pourquoi ces femmes ne viennent pas dans les groupes, mais plutôt pourquoi on ne les embauche pas.*

Il y a la question cruciale du manque d'outils : d'outils insuffisants et inappropriés qui font en sorte que des groupes évitent l'inconnu puisqu'ils ne se sentent pas assez outillés pour faire autrement.

- *On a beau dire qu'à compétences égales, on favorise les femmes doublement discriminées... Comment on évalue les compétences? Comment on évalue les discriminations?*
- *L'étude des curriculum vitae est difficile sans outils concrets. Comment pointer certaines choses quand on n'a pas d'idée de comment évaluer les expériences hors Québec?*
- *Il y a un choc entre la culture et les réalités sur le terrain. Les formations en intervention interculturelle n'expliquent pas comment adapter les interventions.*

Habituellement, on ne parle pas des vraies choses, on parle de la théorie. Donc, on ressort en ne sachant rien de plus.

- *On manque d'informations, de temps pour s'informer, d'occasions pour connaître les autres cultures et de réfléchir à nos pratiques et notre vie d'organisme.*

Outils déjà existants dans les groupes pour l'embauche et le maintien en emploi des femmes communautés culturelles et immigrantes

Le besoin de se doter d'outils appropriés pour l'embauche et le maintien en emploi des femmes des communautés culturelles et immigrantes est une des motivations les plus importantes qui a été mentionné lorsque l'on questionnait les groupes sur leur motivation à participer à la démarche de la Table. La préoccupation de la diversité est grande dans les groupes, mais les outils pour favoriser cette diversité sont peu nombreux, surtout au niveau de l'emploi. Certains groupes utilisent des outils, mais la majorité d'entre eux considère que ces outils sont insuffisants ou inappropriés.

Voici une liste des outils existants mentionnés par les travailleuses :

- Décision en équipe et en conseil d'administration de privilégier l'embauche, à compétence égale, des femmes doublement discriminées.
- Questions d'entrevues adaptées pour le poste relié au dossier « femmes immigrantes ».
- Travail réalisé sur les éléments inclus dans la Politique de travail au niveau de la reconnaissance de l'ancienneté d'une contractuelle.
- Développement d'un volet international des connaissances sur les enjeux reliés à la mission du groupe. Identification des enjeux dans les différentes régions du monde.
- Travail en partenariat et réseautage avec des organismes ethnoculturels, par exemple le Centre d'amitié autochtone de Montréal.
- Traduction de certains documents internes.
- Cours de langue (français ou anglais).
- Accent important sur l'embauche des femmes d'origines diverses dans la charte de constitution de l'organisme.
- Sensibilisation de la direction et des conseils d'administration.

Apport positif d'une femme (ou des femmes) des communautés culturelles et immigrantes dans une équipe de travail

Tous les groupes participant aux rencontres exploratoires étaient d'accord sur le fait qu'il faut diversifier les équipes de travail. Pour ce faire, des outils plus nombreux et plus appropriés sont nécessaires. Mais pour ne pas uniquement se concentrer sur les obstacles à l'inclusion en emploi des femmes des communautés culturelles et immigrantes, tous les groupes s'entendent à dire qu'il faut aussi reconnaître et nommer les apports positifs que ces femmes peuvent amener dans une équipe de travail afin d'avancer concrètement dans cette voie.

Selon les participantes, la présence d'une femme issue des communautés culturelles ou immigrante dans une équipe de travail fait en sorte qu'un « vent frais » glisse sur

l'équipe et que la prise en compte des réalités spécifiques de ces femmes est plus systématique puisque des contacts quotidiens, ou à tout le moins très fréquents, sont présents. La nouvelle travailleuse arrive avec un bagage culturel, organisationnel et humain différent de celui des autres travailleuses et se retrouve dans un contexte culturel, organisationnel et humain différent que celui qu'elle a connu. Cette rencontre entre différents vécus, différentes expériences et conceptions du monde peut être créatrice de tensions, certes, mais aussi d'échanges interculturels enrichissants qui permettent de bonifier les pratiques féministes des groupes.

Cette rencontre entre différentes pratiques et visions du monde permet aussi un partage des connaissances et brise les tabous sur « l'Autre ». Tous les groupes s'accordent pour dire que les obstacles à l'inclusion en emploi des femmes des communautés culturelles et immigrantes sont majoritairement les résultats de la méconnaissance que les groupes ont des réalités de ces femmes, des stéréotypes qui sont très présents ainsi que de la discrimination qui en découle. Travailler au quotidien avec des femmes issues de communautés culturelles différentes de celles de la communauté majoritaire permet d'aller au-delà de cette méconnaissance, de créer de véritables dialogues, inclusifs, égalitaires et solidaires et ainsi de lutter concrètement, aux côtés de ces femmes, contre toutes formes de discrimination. La catégorie immobile et statique de « femmes des communautés culturelles et immigrantes » est ainsi partiellement déconstruite.

Plusieurs groupes ethnoculturels de femmes appellent les féministes à tenir compte des femmes minoritaires, soient plus largement les femmes qui vivent avec un handicap, des femmes de tous âges, les femmes pauvres, les femmes des minorités culturelles, etc. Si toutes ces voix n'ont pas toujours été entendues, de plus en plus de femmes au sein du mouvement féministe sont convaincues qu'il est capital de les écouter et de relever le défi de transformer les pratiques. Si le processus est parfois ardu et exige de faire des exercices de décentrement, il est au bout du compte extrêmement enrichissant. L'exercice est le même pour les femmes issues des communautés culturelles. Leur approche et leur vision se retrouvent bonifiées suite à leurs échanges et travail avec les femmes de la société d'accueil. Leur accès et leur connaissance de la société d'accueil s'en retrouvent aussi facilités puisqu'elles ont plus d'occasions et plus de possibilités de se renseigner auprès de leurs collègues. Celles-ci deviennent des interprètes culturelles sans même nécessairement en prendre conscience.

La notion de solidarité et d'ouverture trouve aussi un nouveau sens. Dans les obstacles mentionnés, on retrouvait la critique que les luttes des femmes des communautés culturelles et immigrantes ne font pas partie des luttes du mouvement des femmes en général, discriminant ces dernières alors qu'elles sont déjà discriminées en société. La prise en compte des réalités de ces femmes peut se retrouver favorisée si elles sont plus nombreuses à travailler dans les groupes de femmes et ainsi, à participer aux décisions et à la vie démocratique du mouvement des femmes.

Ces rencontres interculturelles créent ce que l'on appelle l'effet miroir. Certes, l'inclusion en emploi des femmes des communautés culturelles et immigrantes permet aux groupes de re-questionner leurs pratiques et de travailler sur l'inclusion, mais cela permet aussi de prendre conscience des réalités différentes des femmes des minorités et des femmes de la majorité et des privilèges associés à ces positions dans le paysage social. Nous apprenons très rarement à explorer les privilèges qui accompagnent nos origines et nos appartenances sociales. C'est que nous naissons toutes et tous dans un contexte social, culturel et historique qui nous marque et nous situe au sein de rapports d'oppression et

de domination, sans que nous n'en prenions toutefois pleinement conscience ni que nous n'exercions notre volonté. Notre identité, ainsi que notre expérience du monde, dépendent de multiples facteurs : genre, ethnicité, classe sociale, état de santé, etc. Puis, avec l'âge, d'autres identités apparaissent telles que les identités/orientations sexuelles et de genres. Bien que nous ne choisissons pas cet emplacement, nos conditions de vie en dépendent. Chacune de nos identités vient avec son propre bagage de privilèges et d'avantages ou bien d'oppressions et de désavantages qui ont un impact sur notre vie et notre développement. Connaître d'autres réalités nous permet de mieux connaître la nôtre et de se positionner de façon plus critique.

Solutions imaginées / Outils à élaborer

Une fois exposées les appréhensions et obstacles à l'embauche et au maintien en emploi des femmes des communautés culturelles et immigrantes dans les groupes de femmes, l'étape suivante était de discuter avec les groupes participant aux rencontres exploratoires des approches ou stratégies les plus susceptibles d'écarter ou d'amoindrir ces craintes et ces obstacles. La deuxième année de ce projet vise justement à élaborer une formation-accompagnement afin d'outiller les groupes de femmes montréalais pour qu'ils puissent implanter des pratiques gagnantes pour attirer, soutenir et maintenir en emploi des femmes d'origines diverses au sein de leur équipe de travail. Les idées foisonnaient chez les participantes! Vous retrouverez leur propos divisés en deux catégories : les pistes de solutions générales et des outils plus concrets. Place à leurs mots.

Pistes de solutions générales

- *Le mouvement féministe, les groupes de femmes, sont ouverts. Ils possèdent les solutions pour embaucher davantage de femmes des communautés culturelles et immigrantes. Il suffit d'aller au-delà des perceptions, aller au-delà des idées figées afin que nos organisations soient le reflet de notre société.*
- *On a une boîte carrée dans la tête et il faut savoir qu'on l'a. C'est la première étape.*
- *C'est aux groupes de femmes de s'adapter à la diversité qui grandit, au même titre que les femmes immigrantes ou des communautés culturelles doivent s'adapter.*
- *Il faut trouver des moyens d'axer sur les ressemblances plutôt que sur les différences. Cela va à l'encontre de l'inclusion.*
- *On se concentre beaucoup sur les problèmes que vivent les femmes immigrantes, on leur octroie une image statique de victime, mais il faut comprendre que ces femmes ont des histoires extraordinaires d'adaptation à raconter, ce ne sont pas des victimes. Une déconstruction est nécessaire.*
- *Il ne faut pas donner toute la place à la culture, aux différences culturelles, il faut « voir » la personne. Il faut trouver le moyen de faire la différence entre ce qui est du ressort de la culture et ce qui est du ressort de la personnalité.*
- *L'adaptation est un processus qui évolue, qui bouge, qui n'est pas figé dans le temps. Il faut se rendre compte que la société d'accueil change la personne qui migre et que lorsqu'elle retourne dans son pays, elle a changé et voit les choses autrement.*
- *La sensibilisation de la majorité est plus que nécessaire.*
- *Créer des liens, sortir du milieu « juste immigrantEs », éviter l'effet ghetto.*
- *Ça me fait dire qu'il faut mettre en place des choses qui valorise les différences des femmes des communautés culturelles et immigrantes et pas qui les discrimine.*
- *Il faut agir avant l'embauche.*

- *Les luttes et réalités des femmes des communautés culturelles et des femmes immigrantes doivent faire partie des luttes et des préoccupations de nos groupes, qui agissent par et pour les femmes.*
- *Nous devons être plus solidaires avec les groupes qui luttent pour la reconnaissance des diplômes et expériences de travail antérieures. Se joindre à leurs pressions politiques serait très bénéfique.*
- *Il faudrait mieux se connaître avant de travailler ensemble.*
- *Il faut parler en fonction de l'inclusion générale.*
- *Nous devons travailler à faire disparaître les hiérarchies entre femmes de la majorité et femmes de la minorité.*

Les outils concrets pour les dialogues interculturels

- *Il faut inclure plus spécifiquement la défense des droits des femmes immigrantes et des communautés culturelles dans notre mission.*
- *Des rencontres d'échanges et des projets communs, entre organismes ethnoculturels et groupes de femmes doivent être organisés plus souvent.*
- *Des moyens concrets pourraient être de concevoir des moments sociaux autour de repas communautaire pour favoriser le dialogue. Il faut favoriser des espaces interculturels de discussion.*

Les outils concrets pour l'emploi

- *Un arrimage entre les groupes qui accompagnent les nouveaux arrivants et les nouvelles arrivantes en emploi et les groupes de femmes pourrait être favorisé en organisant des rencontres mensuelles. Ces différents groupes ont des outils complémentaires et pourtant, se connaissent peu.*
- *Il faut cibler des endroits précis, où on retrouve ces femmes, où envoyer des offres d'emploi.*
- *Un site internet : « J'embauche la différence » pourrait être mis sur pied, avec des listes d'employeurs qui veulent embaucher des femmes des communautés culturelles. Les groupes de femmes pourraient faire partie de ces banques d'employeurs.*
- *Une formation-accompagnement concrète, adaptée à la réalité du communautaire et des groupes de femmes, avec suivi et « devoirs » à faire serait vraiment primordiale. Former les équipes de travail, discuter ouvertement des craintes. Nécessaire pour les équipes de travail et les conseils d'administration.*
- *Voir à l'inclusion dans l'équipe au-delà des réticences individuelles. On ne peut pas forcer les gens à être ouverts, mais on peut s'entendre en équipe sur ce qui est acceptable ou non. Former un tout en tant qu'équipe de travail, l'inclusion en emploi des femmes des communautés culturelles et immigrantes ne dépend pas juste de la direction.*
- *Il faut développer des outils dans la langue appropriée, développer une banque de ressources de traduction.*
- *Rendre la démarche d'inclusion de la diversité systématique, inclure des outils favorisant l'embauche de femmes de la diversité dans la charte de l'organisme, dans les politiques d'embauche, etc.*
- *Aller directement dans les lieux où ces femmes sont, pour leur parler de nos groupes, des emplois disponibles. Ne pas attendre tout bonnement qu'elles viennent à nous, c'est à nous d'aller à elles.*
- *Une approche par les pairs est toujours gagnante. C'est pourquoi il faut créer plus de liens avec les groupes de femmes à caractère ethnoculturels.*

- *Offrir des services appropriés pour que ces femmes viennent vers nous.*
- *Il y a des photos partout dans nos bureaux, s'assurer qu'il y a des femmes de couleur sur ces photos, pour qu'elles se sentent incluses.*
- *Dégager les ressources pour un meilleur encadrement après l'embauche, ne pas la laisser se débrouiller par elle-même après une demi-journée de formation, vérifier si elle a besoin de quelque chose. Ou lui assurer que la porte ouverte et qu'elle ne se gêne pas pour demander.*
- *Peut-être qu'avoir une seule priorité annuelle serait mieux, plutôt que plusieurs. On n'a pas assez de temps pour réfléchir à ce qu'on fait. En priorisant l'embauche de ces femmes, on pourrait définir 5 actions à faire pendant l'année en lien avec la priorité et s'assurer que cette priorité soit transversale à toute l'équipe, que cela se traduise dans chacun des mandats des travailleuses. Faire attention par contre à la priorisation annuelle et que sur le long terme, ça ne se traduise pas dans les pratiques!*
- *Il faut décroisonner les expertises de la diversité. Que ce ne soit pas une seule travailleuse qui soit en charge de cette préoccupation, que ce soit transversal.*
- *Former un comité de la diversité, pas juste un comité de femmes des communautés culturelles et immigrantes, afin qu'elles ne se sentent pas à part.*
- *Organiser une rencontre après l'embauche avec tous les autres employés sur les pratiques et valeurs de l'entreprise et sur le refus du racisme et le désir d'inclusion.*
- *On doit dénoncer des comportements racistes même si nous n'en sommes pas la victime.*
- *Personnes ressources à l'écoute, règles, code d'éthique, charte, donner un outil à la victime de racisme, ne rien laisser passer (comportements racistes), mettre les valeurs de l'entreprise au clair.*
- *Intégrer le degré d'inclusion dans l'évaluation des rencontres d'équipe.*
- *Proposer à l'équipe de travail des alternatives face à des positions racistes ou non.*
- *Développer une politique d'embauche qui vient appuyer les besoins des groupes tout en favorisant la diversité.*
- *Les outils d'embauche devraient être révisés, ils visent les femmes qui connaissent les groupes de femmes. Il y a des mots-clés implicites, le langage est important.*
- *Développer des grilles de pointage de CV appropriés et des critères de sélection favorisant la prise en compte des formations ou expériences de travail hors Québec.*

La démarche photographique

Afin d'approfondir notre connaissance de la problématique, nous avons intégré une activité de photographie aux rencontres exploratoires. En collaboration avec une photographe professionnelle accompagnant la Table dans ce projet, les trois groupes participant aux rencontres exploratoires ont passé plusieurs heures avec la photographe afin d'exprimer en photos et en images les interprétations subjectives du sujet de l'inclusion des femmes des communautés culturelles et immigrantes au sein d'un environnement de travail. Les participantes se sont activement impliquées dans cet aspect du projet. Plus de 70 photos ont été prises et ont été exposées lors de l'assemblée générale annuelle de la Table le 21 mai 2009.

Par le biais de cette démarche, il s'agissait de contribuer à une meilleure connaissance et prise en compte des facteurs subjectifs, ceux porteurs de difficultés comme ceux porteurs de facilitations, à l'embauche et au maintien en emploi des femmes d'origines diverses. L'exercice de la démarche photographique fut particulièrement novateur

puisque cela a été rarement utilisé par le passé dans des démarches similaires. Cette démarche permet d'exprimer en photos et en images les interprétations subjectives du sujet de l'inclusion des femmes des communautés culturelles et immigrantes au sein d'un environnement de travail. Elle permet également l'expression de « *ce que l'on pense* », « *de ce que l'on vit* » autrement que par la parole ou l'écriture en faisant vivre les réflexions et les discussions par des photographies. Voici le témoignage d'une participante à la démarche photographique.

J'ai grandement apprécié mon expérience photo aux côtés de Diane Trépanière. Elle est ouverte, inspirante et ce fût pour moi une belle occasion de m'exprimer quand aux femmes travailleuses du sexe qui proviennent de tous les pays et qui travaillent ici. Merci pour ce beau projet et cette visibilité!

Voici quelques exemples des photos réalisées.



Angleterre,
Haïti,
Afrique du sud,
Kenya,
Suisse,
Argentine,
Italie,
Algérie,
Paraguay,
France,
Russie,
El Salvador,
Chili,
Palestine,
Congo,
Angola,
Rwanda,
Québec,
Allemagne,
Philippines...

Plusieurs origines,
une seule vocation:

L'épanouissement des femmes !



Suites

Avec cette formation-accompagnement, la gestion inclusive des ressources humaines dans les groupes de femmes sera améliorée puisque différents types d'outils et de manière d'intervenir seront répertoriés et peaufinés ou élaborés et expérimentés, puis mis en œuvre :

- des outils de gestion favorisant l'embauche, l'intégration et la rétention en emploi de femmes de diverses origines,
- des modèles de comportements égalitaires,
- une démarche pédagogique faisant appel à la photographie et permettant d'exprimer les interprétations subjectives autour de la problématique, améliorant le dialogue et le partage des savoirs entre les femmes de diverses communautés culturelles.

Objectifs de la formation-accompagnement

1- Sensibiliser et soutenir les groupes de femmes montréalais, en tant qu'employeurs, à leur rôle dans l'intégration en emploi de femmes d'origines diverses;

2- Outiller les groupes de femmes montréalais afin qu'ils puissent implanter des pratiques gagnantes pour attirer, soutenir et maintenir en emploi des femmes d'origines diverses au sein de leurs équipes de travail, notamment en y valorisant une démarche pédagogique par le biais de la photographie.

3- Reconnaître la participation et l'apport des femmes de différentes communautés culturelles et des femmes immigrantes dans le mouvement des femmes montréalais.

Les 50 groupes membres de la Table pourront bénéficier de la formation-accompagnement. En impliquant l'ensemble des membres des équipes de travail ainsi que des membres des conseils d'administration dans la formation-accompagnement, le nombre d'agents multiplicateurs et les possibilités de transferts à d'autres secteurs sera augmenté de façon importante.

ANNEXES

Bibliographie

Annuaire statistique de l'agglomération de Montréal, Ville de Montréal, 2007.

Belhassen-Maalaoui, Amel, *L'impact de la non-reconnaissance des diplômes et des compétences acquis à l'étranger : le cas des femmes immigrantes*, Action travail des femmes, 2008.

Belhassen-Maalaoui, Amel, *La reconnaissance des diplômes et des compétences : difficultés et impacts chez les femmes immigrantes*, Rapport de recherche-action, Action Travail des femmes, Juin 2009.

Belleau, Josée, 1996, *Le féminisme « Tricoté serré » en question. Perspective de Québécoises de minorités ethnoculturelles*. Les cahiers de recherche du GREMF.

Cardu, Hélène; Sanschagrin, Mélanie, 2002, « Les femmes et la migration : les représentations identitaires et les stratégies devant les obstacles à l'insertion socioprofessionnelle à Québec ». *Recherches féministes*, vol. 15, no 2, p. 87-122.

Centre d'encadrement pour jeunes filles immigrantes (CEJFI), 2003, « Jeunes filles immigrantes face au défi de l'initiative économique : savoir pour agir ». La 2^{ième} Journée des filles immigrantes, Acte du forum tenu le 15 novembre 2002.

Centre d'encadrement pour jeunes filles immigrantes (CEJFI), 2007, *Rapport du Comité de suivi sur le programme d'accès à l'égalité en emploi de la ville de Montréal, dans le cadre du projet Emploi pour jeunes filles immigrantes à la Ville de Montréal*.

Chicha, Marie-Thérèse, 1992, *Violence et racisme au Québec*, Rapport du Comité d'intervention contre la violence raciste.

Chicha, Marie-Thérèse, mars 2009, présentation de sa recherche *L'insertion en emploi des immigrantes hautement qualifiées au Québec : une situation de discrimination systémique*.

Chouakri, Yasmina Table des groupes de femmes de Montréal, 2001, *Les femmes et la diversité ethnoculturelle à Montréal ou Comment la Table des groupes de femmes de Montréal peut-elle faire une place aux femmes et aux groupes de femmes de diverses origines et intégrer*.

Chouakri, Yasmina, Fédération des femmes du Québec, 2003, *Les obstacles spécifiques et les facteurs d'inclusion et d'exclusion des femmes immigrantes au plan de la participation civique*.

Chouakri, Yasmina, Fédération des femmes du Québec, 2004, *Réalité du financement des groupes de femmes à caractère ethnoculturel et racisé au Québec*.

Cognet, Marguerite; Sylvie Fortin, 2003, « Le poids du genre et de l'ethnicité dans la division du travail en santé », *Lien social et Politiques*, no 49, p. 155-172.

Collectif des femmes immigrantes, 1994, *Je ne suis pas raciste mais... : Cahier de réflexion et de sensibilisation sur les relations interculturelles*.

Confédération des syndicats nationaux (CSN), 2005, *Des milieux de travail de toutes les couleurs. Apprendre à travailler ensemble*, Actes du Congrès 2005.

Conférence régionale des élus de Montréal (Comité Femmes et développement régional), 2004, « L'isolement des femmes immigrantes et des communautés culturelles : des causes et des solutions à partager », Actes de la *Journée de réflexion et d'échanges interculturels* du 4 octobre 2004.

Conférence régionale des élus de Montréal, 2004, *Rapport sur la pauvreté à Montréal, Document de recherche et de réflexion*.

Conférence régionale des élus de Montréal, 2006, *Quand le travail n'empêche plus d'être pauvre*.

Conseil des Montréalaises, 2008, *Des solutions durables pour lutter efficacement contre la pauvreté*, Mémoire.

Conseil du statut de la femme, 2005, *Des nouvelles d'elles. Les femmes immigrées du Québec*.

Corbeil, Christine; Marchand, Isabelle, 2006, « Penser l'intervention féministe à l'aune de l'approche intersectionnelle », *Nouvelles pratiques sociales*, vol 19, no 1, p. 40-57.

Emploi Québec, 2005, *Guide pratique de la gestion de la diversité interculturelle en emploi*.

Fédération des femmes du Québec, 2006, *Mouvements sociaux et mécanismes de participation des femmes immigrantes au Québec : vers l'identification des bonnes pratiques*, Actes du forum tenu à Montréal les 11 et 12 novembre 2005.

Fédération des femmes du Québec. *Ateliers sur l'apport des femmes immigrantes. Tournée FFQ. 2007-2008*.
Fiche synthèse sur l'immigration au Québec- Année 2008, Ministère de l'immigration et des communautés culturelles du Québec, septembre 2009

Institut canadien de recherches sur les femmes, 2002, *Vivre le racisme au féminin*.

Institut interculturel de Montréal (IIM), 1994, « L'interculturel au Québec : philosophies et pratiques des organismes non gouvernementaux », *Interculture*, no 2.

Labelle, Micheline, 1997. « Segmentation du marché du travail, discrimination et redressement des inégalités. Évaluations et perceptions de leaders d'associations à caractère ethnique et racisé de la région de Montréal ». *Canadian Ethnic Studies*, vol. 29, no. 1, p.22-58.

Labelle, Micheline, Field, Ann-Marie et Icart, Jean-Claude, 2007, « Les dimensions d'intégration des immigrants, des minorités ethnoculturelles et des groupes racisés au Québec », Document de travail présenté à la *Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles* (CCPARDC).

Les immigrants sur le marché canadien du travail en 2006 : premiers résultats de l'Enquête sur la population active du Canada, Statistique Canada, 2007.

Maillé, Chantal, 2002, « Migrations : femmes, mouvement et « refondation » du féminisme », *Recherches féministes*, vol. 15, no 2, p. 1-8.

Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, 2007, *Portrait économique des femmes immigrées recensées au Québec en 2001*.

Osmani, Farida, 2002, « L'égalité pour toutes ? L'engagement féministe et les droits des immigrantes au Québec ». *Recherches féministes*, vol. 15, no 2, p. 141-151.

Pierre, Myrlande, 2005, « Les facteurs d'exclusion faisant obstacle à l'intégration socioéconomique de certains groupes de femmes immigrées au Québec : Un état des lieux », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 17, no 2, p. 75-94.

Population immigrée recensée au Québec et dans les régions en 2006 : caractéristiques générales Recensement de 2006, Données ethnoculturelles, Ministère de l'immigration et des communautés culturelles du Québec, mai 2009.

Portrait socioéconomique de l'île de Montréal, Synthèse des territoires des centres locaux d'emploi (CLE), Emploi Québec, Mai 2009.

Présence en 2009 des immigrants admis au Québec de 1998 à 2007 Direction de la recherche et de l'analyse prospective, Ministère de l'immigration et des communautés culturelles du Québec, Mai 2009.

Profil sociodémographique, Agglomération de Montréal, Ville de Montréal, Édition mai 2009.

Regroupement Intersectoriel des Organismes Communautaires de Montréal (RIOCM), 2008, *Rapport de la démarche de réflexion sur l'inclusion et les relations interculturelles*.

Ressources humaines et Développement social Canada, 2005, *Mythes et réalités*, Programme du travail.

Ressources humaines et Développement social Canada, 2006, « Rapport sommaire des *Séances d'engagement pour des milieux de travail sans racisme* (Groupes de discussion, ateliers et partenariats). Vers l'élaboration de la *Stratégie pour un milieu de travail sans racisme* ». Programme du travail.

Rousseau, Cécile; Alain, Néomée; DePlaen, Sylvaine; Chiasson-Lavoie, Michèle; Elejalde, Alberto; Lynch, Anne et Moss, Ellen, 2005, « Repenser la formation continue dans le réseau de la santé et des services sociaux : L'expérience des séminaires interinstitutionnels en intervention transculturelle ». *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 17, no 2, p. 109-125.

Statistique Canada, 2007, *Profils des communautés de 2006, Montréal, Québec*, Recensement de la population de 2006, produit n° 92-591-XWF au catalogue de Statistique Canada, Statistique Canada, 30 avril 2007, *Le Quotidien*.
Table des groupes de femmes de Montréal, 2003, *Femmes des communautés culturelles et « nouvelles » réalités de l'emploi*, Actes du Forum 21 et 22 mars 2003.

Tableaux sur l'immigration permanente au Québec 2004-2008, Ministère de l'immigration et des communautés culturelles du Québec, 2009

Tremblay, Diane-Gabrielle et al.; 2005, *Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle : le cas des femmes immigrées au Québec*, Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir.

Fiche de lecture type pour la revue de littérature

1. Référence de l'ouvrage

2. Critique

3. Intentions et thèmes de l'ouvrage

- *Intention* : Préciser le cadre dans lequel cet ouvrage a été écrit : spontanément ou sur demande (consultation nationale, actes de colloques...)

- *Thèmes*: Quel est le but général de ce texte? Quelles sont les questions posées? Quels sont les thèmes principaux?

- Section(s) pertinente(s) de l'ouvrage

4. Résumé de l'ouvrage et principales conclusions

5. Définitions des thèmes et concepts importants (s'il y a lieu)

6. Citations importantes

Lettre demandant la participation des groupes au questionnaire

Facteurs favorisant l'embauche et le maintien en emploi des femmes de la diversité culturelle dans les groupes de femmes de Montréal

Cette lettre s'adresse à l'ensemble des travailleuses des groupes membres de la Table.

Dans le cadre de la mise en application du plan d'action de la politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes adoptée en 2007, le Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine du Québec a conclu différentes ententes spécifiques au niveau régional. La TGMF, avec le support de Relais-femmes, a donc déposé un projet par le biais de la Conférence régionale des éluEs (CRÉ). Ce projet, s'échelonnant sur trois ans, vise à :

lutter contre la discrimination que subissent les femmes des communautés culturelles et immigrantes en favorisant leur embauche et leur maintien en emploi dans les groupes de femmes membres de la TGMF par le transfert de connaissances et l'accompagnement de ces groupes.

Nous sollicitons aujourd'hui votre participation pour remplir un questionnaire sur le profil des groupes employeurs (ci-joint). Les questionnaires pourront être retournés, par courriel, avant le **6 octobre 2008** à info@tgfm.org. Par la suite, nous vous inviterons à venir partager vos préoccupations sur les enjeux soulevés par ce questionnaire. Les données recueillies resteront confidentielles.

Selon les besoins que vous aurez alors identifiés, une démarche exploratoire se poursuivra à l'automne 2008 et à l'hiver 2009 et mènera à l'élaboration d'une formation. La démarche proposée sera réalisée en étroite collaboration avec **3 groupes** intéressés à approfondir le questionnement amorcé, sous formes de rencontres de travail et d'activités d'échange, dont une démarche photographique. Par le biais de ce médium artistique, nous souhaitons favoriser l'expression de vos interprétations subjectives de la problématique.

La formation, qui sera donnée durant la 3^{ième} année du projet, proposera des outils de sélection et d'embauche adaptés au contexte interculturel dans vos groupes. Nous assurerons évidemment, conjointement avec Relais-femmes, un accompagnement pour toute la durée du projet et un suivi lors de la formation.

Nous vous remercions à l'avance de votre précieuse collaboration.

Mélina Bernier
Agente de projet

Questionnaire

**FACTEURS FAVORISANT L'EMBAUCHE ET LE MAINTIEN EN
EMPLOI DES FEMMES DE LA DIVERSITÉ CULTURELLE
DANS LES GROUPES DE FEMMES DE MONTRÉAL**

QUESTIONNAIRE

SUR LE PROFIL DES GROUPES DE FEMMES EMPLOYEURS

Nous recommandons de remplir ce questionnaire en équipe.

Identification du comité ou de l'organisme

Nom :
Adresse :
Téléphone :
Télécopieur :
Site Web :

Pour chacun des énoncés suivants, s.v.p., veuillez préciser :

Le nombre d'années depuis l'implantation de votre groupe: <input type="checkbox"/> moins de 5 ans <input type="checkbox"/> 5 à 15 ans <input type="checkbox"/> 15 à 30 ans <input type="checkbox"/> plus de 30 ans
--

Le territoire desservi par votre groupe : _____

L'importance de la diversité culturelle sur le territoire desservi par votre groupe: <input type="checkbox"/> faible <input type="checkbox"/> moyenne <input type="checkbox"/> grande
--

Le(s) secteur(s) d'intervention de votre groupe (vous pouvez cocher plusieurs réponses): <input type="checkbox"/> violence <input type="checkbox"/> santé mentale <input type="checkbox"/> emploi <input type="checkbox"/> itinérance <input type="checkbox"/> jeunes
--

- défense de droits
 - femmes de la diversité culturelle
 - autres :
-

Le mode de gestion de votre groupe se rapproche davantage du:

- modèle de direction « traditionnel »
 - modèle de la collective
 - modèle de la gestion participative
 - autres :
-

Dans votre groupe, le processus d'embauche relève:

- du C.A.
- d'un comité formé du C.A. et de l'équipe
- de l'équipe des travailleuses uniquement

Le nombre de travailleuses rémunérées:

- nb permanentes
- nb contractuelles

Le nombre de travailleuses de la diversité culturelle déjà à l'emploi:

- nb permanentes
- nb contractuelles
- aucune

Le(s) dossier(s) qu'elles traitent:

- logement
 - santé
 - participation des femmes en politique
 - femmes de la diversité culturelle
 - pauvreté
 - autres :
-

Pour l'énoncé qui suit, s.v.p., cochez la case qui correspond le plus à votre perception :

Votre groupe cherche à intégrer les préoccupations des femmes de la diversité culturelle: <input type="checkbox"/> beaucoup <input type="checkbox"/> un peu <input type="checkbox"/> très peu <input type="checkbox"/> pas du tout <input type="checkbox"/> sans opinion

Questions à court développement

Selon vous, quels sont les obstacles qui limitent le plus l'embauche et le maintien en emploi des femmes de la diversité culturelle dans les groupes de femmes ?

Disposez-vous de moyens pour favoriser l'embauche et le maintien en emploi des femmes de la diversité culturelle ? oui _____ non _____

Si oui, quels sont ces outils, actions ou autres ?

Si non, quels sont les moyens envisagés ?

Pour finir, nous aimerions connaître votre intérêt à approfondir cette démarche avec nous.

oui _____ non _____

Si oui, personne à contacter dans le

groupe : _____

MERCI de votre participation.

Indiquez ici vos commentaires et suggestions
--

Faits saillants de l'analyse des résultats du questionnaire

ANALYSE DES QUESTIONNAIRES - FAITS SAILLANTS

- ⇒ Selon les réponses à notre questionnaire, 37,5% des groupes locaux et 33% des groupes régionaux répondants n'ont aucune travailleuse rémunérée permanente issue de la diversité en emploi.
- ⇒ Les femmes de la diversité ne représentent que 14% des travailleuses permanentes dans les groupes locaux.
- ⇒ les femmes de la diversité ne représentent plus que 13,6% des permanentes dans les groupes régionaux.
- ⇒ Les femmes immigrantes représentent 25% des travailleuses contractuelles du secteur local et 33% des contractuelles du secteur régional.
- ⇒ 79% des groupes se préoccupent beaucoup d'intégrer les préoccupations des femmes de la diversité culturelle dans leur organisme.
- ⇒ Dans 43% des cas, les travailleuses rémunérées issues de la diversité, permanentes ou contractuelles, sont affectées aux dossiers « femmes de la diversité culturelle et immigration ».
- ⇒ Plus de 40% des groupes possèdent des outils pour l'embauche et le maintien en emploi des femmes des communautés culturelles et immigrantes. Plus de 50% des groupes mentionnent n'avoir aucun outil ou moyen à leur actif pour l'embauche et le maintien en emploi des femmes de la diversité culturelle.
- ⇒ L'outil existant le plus fréquemment mentionné est d'offrir une bonne formation pour les femmes des communautés culturelles et immigrantes à l'emploi, sans plus de précision. Vient en second « Offre d'emploi spécifique pour une femme de la diversité et/ou doublement discriminée ».
- ⇒ 73% des groupes sans outils ou moyens se préoccupent de la diversité, sous-entendant le besoin important en outils et formation pour l'embauche et le maintien en emploi des femmes issues de la diversité culturelle de ces groupes.
- ⇒ 89% des groupes ont mentionné des obstacles à l'embauche et au maintien en emploi des femmes de la diversité culturelle. Les deux obstacles mentionnés le plus souvent sont le manque d'expérience de travail au Canada ou au Québec ainsi que la méconnaissance de l'anglais et du français. **Viennent ensuite les préjugés, le racisme et la discrimination reconnus par 33% des groupes et, la non-reconnaissance de leur formation et expériences de travail antérieures à 29%.**
- ⇒ 55% des groupes qui ont des moyens ou outils n'ont aucune ou une travailleuse rémunérée permanente issue de la diversité en emploi. On retrouve approximativement la même proportion pour les groupes qui n'ont pas de moyens (54%). C'est ici que l'on peut observer que malgré les moyens en main, la concrétisation dans les faits de l'embauche et le maintien en emploi des femmes des communautés culturelles et immigrantes n'est pas toujours évidente dans les groupes de femmes ou que les moyens sont insuffisants ou ne sont pas appropriés.

Trame d'animation de la première rencontre exploratoire

Objectif

Permettre aux participantes de réfléchir et d'échanger sur leur position de minoritaire ou majoritaire et de l'impact que cela peut avoir au quotidien. Amorcer une réflexion collective sur comment une véritable inclusion des femmes des communautés culturelles doit se concrétiser.

Déroulement

1. Présentation des participantes
2. Objectifs et origine du projet
3. Déroulement du projet
4. Attentes/motivations des participantes pour l'atelier et le projet
5. Les pratiques ou outils du groupe de gestion de la diversité
6. Jeu des étiquettes
7. Mise en situation
8. Réflexions personnelles sur les effets entourant le fait de faire partie de la « majorité » ou de la « minorité »
9. Discussion en groupe
10. Journal de bord et démarche photographique

Trame d'animation de la seconde rencontre exploratoire

Objectif

Permettre aux participantes d'échanger sur leur perception de l'inclusion des femmes des communautés culturelles au travail. Réfléchir collectivement sur comment une véritable inclusion de ces femmes doit se concrétiser en identifiant des pistes de solutions.

Déroulement

1. Retour sur l'exercice du *Journal de bord* : faire le récit de nos pratiques
2. La gestion féministe et la gestion interculturelle
3. Tour de table : Jeu des noms
4. Activité d'échange : Mise en situation
5. Discussion en groupe sur les différents aspects et enjeux soulevés par la mise en situation
6. Évaluation de l'atelier, questions et suite du projet

Présentation de la démarche photographique aux participantes

Projet « Facteurs favorisant l'embauche et le maintien en emploi des femmes des communautés culturelles et immigrantes dans les groupes de femmes de Montréal »

Ce projet, s'échelonnant sur trois ans, vise à lutter contre la discrimination que subissent les femmes des communautés culturelles et immigrantes en favorisant leur embauche et leur maintien en emploi dans les groupes de femmes membres de la TGFM par le transfert de connaissances et l'accompagnement de ces groupes. La démarche proposée sera réalisée en étroite collaboration avec 3 groupes intéressés à approfondir le questionnement amorcé, sous formes de rencontres de travail et d'activités d'échange, dont une **démarche photographique**.

Sortez la *kid kodak* en vous!

L'exercice de la démarche photographique permet d'exprimer en photos, en images, de croquer sur le vif, les réflexions que suscitent le projet et les discussions l'entourant, vos interprétations subjectives du sujet de l'inclusion des femmes des communautés culturelles et immigrantes au sein de votre environnement de travail. Cela permet l'expression de « *ce que l'on pense* », « *de ce que l'on vit* » autrement que par la parole ou l'écriture en faisant vivre les réflexions et les discussions par des photographies. Quelles images vous viennent en tête? Ça peut être aussi simple que de prendre en photo deux chats de couleur différente dormant ensemble ou se battant pour un bol de lait! On vous invite donc à prendre différentes photos de votre lieu de travail, votre quartier, des autres travailleuses et tous autres sujets jugés pertinents. La seule condition : pouvoir se procurer par ses propres moyens un appareil photo.

Et on peut même exposer!

Une photographe professionnelle, Diane Trépanière, accompagne la Table des groupes de femmes pendant ce projet ainsi que les photographes en herbe. Par la suite, une exposition des photos sera organisée à l'assemblée générale annuelle de la Table le 21 mai 2009, à votre propre assemblée générale annuelle ou en tout autre lieu public.

Participantes à la démarche photographique

** Informations à transmettre à la représentante de la Table*

Nom : _____

Courriel : _____

Téléphone : _____