

**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**

**Montréal juin 2006**

Rédaction des actes du Forum : Andrée Savard  
Responsable de l'organisation du Forum et de la publication : Farida Osmani

**Comité organisateur :**

Angéla Hernandez, agente de projet à la FFQ  
Emmanuelle Kayiganwa, agente de projet à la FFQ  
Farida Osmani, agente de recherche et coordonnatrice du CFCC de la FFQ  
Danièle Hébert, coordonnatrice de la FFQ

**En collaboration avec le comité des femmes des communautés culturelles (CFCC) de la Fédération des femmes du Québec :**

Adina Ungureauw, Alliance des communautés culturelles pour l'égalité dans la santé et les services sociaux (ACCESSS)  
Amel Belhassen  
Hossine Hachem  
Janine Clavé, membre du CA de la FFQ  
Katherine Macnaughton-Osler, membre du CA de la FFQ  
Victoria Barzi, Association des étudiants et étudiantes du Moyen-Orient et de l'Asie centrale  
Magdalena Molineros  
Marie-Claire Rufagari, Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et des immigrantes  
Maysoun Faouri, Concertation Femmes  
Radogonde Ndejuru, Solidarité femmes africaines  
Régine A. Tshombokongo, Centre d'encadrement des jeunes filles immigrantes (CEJFI)  
Soraya Boutaouche, Centre d'appui pour les communautés immigrantes

Ce document peut être consulté dans le site de la FFQ à l'adresse suivante :  
[www.ffq.qc.ca](http://www.ffq.qc.ca)

© Fédération des femmes du Québec, 2006

La traduction et la reproduction totale ou partielle de cette publication à des fins non commerciales sont autorisées à condition d'en mentionner la source.

## REMERCIEMENTS

La FFQ remercie chaleureusement :

- Les invitées d'honneur, ces dames sages que sont Madeleine Parent et Mamie Henriette
- Les panélistes : Carmen Gonzalez, Jennifer Beeman, Josée Roy, Louise Mercier, Mariame Cissé, Marie-Claire Rufagari, Micheline Labelle, Régine Tshombokongo, Tess Tesalona
- Les participantes, notamment celles venues de régions
- L'animatrice du Forum, Magdalena Molineros
- Les travailleuses de la FFQ, Angéla Hernandez, Emmanuelle Kayiganwa, Danielle Hébert et, tout particulièrement, Farida Osmani
- Les membres du comité des femmes des communautés culturelles de la FFQ
- Irène Demczuk du Service aux collectivités de l'UQAM
- Monique Crouillère pour la traduction
- Andrée Savard pour la prise de notes
- Adina Mihai et Hossine Hachem, à la caméra vidéo

La FFQ adresse également ses vifs remerciements aux institutions qui l'ont encouragée. Ainsi, l'activité et cette publication ont été rendues possible grâce au support financier de Emploi-Québec, Patrimoine Canada, du Secrétariat à la condition féminine du Québec et de la Fondation Solstice.

**Michèle Asselin**  
Présidente de la Fédération des  
femmes du Québec

## TABLE DES MATIERES

Avant-propos par Farida Osmani	5
Mots d'ouverture	
- Michèle Asselin	7
- Madeleine Parent	8
- Henriette Ntumba Nzujj (Mamie Henriette)	10
Panel 1	
<b>Les femmes immigrantes et le mouvement communautaire comme lieu de participation locale mais aussi transfrontalière ?</b>	
- Contestation et territoires multiples de la citoyenneté : les femmes immigrantes et issues des minorités ethniques et racisées, par Micheline Labelle	13
- La participation des femmes immigrantes : un atout majeur dans l'adaptation des pratiques au sein d'une société plurielle, par Marie-Claire Rufagari	19
- La participation des femmes immigrantes dans les organismes communautaires, par Carmen Gonzalez	22
- Synthèse des débats	26
Panel 2	
<b>À la frontière du genre et du racisme, y a-t-il une place pour les femmes immigrantes et pour les enjeux qui les concernent dans le milieu syndical ?</b>	
- La langue : un élément central de l'intégration des personnes immigrantes, par Louise Mercier	30
- Des milieux de travail de toutes les couleurs, apprendre à travailler ensemble, par Josée Roy	34 38
- Making Links : The Struggle to be visible, par Tess Tesalona	42
- Bâtir des liens : la lutte pour devenir visible, par Tess Tesalona	
- Synthèse des débats	46
Panel 3	
<b>Les femmes immigrantes et le mouvement féministe : comment concilier une gestion féministe et la diversité culturelle dans les espaces décisionnels ?</b>	
- Les organisations du mouvement des femmes sont-elles ouvertes à toutes les membres du mouvement ? par Jennifer Beeman	48
- Pour une prise en compte des jeunes filles immigrantes comme une composante sociale dans les espaces décisionnels et au sein du mouvement féministe, par Régine A. Tshombokongo	52
- La place des femmes des communautés culturelles dans le développement local et régional, par Mariame Cissé	57
- Synthèse des débats	60
Mot de clôture	61
Annexe : biographie des panélistes	62

## AVANT-PROPOS

Par Farida Osmani

*Farida Osmani est agente de recherche et coordonnatrice du comité des femmes des communautés culturelles de la FFQ. Elle est détentrice d'un doctorat en sociologie de l'Université Laval. Elle est depuis plus d'une vingtaine d'années impliquée comme militante et chercheuse dans des réseaux locaux et internationaux qui développent des savoirs sur le genre, la diversité culturelle et religieuse, la participation citoyenne et le renforcement des communautés locales.*

Le forum intitulé **Mouvements sociaux et mécanismes de participation des femmes immigrantes au Québec : vers l'identification des bonnes pratiques**, vise à cerner, avec nos différents alliés que sont les groupes de femmes immigrantes, le mouvement féministe, le mouvement communautaire et syndical, les mécanismes qui favorisent la participation civique des femmes immigrantes.

Marginalisées et sous-représentées dans les institutions politiques et publiques, la participation politique des femmes immigrantes est loin d'être acquise compte tenu des nombreux obstacles à leur intégration. Pourtant, ces femmes contribuent malgré tout à la vie civique et canalisent ainsi leur militantisme.

Les mouvements sociaux auxquels elles se greffent tant bien que mal, figurent parmi les principaux interlocuteurs de la société civile. En effet, le Québec est reconnu pour être une société où nous trouvons une des plus grandes participations citoyennes au monde, avec un réseau communautaire qui compte près de 8 000 groupes de base dont près de 2 000 organismes qui animent le vigoureux mouvement des femmes. Ce dernier a beaucoup contribué à façonner le Québec moderne, pour qu'advienne la pleine égalité entre les femmes indépendamment de leurs origines et celles-ci avec les hommes.

Une meilleure reconnaissance et représentation des femmes immigrantes dans les mouvements sociaux est un pas de plus vers une reconnaissance et une représentation à d'autres niveaux décisionnels. Car, jusqu'ici, la représentation des communautés culturelles et surtout celle des femmes issues des minorités visibles, n'est pas évidente dans les structures locales et régionales ainsi que dans les institutions publiques de la société québécoise.

Plus particulièrement, les objectifs du Forum sont de :

- Constituer un lieu de débat et de partage de réflexions sur les orientations et les pratiques de mouvements sociaux concernant la question de la représentation des femmes immigrantes dans les espaces décisionnels.
- Consolider des alliances et développer des solidarités dans la société civile pour favoriser une plus grande inclusion des femmes immigrantes au sein du mouvement des femmes, dans le mouvement communautaire et dans les mouvements syndicaux.
- Établir un modèle qui identifie les bonnes pratiques de participation et de représentation des femmes immigrantes, et qui permettra à nos alliés, existants ou potentiels, de se les approprier.

En tenant le Forum, le comité organisateur espère que cette approche suscitera l'ouverture mutuelle, le développement et le renforcement des réseaux et des contacts.

## MOTS D'OUVERTURE

**Par Michèle Asselin**

*Michèle Asselin est présidente de la Fédération des femmes du Québec. À ce titre, elle est la porte-parole principale de la Fédération et assume donc la majorité des représentations publiques et politiques au niveau national et international. Elle fait partie de nombreuses coalitions et siège dans de multiples comités de défense des droits des femmes. Auparavant, Michèle Asselin a, entre autres, coordonné L'R des centres de femmes du Québec qui regroupe une centaine de centres de femmes au Québec.*

En 2003, une vaste opération de réflexion et de bilan a été réalisée pour en venir au congrès d'orientation, en 2004, où il a été décidé que la FFQ travaillerait sur quatre axes principaux, la lutte contre la pauvreté et les violences, mais aussi la lutte contre toutes les formes de discrimination et contre la mondialisation capitaliste et néo-libérale. L'intégration et la participation civique des femmes immigrantes, des femmes des communautés culturelles étaient au cœur de ces préoccupations.

Toujours en 2003, un premier forum a été organisé qui était la suite d'une recherche intitulée *Facteurs d'inclusion et d'exclusion des femmes immigrantes sur le plan de la participation civique*. Lors de ce forum, plusieurs facteurs d'exclusion mais aussi d'inclusion avaient été identifiés. Les participantes avaient résolu de passer à l'action. En 2004, a eu lieu une tournée de 15 activités de sensibilisation sous la forme de sessions de formation. Ces 15 activités ont eu lieu à Montréal, à Québec et en Outaouais. Le présent forum se veut être dans la poursuite de la réflexion visant à multiplier la participation des femmes des communautés culturelles.

Ces actions se situaient alors dans le contexte du Québec. Lors du 50<sup>e</sup> anniversaire du droit de vote des femmes, il y a eu une prise de conscience que le mouvement des femmes québécois ne travaillait pas ou peu avec les femmes des communautés culturelles. Ce fut une onde de choc. Le mouvement des femmes avait le choix : se poser les vraies questions ou tenir le couvercle en espérant que la marmite ne déborde pas.

Plus récemment, avec la Marche du pain et des roses, des revendications ont été portées avec les femmes immigrantes. Avec la Marche mondiale des femmes, la mobilisation s'est faite avec les femmes du monde entier, mais aussi celles d'ici. Cette préoccupation d'être ensemble pour faire face à la conjoncture très difficile s'est enracinée au Québec. En effet, des reculs ont des impacts sur les conditions de vie et de travail des femmes, et des acquis sont menacés. Dans ce contexte, la réussite des actions tient particulièrement au fait que les femmes seront ensemble ou non.

Le présent forum vise à échanger sur de bonnes pratiques, à s'inspirer, à se parler franchement, pour faire un pas de plus dans ce travail si important que le mouvement des femmes et les autres mouvements sociaux doivent faire ensemble.

## Par Madeleine Parent

*Syndicaliste et militante engagée dans le mouvement des femmes, c'est à l'Université McGill, où elle étudie en sociologie, que débute sa vie de militante. Alors qu'en 1942, elle se retrouve à la tête du mouvement de syndicalisation des usines de la Dominion Textile, à Valleyfield et à Montréal, depuis elle poursuit sans relâche son rêve de justice sociale.*

Madame Madeleine Parent a commencé son allocution en soulignant que c'était un plaisir de voir tant de femmes d'ailleurs, de tant de générations, réunies pour discuter de leurs intérêts communs. Cela représente une avancée importante pour le travail des femmes et pour le mouvement des femmes en général. Parce que des femmes peuvent avoir certains problèmes et d'autres femmes, avoir d'autres problèmes, toutes les discriminations doivent être combattues. Pour ce faire, il faut encourager la présence de celles qui souffrent de ces différentes discriminations.

Madame Parent a parlé notamment de la situation des femmes philippines qui constituent le plus riche produit d'exportation de leur pays. Elles sont traitées non pas comme des êtres humains, mais comme des marchandises, a-t-elle rappelé. Dès leur arrivée au Canada, elles se rendent compte de leur peu de liberté et du fait qu'elles devront faire des activités qu'elles ne croyaient pas être obligées de faire. Certaines deviennent des hôtesse. D'autres sont formées pour travailler dans les maisons privées. Elles vont y travailler pour la « bourgeoise » avec des horaires très élastiques. Lorsque cette dernière a besoin d'elles 16 à 20 heures par jour, elles n'ont pas d'autre choix que d'accepter la charge de travail de crainte de perdre leur emploi, de ne pas pouvoir acquérir le statut d'immigrantes et d'être retournées dans leur pays d'origine.

Le cas d'une femme philippine est cité : sa déportation et celle de son fils avaient été ordonnées. Elle avait chassée de son emploi alors qu'elle était devenue enceinte et ne pouvait se trouver un autre emploi dans une maison privée. Grâce à un mouvement d'appui très important, elle a pu rester au pays, mais ce fut très difficile à obtenir. Dans les années 1960 et 1970, des femmes des Antilles anglaises avaient le droit de venir au Québec et au Canada comme domestiques. Elles vivaient des expériences terribles. Mais avec leur sens de l'indépendance, dès la première occasion, elles s'enfuyaient et vivaient au pays dans l'illégalité. À une époque, il y avait tellement de ces femmes que le ministre de l'Immigration d'alors les avait « amnistiées » et leur a permis d'obtenir un statut légal d'immigrantes. Plusieurs d'entre elles n'y croyaient pas et ont vu là un piège, ce qui n'était pas le cas. D'autres ont compris que c'était une chance qui leur était offerte. Plusieurs d'entre elles ont intégré la société et ont fait venir leurs enfants.

De nos jours, d'autres formes de discrimination ont cours, dans le logement par exemple où il est beaucoup plus difficile pour les personnes de couleur d'obtenir un logement ou encore lors de la recherche d'un emploi. Les emplois moins payants, plus dangereux, sont dévolus à certains groupes de personnes. Toutes ces formes de discrimination doivent être dénoncées, notamment par la Commission des droits de la personne et par la Ligue des droits et libertés, mais pour ce faire, ces personnes victimes de discrimination doivent recevoir beaucoup d'appuis de la part d'organismes comme la FFQ. Il est nécessaire de toujours réitérer qu'elles bénéficient des droits prévus dans les chartes et les lois sur les droits de la personne. Il n'y a pas d'autres moyens de lutter contre la discrimination. La FFQ a fait des progrès dans cette voie. La tenue du Forum des femmes immigrantes en est l'évidence, conclut-elle.

## **Par Henriette Ntumba Nzuji (Mamie Henriette)\***

*Henriette Ntumba Nzuji, mieux connue sous le nom affectueux de Mamie Henriette, est présidente et fondatrice de l'association Mamies immigrantes pour le développement et l'intégration (MIDI). L'association a été créée en 2002. Madame Ntumba a notamment fait partie de 48 femmes du Québec honorées pour leur implication remarquable dans le développement communautaire des quartiers Sud-ouest de Montréal.*

Avant toute chose, permettez-moi de dire de vive voix merci aux responsables de la Fédération des femmes du Québec et plus particulièrement aux organisatrices de ce forum, en l'occurrence le comité des femmes des communautés culturelles, de m'avoir invitée. C'est vraiment un grand honneur qui m'est fait, non seulement de parler devant cet auditoire, de mon cheminement et de mon expérience par rapport à l'organisme que j'ai fondé, mais aussi de m'avoir présentée comme invitée d'honneur, à côté de Madeleine Parent, une de ces grandes dames qui font partie de ma collection des dames respectables du Québec et qui sont des modèles pour moi. Je salue votre présence, Madame Madeleine Parent.

En effet, je suis arrivée au Québec en 2000. Dès mon arrivée, je me suis fixée un objectif : mon intégration. Je m'étais donné un maximum de trois ans.

Mais comment y arriver ? D'abord, j'ai essayé de me donner la définition du mot « intégration », ce mot si utilisé au Québec. Réponse : L'intégration, c'est un sentiment d'appartenance au Québec.

Ensuite j'ai tracé un schéma à suivre pour atteindre mon objectif :

- 1<sup>er</sup> s'ouvrir et aller vers les autres;
- 2<sup>e</sup> être utile à la communauté;
- 3<sup>e</sup> acquérir une autonomie financière;
- 4<sup>e</sup> payer les taxes et impôts comme toute bonne citoyenne.

J'ai commencé petit à petit.

En contact avec ma communauté, j'ai fait un constat amer : l'intégration difficile des immigrants, en général, et des femmes immigrantes âgées en particulier. Le changement brusque d'un pays à un autre à un âge avancé, le traumatisme vécu dans le pays d'origine, le manque d'occupation, le niveau d'instruction parfois bas sont quelques-uns des facteurs qui constituent un écueil considérable à l'épanouissement de toute personne.

Conséquence : les mamies immigrantes restent cloîtrées dans leur appartement et passives.

Étant une femme du terrain, je crée MIDI (Mamies immigrantes pour le développement et l'intégration), ayant pour mission principale de favoriser l'intégration des mamies au sein de la société d'accueil, en les sortant de l'isolement et en les aidant à cesser d'être des spectatrices de la vie, mais à devenir des actrices à part entière par leur implication à la vie communautaire.

L'idée est là, mais comment la mettre en pratique ? Ça prend la façon de faire et la façon d'être. Il y a toujours un prix à payer, une détermination, un sérieux engagement, le don de soi, les pensées positives, l'aide de Dieu, et enfin ça prend de l'amour, l'amour de ce que nous faisons et l'amour des autres, pour arriver à nous accepter mutuellement avec nos différences, pour arriver à faire des choses ensemble.

---

\* Le mot de bienvenue de Mamie Henriette est reproduit intégralement.

Pour moi, et je ne l'aurais jamais assez dit, l'amour est une arme de constructions massives.

Créé en 2002, MIDI est un organisme à la fois interculturel et intergénérationnel. Non seulement il encadre les femmes immigrantes âgées de 50 ans et plus, mais aussi les mamies, elles qui, en leur qualité de grand-mamans, contribuent à l'éducation des enfants à travers les contes et le théâtre dans les écoles et partout où on les invite. Nous accueillons aussi les jeunes qui le souhaitent pour transmettre nos expériences.

En effet, nous toutes, femmes des communautés culturelles, femmes québécoises de souche, que nous soyons blanches, noires, jaunes ou rouges, nous avons des points communs qui pèsent suffisamment dans la balance pour constituer un dénominateur commun de taille qui, croyons-le, permet de faire face aux obstacles. Ces obstacles peuvent parfois freiner, d'une part, une intégration réussie des femmes immigrantes, d'autre part une acceptation de la réalité, de la part des femmes québécoises de souche. Nous sommes des femmes, femmes combattantes, femmes d'ici égales aux femmes d'ailleurs.

Nous appartenons au même pays, à la même période de la vie, nous subissons le même climat, et enfin, nous avons le même objectif : notre épanouissement. En une phrase je dirais : le présent nous unit.

MIDI lutte contre la pauvreté. Son concept est basé sur le recours aux talents innés afin de créer des activités génératrices de revenus. Un des objectifs de MIDI est d'informer et d'orienter les mamies vers les ressources et organismes existants. MIDI collabore avec les autres organismes, les ministères, les universités et les écoles, entre autres le ministère de l'Immigration et des communautés culturelles, le ministère de la Culture, la ville de Montréal, la députée de St-Henri-Ste-Anne, Nicole Loiselle, la mairesse de l'arrondissement Sud-ouest, Jacqueline Montpetit, les organismes ACHIM, Initiatives et Changement, Récopac, CEJFI et CHAFRIC.

MIDI est membre du comité des femmes des communautés culturelles de la FFQ, mais aussi de Concertation Verdun /ville Émard, du Comité des aînés de Verdun, du ROPASOM et il participe aux travaux du CSSS et du CLSC de Verdun.

En tant que représentante de MIDI, je contribue aux projets de recherche initiés par le ministère de la Santé et des Services sociaux, et par le Musée de la civilisation.

En conclusion, je dirais que mon expérience et mon cheminement que je viens de vous livrer, sont tels qu'ils sont aujourd'hui grâce au soutien de beaucoup de personnes : ma famille, mes petits-enfants, mes amies québécoises qui ont répondu à notre appel et qui sont devenues membres de l'organisme pour aider à faire émerger MIDI.

L'intégration est un mouvement dans les deux sens !

Le slogan de MIDI : Les mamies, la vie continue...

## PANEL 1

# LES FEMMES IMMIGRANTES ET LE MOUVEMENT COMMUNAUTAIRE COMME LIEU DE PARTICIPATION LOCALE MAIS AUSSI TRANSFRONTALIERE ?

## CONTESTATION ET TERRITOIRES MULTIPLES DE LA CITOYENNETE : LES FEMMES IMMIGRANTES ET ISSUES DES MINORITES ETHNIQUES ET RACISEES

Par Micheline Labelle\*

*Micheline Labelle est professeure titulaire au département de sociologie de l'UQAM. Elle dirige le Centre de recherche sur l'immigration, l'ethnicité et la citoyenneté (CRIEC) qui fait partie de l'Institut d'études internationales de Montréal (IEIM). Elle dirige également l'Observatoire international sur le racisme et les discriminations à l'UQAM. Elle est l'auteure de nombreux articles et ouvrages sur l'immigration, la diversité, la nation et la citoyenneté.*

### Introduction

« Le monde est chez nous, en nous, avec nous. Plus possible de le mettre à distance exotique ou épisodique, de l'enfermer dans un rapport de sujétion ou de domination. Il est là, tout et parties indissociables. » (Edwy Plenel, *La découverte du monde*)

Depuis 1945, l'immigration est en augmentation dans les principales démocraties libérales ou sociétés capitalistes avancées. Cette augmentation est due à des facteurs d'émigration qui sont structurels, à des facteurs d'attraction qui sont également structurels, de même qu'à la constitution de chaînes de migration.

Rappelons quelques chiffres. Au recensement de 2001, la population totale du Québec est évaluée à 7 000 400 personnes : 6 millions sont francophones, 600 000 sont anglophones. La population autochtone compte pour 1 % de la population totale du Québec. 10 % de la population est née à l'étranger, contre 5,6 % en 1951. En comparaison, la population née à l'étranger en France est de 5,6 %, au Canada, de 18,2 % et aux États-Unis, de 11,2 %. La population née à l'étranger représente principalement 18 % de la région métropolitaine de Montréal, 6 % de Gatineau et 5 % de Sherbrooke.

Selon le rapport annuel de Citoyenneté et Immigration Canada, en 2004, 51,6 % des immigrants sont des femmes, 48,4 % des hommes. 97 % des aides familiaux sont des femmes (Rapport CIC, 2005). Dans la catégorie du regroupement familial : 61,9 % des nouveaux arrivants sont des femmes. Dans la catégorie des personnes protégées, 48,1 % sont des femmes.

Cependant, la diversité ethnoculturelle ne se réduit pas à l'immigration au sens propre. Des minorités de souche ancienne sont issues de l'immigration internationale depuis des décennies. La « seconde génération » n'est pas immigrante. Ces personnes ont un rôle économique et des pratiques citoyennes. Dans ce texte, je m'arrêterai à la participation citoyenne.

---

\* Le texte de la présentation de Micheline Labelle est reproduit intégralement.

## Les dimensions de la citoyenneté

On peut préciser trois dimensions de la citoyenneté. Une première dimension renvoie aux droits et aux obligations qui donnent aux individus un statut formel : le statut de citoyen qui s'incarne dans un passeport. Le deuxième aspect concerne l'identité. En plus d'un statut formel, la citoyenneté s'exprime par une identité culturelle particulière pour les individus et pour les groupes qui vivent dans une société donnée. Or, comment définir cette identité quand une société est plurielle ou multinationale, et dans le contexte de la mondialisation ? Le troisième aspect de la citoyenneté concerne la participation citoyenne dans une communauté politique ancrée sur un territoire particulier qui a une histoire particulière, une langue particulière mais qui est aussi une communauté de destin. Or les Québécois et Québécoises issus de l'immigration (surtout de la première génération) ont aussi des attaches avec leur pays d'origine. Comment alors définir cette participation citoyenne ?

La défense des droits de la personne, des droits des minorités et des droits des peuples sont depuis longtemps l'un des thèmes porteurs de l'organisation de mouvements sociaux à l'échelle planétaire. Les ONG qui représentent les femmes et les minorités ethniques et racisées se sont donc mobilisées au cours des dernières décennies, autour d'événements internationaux. Citons, entre autres, la Conférence des femmes de Beijing, la Marche mondiale des femmes en 2000, la Conférence mondiale contre le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, tenue à Durban en 2001.

L'appel à la communauté internationale vient enrichir, en principe, la panoplie des outils médiatiques et juridiques que l'on peut utiliser pour faire pression sur les gouvernements locaux et nationaux et renforcer la position de groupes qui trouvent ainsi le moyen de démultiplier l'impact de leurs actions.

Dans le domaine de la sociologie de l'immigration, on a remis en question les modèles traditionnels d'assimilation et même d'intégration. Plusieurs études font référence au modèle du transnationalisme pour expliquer les pratiques sociales des immigrants et des immigrantes et des minorités ethniques. Par transnationalisme, on entend les réseaux et les relations sociales qui traversent les frontières nationales ou les États-nations. Les études sociologiques sur le transnationalisme démontrent que les modes d'appartenance, les choix identitaires et les lieux de participation politique sont multiples et ceci remet en question le modèle traditionnel de l'intégration et de la citoyenneté, modèle selon lequel il faut appartenir à un seul État-nation, avoir une seule identité, être loyal à un seul État-nation, etc.

Concrètement, qu'en est-il des pratiques transnationales des immigrants et des minorités ethniques et racisées ? Elles couvrent tous les registres de l'activité sociale :

1) les transferts matériels d'argent et de biens vers les pays d'origine qui représentent souvent des sommes supérieures au budget national des pays d'émigration; 2) les activités politiques qui visent à influencer sur les processus politiques dans les pays d'origine et dans le pays d'accueil; 3) les transferts culturels, les flux culturels pénétrant les villages et localités dans les pays d'origine.

## Illustration au Québec

En 2001 et 2002, les chercheurs et chercheuses du Centre de recherche sur l'immigration, l'ethnicité et la citoyenneté (CRIEC) ont mené une vaste enquête sur le terrain. L'enquête portait sur les revendications et la participation citoyenne des femmes, des nations autochtones et des minorités ethniques et racisées au Québec. Nous avons interviewé 60 leaders (hommes et femmes) d'organismes qui se portent à la défense de ces groupes sociaux.

L'objectif de l'enquête terrain était d'étudier leur répertoire d'action, dont la participation à des réseaux transnationaux militants (voir Labelle et Rocher, 2004).

Les revendications des minorités ethniques et racisées au Québec portent sur :

- 1) la défense des droits de la personne en général et de catégories vulnérables : enfants immigrants, demandeurs d'asile et réfugiés, dans le contexte de l'après 11 septembre, etc.;
- 2) la lutte contre le racisme, l'arabophobie, l'antisémitisme, l'islamophobie, le sexisme; les réparations contre la violence d'État et le devoir de mémoire; la lutte contre les représentations négatives dans les médias; la dénonciation du profilage par la police, des crimes haineux, des refus d'accommodements en matière de diversité religieuse;
- 3) les questions d'intégration sur le marché du travail, la lutte contre la pauvreté, de solidarité sociale;
- 4) la représentation et la participation dans les institutions publiques et le champ politique;
- 5) les questions d'intégration continentale et les conséquences de la mondialisation;
- 6) les enjeux relatifs aux pays d'origine : démocratie, coopération, politique étrangère du Canada avec les pays d'origine, etc.

Le répertoire d'action des acteurs politiques comprend:

- les stratégies d'influence : analyse de politiques publiques, *lobbying* auprès de ministères, éducation et sensibilisation, services de consultation auprès des syndicats, des ONG nationales et internationales, des institutions internationales (par exemple, production de rapports et de contre-rapports pour divers comités de l'ONU);
- l'expertise auprès des gouvernements étrangers (Arab Canadian Human Rights Organization, Canadian Council for Refugees, etc.);
- les missions d'observation, d'enquête, de coopération judiciaire, économique, politique;
- la contestation judiciaire (par exemple le Centre de recherche-action sur les relations raciales);
- l'analyse culturelle : ainsi, the Redress Committee of the Chinese Canadian National Council produit des documentaires à caractère historique, après plusieurs années de militantisme et de participation dans des activités de mobilisation traditionnelle;
- enfin, le militantisme transnational.

## Le militantisme transnational

Nous avons distingué deux types de réseaux : des réseaux diasporiques et des réseaux transnationaux à vocation plurielle, plurisectorielle ou plurinationale.

Des réseaux diasporiques : plusieurs associations militent pour la structuration de liens avec le pays d'origine et leurs compatriotes dispersés à l'étranger. L'Association des Chiliens du Québec vise à structurer son intégration à la « 14<sup>ème</sup> région » qui regroupe les Chiliens vivant à l'étranger, dont la responsabilité revient à la Dirección para la Comunidad de Chilenos en el Exterior. Cette instance est une création du ministère des Relations étrangères du Chili spécifiquement mandatée pour rassembler les Chiliens de la diaspora, créée à la fin des années quatre-vingt-dix.

Ce cas de figure rappelle celui de la diaspora haïtienne qui a milité pour sa reconnaissance officielle. En fait, le président Aristide a créé en 1994 un ministère des Haïtiens vivant à l'étranger, suivant en cela une tendance observée dans les Caraïbes et l'Amérique latine. Il en va de même de la communauté togolaise au Canada qui vise à promouvoir la démocratisation ou de la communauté vietnamienne qui promeut le maintien de la culture vietnamienne au Canada et au Québec.

Des réseaux transnationaux à vocation plus générale : par exemple, l'Arab Canadian Human Rights Organization fait partie de l'Arab Organization for Human Rights basée au Caire. Cette ONG internationale défend les individus dont les droits humains, tels que définis par les normes internationales, n'ont pas été respectés. Elle est en réseau avec Amnistie internationale. Pensons également au Congrès des femmes noires du Canada.

Le temps consacré aux activités transnationales varie considérablement et est fonction des ressources matérielles des ONG (entre 10 et 50 % et plus des activités). Les ONG les plus pauvres en ressources utilisent le téléphone, le fax, le courrier électronique et les contacts personnels, mais de façon non systématique. Les plus riches, par exemple le Bn'ai Brith, jouissent d'une infrastructure éprouvée : listes de diffusion, colloques, conférences internationales, journaux, etc. Le militantisme transnational des groupes se pratique donc de manière tout à fait différenciée, en fonction de ressources inégales.

### **Les enjeux de la mondialisation**

Que pensent les personnes interviewées des effets de la mondialisation ? Elles font valoir que le processus de mondialisation fait prendre conscience de l'interdépendance des problèmes sociaux et de l'importance du droit et des normes internationales. Ainsi, l'harmonisation des politiques d'immigration et de sécurité au niveau régional incite les ONG à une plus grande concertation en réponse à celle des États. Le contexte géopolitique international affecte les ONG et les associations. Les conflits politiques au Proche-Orient se sont durement répercutés à Durban et au Québec.

Cependant, la mondialisation n'est pas uniquement perçue de manière négative ou défensive. Selon les porte-parole rencontrés, elle suscite le mélange des cultures, la diffusion de l'information, de nouvelles solidarités sociales, une conscience pluraliste, de nouvelles stratégies juridiques, politiques et intellectuelles.

### **Quelle influence les ONG québécoises ont-elles ?**

On doit souligner l'influence de quelques ONG québécoises dans l'arène internationale. Ainsi, le Conseil national des citoyens et citoyennes d'origine haïtienne a défendu la cause des personnes ayant un handicap à la Conférence de Durban, avec l'Association multiethnique pour l'intégration des personnes handicapées, avec la contribution de Madame Theresa Penafiel. Il a aussi été parmi les chefs de file ayant milité pour la reconnaissance du racisme anti-Noir (anti Black racism) à Durban, avec la collaboration d'experts de la Barbade.

L'Arab Canadian Human Rights Organization juge avoir contribué à sensibiliser Amnistie internationale sur le profilage racial qui affecte les citoyens d'origine arabe et/ou musulmane au Canada depuis la guerre du Golfe.

Cependant, les organisations n'ont pas toutes le même pouvoir politique. Elles ne jouissent pas des mêmes ressources matérielles, du même pouvoir d'influence auprès des gouvernements canadien et québécois et des institutions internationales, et ne sont pas toutes des ONG progressistes.

Certains leaders défendent des positions politiques, affichent clairement leur allégeance fédéraliste ou souverainiste, militent dans des partis politiques fédéraux, provinciaux et municipaux, font systématiquement partie des consultations organisées par les ministères comme, par exemple, Citoyenneté et Immigration Canada, Patrimoine canadien, Condition féminine Canada. La sélection des leaders qui ont participé à la Conférence mondiale de Durban en constitue un exemple révélateur. Au sein d'une même mouvance idéologique ou partisane, certaines ONG sont mieux structurées et plus influentes.

### **Vers une citoyenneté transnationale ?**

Peut-on parler de citoyenneté transnationale ? Interrogés sur cette question, les leaders s'accordent pour dire que l'action transnationale vise avant tout à faire pression sur les divers paliers de gouvernement au Canada. Leur objectif principal est d'influer sur l'État dans lequel ils vivent et sur leur pays d'origine.

Dans cette perspective, parler de citoyenneté mondiale prend un sens flou et ambigu, à leurs yeux. Il est certes possible de se référer au fait que nous soyons tous « citoyens du monde » dans la mesure où se développe une conscience planétaire des enjeux et de la nécessité d'agir au niveau global, mais pour l'ensemble des interviewés, ce concept ne correspond pas à la réalité.

D'abord, sur le plan identitaire, la notion de citoyenneté réfère toujours, selon les personnes rencontrées, à un ou des territoires nationaux circonscrits. On s'identifie comme Canadien, Québécois d'origine chinoise, colombienne, etc., mais rarement comme « citoyen du monde ».

D'autre part, il reste des obstacles réels à l'exercice concret de la citoyenneté dans la société canadienne et québécoise. Mentionnons l'inefficacité des programmes d'équité en emploi, la déqualification des professionnels, les résistances des corporations professionnelles, l'exploitation des travailleurs dans certains milieux de travail, la sous-représentation dans le champ politique. La persistance du racisme est un fait alors que la Conférence de Durban invite les États et la société civile à nommer le racisme, à l'identifier et à analyser ses nouvelles manifestations. L'Enquête sur la diversité ethnique au Canada de 2003 révèle qu'une personne sur cinq faisant partie d'une « minorité visible » déclare avoir parfois ou souvent subi de la discrimination ou un traitement injuste... Avec les peuples autochtones et les minorités « noires », les Arabes et les personnes de confession musulmane sont les principales victimes de profilage racial après le 11 septembre 2001. De nouvelles questions émergent sur la prise en compte de la diversité religieuse dans l'espace public québécois. Ceci constitue un terrain fertile pour l'expression du néo-racisme.

Or, on sait qu'il y a une claire relation entre les obstacles structurels à l'égalité des chances et la formation des identités. Les inégalités et les discriminations sont de puissants leviers pour la fabrication d'identités antagonistes. Ainsi, on entend souvent l'expression suivante : « Je ne suis pas Québécois, car pour moi un Québécois c'est un blanc, francophone, pure laine », cette posture s'accompagnant de mépris et de ressentiment. Ce faisant, on se situe loin de l'appartenance citoyenne à une communauté politique particulière.

## PANEL 1

### LES FEMMES IMMIGRANTES ET LE MOUVEMENT COMMUNAUTAIRE COMME LIEU DE PARTICIPATION LOCALE MAIS AUSSI TRANSFRONTALIERE ?

#### LA PARTICIPATION DES FEMMES IMMIGRANTES : UN ATOUT MAJEUR DANS L'ADAPTATION DES PRATIQUES AU SEIN D'UNE SOCIETE PLURIELLE

Par Marie-Claire Rufagari\*

*Marie-Claire Rufagari est coordonnatrice de la formation à la Table de concertation pour les réfugiés et les immigrants (TCRI) depuis 1995. Madame Rufagari détient deux maîtrises, l'une en relations publiques internationales et l'autre en psychologie relationnelle. Ses principaux champs d'intérêt sont l'immigration, l'exil, la médiation et la négociation interculturelle.*

Un des enjeux majeurs de la société québécoise est de refléter son caractère pluriel dans l'application des politiques et dans l'adaptation des pratiques. Tous les milieux sont concernés, non seulement Montréal, mais de plus en plus ailleurs dans les régions en raison, notamment, de la régionalisation de l'immigration. Ce n'est pas un hasard si l'on entend parler de plus en plus de gestion de diversité, d'accommodement raisonnable, de médiation interculturelle et de formation interculturelle, a affirmé Marie-Claire Rufagari.

Bien que ce soit un défi, il est intéressant de constater que des milieux ont su y faire face selon elle. Sa présentation porte d'ailleurs sur ces expériences. Elle constate que ce qui étonne les personnes qui arrivent dans le réseau communautaire, c'est la diversité des origines avec tant des personnes de la majorité que de communautés issues de l'immigration, visibles, culturelles selon l'appellation qu'on leur attribue. La société québécoise doit beaucoup à ces personnes.

Cependant lorsqu'on regarde les institutions, il est beaucoup question d'accessibilité, du fait que les communautés culturelles ne s'impliquent pas. Même lorsqu'on leur donne des espaces pour participer, elles ne le font pas, souligne-t-elle. Madame Rufagari donne l'exemple d'une étude sur l'implication des personnes des communautés culturelles dans les conseils d'établissement des écoles à laquelle la Table des réfugiés et des immigrants a participé. Des directrices et des directeurs d'école ont été rencontrés et ils ont identifié les obstacles de la langue et des valeurs pour expliquer que les parents d'origine immigrante ne participent pas. Mais qu'en est-il des personnes vivant au Québec depuis plusieurs années et qui parlent français ?

Les obstacles de la langue et des valeurs sont importants, mais ils sont facilement surmontables. Aucune personne des directions d'école rencontrée ne s'est posée la question à savoir s'il y avait des conditions mises en place pour qu'ils puissent participer. En fait, selon l'avis de parents d'origine immigrante, l'école n'est pas ouverte aux parents et aux familles en général. La place que les parents doivent occuper dans l'école doit être faite.

Au lieu de se poser la question sur les conditions de participation, 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 ? Une deuxième question en découle : peut-on

---

\* Le texte qui suit est une synthèse de sa présentation lors du Forum.

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 ?

Ce sont les situations vécues dans les groupes membres de la Table des réfugiés et des immigrants qui ont permis de voir que ces conditions devaient être réunies. Les personnes se retrouvent sur une base égalitaire, en train de réfléchir de manière conjointe aux mêmes défis auxquels elles font face dans l'intervention. Ce qui fait qu'aujourd'hui, il existe des pistes d'intervention qui non seulement prennent en compte différents paramètres utiles pour faire des analyses fines, mais aussi qui ont un caractère novateur.

Les intervenantes et intervenants des institutions qui ne sont pas membres de la Table des réfugiés et des immigrants ont commencé à demander à participer à ses formations. La Table compte 140 organismes membres et ne dispose même pas du nombre de places suffisant pour ses membres, mais elle en a tout de même inclus certains, surtout dans le champ de l'employabilité. Les chercheuses et chercheurs sont également beaucoup intéressés à faire progresser le milieu universitaire et prendre en compte le niveau interculturel dans l'intervention chez les étudiantes et les étudiants et dans la recherche. Lorsque les pratiques ne sont pas adaptées sur le terrain, les personnes en sont assurément exclues parce qu'elles ne peuvent pas s'y reconnaître. Même avec de la bonne volonté, on fait en sorte que leurs besoins ne puissent pas être entendus ni rencontrés.

Marie-Claire Rufagari a également fait part de son expérience comme formatrice dans des institutions publiques. La première fois, ce fut un choc. Elle était à Montréal et elle se serait crue ailleurs. Côtayant la diversité dans le réseau communautaire, elle n'aurait jamais imaginé que dans un groupe d'une centaine de personnes, la diversité ne soit pas représentée et elle a réalisé que c'était la norme. Malgré la loi qui prévoit des programmes d'accès à l'égalité, les résultats restent très minces. Que se passe-t-il dans ces institutions ?

De côtoyer différents mondes l'amène à faire constamment des parallèles. Les questions qui se posent dans ces milieux ne le sont jamais dans le réseau communautaire, dira-t-elle. Les gestionnaires se demandent en fait : pourquoi est-ce aux institutions à s'adapter ? Pourquoi n'est-ce pas à ceux qui viennent d'ailleurs de s'adapter ? Au préalable, ces personnes auraient dû être au moins informées que le Québec est maître d'œuvre de l'immigration et qu'en plus, celle-ci ira en augmentant.

Dans le réseau communautaire, la question qui se pose est inversée : la nécessité de l'adaptation est évidente, mais comment adapter ? L'immigration est un enjeu de société, mais elle est l'affaire d'un petit nombre de personnes. Il est important de soulever cette question parce que si la diversité n'est pas présente dans les institutions, il y a des dimensions qui ne sont pas prises en compte. Le problème ne se pose pas tant au niveau académique, parce que le savoir peut être acquis et le niveau académique le fait très bien. Un des problèmes majeurs porte sur l'interaction.

Lorsque la formation est offerte sur les chocs culturels, d'une durée de six jours, dont deux sur le choc, deux sur la menace identitaire et deux sur les ressources, les intervenantes et intervenants constatent que la préoccupation a porté sur le choc des immigrantes et des immigrants pendant des années. Par contre, on ne s'est pas intéressés au choc des ressources professionnelles, ce qui fut une erreur. Lorsque les professionnels se retrouvent en choc, c'est comme si momentanément leur savoir était bloqué. Ce qui est possible ne peut plus se faire.

Elle donne un autre exemple : la régionalisation de l'immigration s'est faite surtout avec des réfugiés. Une grande partie d'entre eux sont des personnes sélectionnées dans des camps ou dans des pays à risque. Lors d'une évaluation psychologique en région, une professionnelle appelle madame Rufagari pour lui parler d'un cas tellement complexe que la femme a dû se retrouver en

psychiatrie. La jeune femme avait un bébé et un enjeu majeur portait sur la décision si elle pouvait garder ou non son bébé. La psychologue était d'avis que personne ne pouvait faire l'évaluation. Comment cela se pouvait-il, avec toutes les ressources disponibles au Québec, qu'il n'y en ait pas une qui puisse tenir compte de la trajectoire de cette femme ? Madame Rufagari était d'avis qu'il fallait en tenir compte pour identifier ce qui était de l'ordre de l'adaptation, de l'état de stress post-traumatique et du reste. Une psychologue d'une autre région a finalement été mandatée pour réaliser cette évaluation, ce qui n'était pas prévu. Un montage financier exceptionnel a dû être préparé pour ce cas, qui a permis de mettre en lien l'institutionnel et le communautaire et de développer l'intervention.

Ce qui permet l'adaptation des pratiques est de pouvoir faire une analyse conjointe dès le départ. Cela permet aussi d'innover, ce qui intéresse beaucoup les chercheuses et chercheurs. La question n'est pas : faut-il adapter ? Mais : comment le faire ? Probablement, des avenues complètement nouvelles émergeront de ce questionnement. Ce qui l'aura permis : la participation des personnes immigrantes.

## PANEL 1

# LES FEMMES IMMIGRANTES ET LE MOUVEMENT COMMUNAUTAIRE COMME LIEU DE PARTICIPATION LOCALE MAIS AUSSI TRANSFRONTALIERE ?

## LA PARTICIPATION DES FEMMES IMMIGRANTES DANS LES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES

Par Carmen Gonzalez\*

*Carmen Gonzalez est présidente de l'Alliance des communautés culturelles pour l'égalité dans la santé et les services sociaux (ACCESSS) et directrice du Centre d'orientation para-légale et sociale pour immigrants (COPSI) depuis 1999. Elle détient un baccalauréat en éducation Espagnol et littérature et des certificats en études en relations inter-ethniques, en animation culturelle et en français langue seconde.*

Nous parlerons de deux types de participation pour les femmes immigrantes : le travail rémunéré et le travail bénévole.

Après réflexion, les femmes immigrantes participent en grand nombre aux organismes communautaires qui offrent des services aux immigrants. D'abord on y participe comme bénévole ou parce qu'on bénéficie d'un programme d'insertion sociale ou d'une subvention salariale. Les programmes pour les personnes bénéficiaires de la sécurité du revenu sont également prisés par les femmes immigrantes parce que pour elles, c'est une question de valorisation et de survie.

D'une part, on fait du bénévolat parce que c'est plus valorisant que de rester à la maison à ne rien faire. C'est très important de jouer un rôle dans la société. On souhaite faire du bénévolat dans un organisme communautaire dont les usagers et/ou les intervenants parlent notre langue d'origine ainsi que dans un organisme où tout le monde est immigrant, parce qu'on est moins gêné de parler en français, toutes les personnes ayant un accent. On peut dire que c'est tout à fait normal. Le fait que le français ne soit pas notre langue d'origine est une cause énorme d'insécurité pour beaucoup de femmes.

Beaucoup sont engagées après par l'organisme parce que même si elles n'ont pas la formation, elles ont l'expérience.

Il faut dépasser la barrière de la langue et de la culture si on veut participer à d'autres niveaux, par exemple aux réunions des citoyens, aux assemblées publiques ou si on veut faire partie du conseil d'établissement d'une école ou du conseil d'administration d'un organisme communautaire ou autres.

D'autre part, parmi les femmes qui travaillent dans les organismes communautaires, il y a un pourcentage énorme d'entre elles qui sont plus scolarisées que l'exige le poste qu'elles occupent. C'est une question de survie. Le pourcentage des femmes immigrantes sur-scolarisées qui travaillent dans les organismes communautaires est alarmant, voire même aberrant. Par exemple : des femmes médecins qui ont envoyé leur C.V. pour deux postes d'intervenantes à ACCESSS ou encore l'ingénieure qui accepte un poste de secrétaire dans un organisme communautaire.

---

\* Le texte de la présentation de Carmen Gonzalez est reproduit intégralement.

Un fonctionnaire du ministère de l'Immigration, qui avait été responsable du programme "Indépendants", a répondu à la question suivante : « Pourquoi faites-vous venir des professionnels avec la promesse d'un travail ? » Voici sa réponse : « Ces gens-là ont une très grande capacité de se recycler. Ils sont capables d'exercer d'autres emplois. »

Nous voulons que les femmes immigrantes s'impliquent à un autre niveau : par exemple dans les conseils d'administration, dans les conseils d'établissement, qu'elles aillent plus loin et c'est pour cela que dans les organismes communautaires nous insistons beaucoup sur l'importance de la participation de la femme immigrante dans toutes les instances décisionnelles.

Mais...il y a beaucoup de mais.

Les femmes immigrantes sont capables de participer après avoir dépassé les trois barrières les plus évidentes : la culture, la langue et le genre, c'est-à-dire le fait d'être une femme, plus particulièrement pour les femmes d'Asie de l'Est, d'Afghanistan. En plus de ces trois barrières, ces femmes vivent une triple discrimination : vis-à-vis les hommes, les femmes québécoises de souche et la culture d'accueil. Comme dans la société d'accueil, l'exclusion fondée sur le sexe est également très présente dans les communautés culturelles.

D'une part, la présence de la femme dans les sociétés conservatrices ne fait pas partie de la culture de participation, comme au Québec. Ces femmes doivent l'acquérir, créant ainsi des chocs dans leur vie personnelle et familiale. La participation cause des conflits familiaux, puisqu'elle exige de choisir entre participer et mener une vie active à l'extérieur de la maison ou rester à la maison, comme le veut la tradition. Elles doivent choisir par elles-mêmes et c'est très important que les autres femmes respectent leur choix et qu'elles les soutiennent dans leur démarche.

Citons, à titre d'exemple, le cas où une femme des communautés culturelles provenant d'une société conservatrice est élue à un conseil d'administration. Son mari décide de l'accompagner aux réunions du conseil et s'impose comme membre du conseil en parlant à sa place.

D'autre part, les femmes, dont la participation à la société civile fait partie de leur culture d'origine, doivent franchir la barrière de la langue et des codes culturels. La société d'accueil doit mettre en place des mesures pour leur assurer une place dans les structures et cela en toute égalité.

Au Québec, lorsque les femmes ont commencé à intégrer le marché du travail, des politiques et des programmes ont été mis en place pour éliminer la discrimination et favoriser leur accès à la formation. Nous n'avons qu'à penser aux programmes d'accès à l'égalité en emploi et aux conventions collectives (retrait préventif, congés parentaux). Dans la Charte québécoise des droits, le législateur a interdit le harcèlement sexuel et la discrimination fondée sur le sexe et la grossesse.

Par ailleurs, les Programmes d'accès à l'égalité en emploi (PAE) pour les communautés ethnoculturelles profitent en très grande majorité aux hommes. De plus, les PAE pour les femmes profitent aux femmes de la société d'accueil, les femmes des communautés culturelles n'étant pas même considérées dans le groupe cible.

## Des constats

- Les femmes qui travaillent dans les organismes communautaires ne peuvent pas se faire un projet de carrière, car les emplois sont très précaires. Les programmes du gouvernement sont de courte durée (six à douze mois) et les avantages sociaux sont presque inexistantes.
- Les organismes communautaires ont un encadrement moins rigide et cette flexibilité permet que les femmes aient plus de créativité, mais bien sûr dans des conditions moins avantageuses.
- Les organismes communautaires ont un côté maternel. Peut-être est-ce l'héritage laissé par les congrégations religieuses ? Peut-être est-ce pour cela que quelquefois, nous avons l'impression que nous sommes dans le domaine des oeuvres de charité ? Il faut modifier cette impression.
- Peut-être aussi que ce côté maternel nous vient du fait que les organismes communautaires sont un milieu de femmes. Oui, il y a des hommes, mais avez-vous remarqué que la plupart des hommes occupent les postes de direction et que les femmes, ceux à l'intervention, soit 99 % ?
- Nous avons l'intelligence, la personnalité, la détermination, du caractère, alors où est le problème?
- Les femmes immigrantes cherchent à travailler dans des organismes de services. Pourquoi y a-t-il si peu de femmes immigrantes entrepreneures ? Pourquoi celles qui arrivent à démarrer une entreprise ou à ouvrir un bureau finissent-elles par le fermer quelques années plus tard ? Seules celles qui sont supportées par un conjoint (et de préférence de québécois de souche) réussissent.

## Conclusion

L'*empowerment* signifie de donner aux femmes des communautés culturelles les moyens pour y arriver. Comme vous pouvez le constater, le processus d'*empowerment* n'est pas facile. Nous ne voulons pas que les femmes immigrantes se cantonnent et moins encore qu'elles restent dans le bénévolat. Il faut dépasser ce niveau parce que quelquefois, dans les organismes communautaires, nous avons l'impression que nous sommes en train de remplacer les congrégations religieuses et de rester dans le domaine de la charité.

Il faut qu'il y ait une reconnaissance dans tout les sens du mot : une reconnaissance économique de la part du gouvernement et une reconnaissance de notre savoir-faire. Cette reconnaissance doit venir de nous-mêmes, de nos organisations. Si nous voulons vraiment partager, il faut :

- Donner un espace et leur laisser faire leur espace lorsqu'elles veulent participer.
- Apprécier leurs façons de faire.
- Donner l'opportunité de rester.
- De pas laisser les femmes immigrantes à l'écart.
- Avoir des ouvertures sur les conseils d'administration.
- Prendre le temps d'expliquer les modes de fonctionnement de l'organisme.
- Identifier les barrières et aider à les surmonter.

Parce qu'en plus de nos attitudes, il y a d'autres éléments qui empêchent la participation des femmes immigrantes, soit le fait qu'il n'y ait pas de structure pour la soutenir.

Nous, les femmes, devons travailler ensemble. Quand les femmes immigrantes participent, il faut éviter de faire un système parallèle et séparer les deux façons de faire. Nous devons créer ensemble une seule façon de faire. Souvent, on crée un comité sur les femmes immigrantes dans l'organisation, n'ayant aucun pouvoir décisionnel; c'est du folklore. De plus, ce comité devient une structure parallèle à l'organisation, une structure qui finit par ne plus avoir rien en commun avec l'organisation-mère.

## **SYNTHESE DES DEBATS SUITE AU PREMIER PANEL**

### ***Qui sommes-nous finalement ? Issues de l'immigration, femmes immigrantes, des communautés culturelles, ethnoculturelles ?***

Selon la participante qui se pose ces questions, l'aspect ethnique est fondamental et les communautés ne devraient pas être qualifiées uniquement comme étant culturelles, mais plutôt ethnoculturelles.

Micheline Labelle rappelle l'origine de ces diverses appellations. L'État a une énorme influence sur la façon dont on désigne les groupes dans la société, quelle que soit cette société. Elle rappelle qu'au niveau fédéral, les expressions « groupes ethniques », « minorités visibles » ont été utilisées. La deuxième expression est d'ailleurs une invention du gouvernement fédéral. Maintenant, on parle de groupes ethnoraciaux.

Au Québec, l'expression « communautés culturelles » est née en 1981 avec 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 culturelle. C'était un militant de la Maison d'Haïti, d'origine haïtienne, qui fut un des initiateurs du plan d'action à l'égard des communautés culturelles. Ceci était fait en reconnaissance d'une diversité. Cependant, on ne parlait pas de diversité à l'époque, mais de communautés culturelles.

L'effet négatif de cette orientation, c'est que pendant des années, tout ce qui concernait les problèmes des immigrantes et immigrants a été concentré dans ce seul Ministère plutôt que de se donner une perspective transversale. Cela a aussi créé dans l'esprit des gens de toute bonne foi une division institutionnalisée, dans l'espace public. On entend encore maintenant : « Vous les Québécois, nous des communautés culturelles... » Et : « Nous les Québécois, vous des communautés culturelles... » Pour contrer ces effets, les intellectuelles et intellectuels de communautés culturelles se sont battus pour un discours de la citoyenneté.

Aussi, quand le Parti Québécois a repris le pouvoir en 1993, il a changé le nom du ministère pour le remplacer par ministère de l'Immigration et des Relations avec les citoyens. On a commencé à parler de Québécoises et de Québécois d'origines diverses, de Québécoises et de Québécois issus de l'immigration, de citoyennes et de citoyens d'origines diverses, de citoyennes et de citoyens issus de l'immigration.

Changement de gouvernement, le Parti Libéral remplace la Semaine de la citoyenneté par la Semaine des relations interculturelles, change le nom du ministère à nouveau 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 Québécois cependant.

Aussi bien au fédéral qu'au Québec, des notions ont été inventées, notamment pour administrer des programmes d'accès à l'égalité en emploi. Au fédéral, les minorités visibles regroupent le monde entier sauf l'Europe, par conséquent les personnes n'ayant pas la peau blanche. En voulant lutter contre le racisme, on reproduit ainsi le racisme. Les minorités visibles sont une catégorie parmi quatre catégories, les trois autres étant les Autochtones, les femmes et les personnes handicapées. Au Québec, c'est semblable, l'expression « minorité visible » ayant été intégrée dans la Loi.

Il est normal de catégoriser pour administrer des programmes, mais il doit y avoir une distinction très nette entre ce qui est prévu pour administrer ces programmes et ce qui est véhiculé dans l'espace

public. Les catégories utilisées pour l'administration des programmes ne devraient pas être importées dans l'espace public parce que cela crée des effets pervers et négatifs.

Quant à l'expression « groupes racisés », il s'agit de groupes victimes de racisme ou vulnérables au racisme. Quand on emploie le mot « racisé », il suppose qu'un groupe soit constitué en race. On prend une distance par rapport à la notion de race. Si on est favorable à l'idée que les races n'existent pas, l'idée qu'il y a des races ne devrait pas être reproduite.

Comment, par contre, ne pas nier le racisme tout en niant l'idée de race ? L'idée de race est une conséquence de l'idéologie raciste, mais elle n'en est pas la cause. Cette notion devrait donc être supprimée du vocabulaire, notamment dans les plans d'action contre le racisme, mais il faut toutefois reconnaître l'idée qu'il existe des groupes qui sont racisés, constitués en races, en tant que construction sociale et politique, et ne pas nier non plus les manifestations du racisme.

Selon Micheline Labelle, le vocable préférable est celui de Québécoises et Québécois d'origines diverses. Leur présence n'est pas nouvelle, elle remonte à la fondation de la Nouvelle-France et s'est poursuivie sous le régime anglais. L'immigration n'est donc pas récente et le Québec a toujours été une société diversifiée en profondeur de telle sorte qu'elle n'est pas un ajout, mais inhérente à la construction de la société moderne.

À la FFQ, il existe un comité des femmes des communautés culturelles. Il en existait dans des partis politiques. La question vaut la peine d'être débattue : est-ce une bonne chose que de mettre en place de tels comités ?

Une autre participante indique que l'historique des différents vocables illustre un malaise dans la gestion de la diversité qui est pourtant naturelle. Cette participante n'est pas non plus favorable à la désignation que toutes et tous sont citoyens. Oui, pour être citoyenne, mais avec le pouvoir de bénéficier des mêmes privilèges.

Par ailleurs, il est mentionné par une autre participante qu'il existe beaucoup de résistances face au mot « ethnique » ou au préfixe « ethno ». « Ethnos » est un mot en grec qui signifie étranger et inférieur. « Femmes de communautés culturelles » est l'expression qui rallie le plus présentement à moins d'en trouver une autre qui serait plus académique sinon barbare. Une autre expression qui rallie également, c'est celle de femmes de diverses origines, mais elle devrait être popularisée davantage. Elle est née en 2001 lors de l'organisation du 8 mars par des femmes immigrantes et initiée par le Centre des travailleurs et travailleuses immigrants. Enfin, le sujet de l'appellation est tellement vaste qu'il pourrait tenir lieu de thème pour un prochain forum.

Au-delà des termes, la crainte est exprimée que les communautés culturelles disparaissent. Avec le temps, les Québécoises et Québécois restent d'origines diverses et c'est souhaitable. Les liens avec ces femmes et ces hommes de d'autres communautés constituent une richesse à préserver.

Les personnes immigrantes devraient également être éduquées au respect de la société d'accueil. Non seulement des personnes immigrantes sont discriminées, mais également des Québécoises et des Québécois. L'accusation de racisme est utilisée fréquemment, mais est-elle toujours pertinente ? Par exemple, une femme africaine se voit refuser un emploi. On peut dire que c'est parce qu'elle est Noire, mais s'était-elle préparée adéquatement à l'entrevue ? Est-ce la raison véritable du refus ?

Le motif de racisme doit être utilisé quand il s'agit réellement de racisme. Il pose un problème au Québec et il doit être nommé pour travailler à le faire disparaître complètement. En disant qu'il existe du racisme au Québec, ce n'est pas d'affirmer que les Québécoises et les Québécois sont racistes.

***Quels changements le transnationalisme apporte-t-il à la vie de tous les jours des nouveaux arrivants ?***

Micheline Labelle apporte quelques exemples de changements apportés par le transnationalisme. Les États se concertent pour resserrer leurs politiques d'immigration; c'est le cas au Canada, aux États-Unis et dans les pays européens. Si les organisations non gouvernementales ne répondent pas en se concertant au-delà des frontières, les États le font. De se concerter entre ONG au-delà des frontières sert à la défense des droits.

Un autre exemple concerne la lutte pour la reconnaissance des droits économiques, politiques et civils. Actuellement, au Conseil de l'Europe, ce sont les droits individuels qui font l'objet de préoccupations. Si les ONG ne sont pas en réseaux pour faire progresser les revendications et les droits collectifs, cela influe sur la vie quotidienne des gens, par exemple concernant le port du voile ou les tribunaux religieux.

La protection des droits des immigrantes et immigrants demande une concertation internationale, mais cette dernière expression devrait être distinguée du transnationalisme. Le transnationalisme vise les communautés qui se considèrent comme des diasporas. Ces diasporas sont issues de peuples qui ont subi des traumatismes historiques et qui décident de se mettre ensemble pour préserver leurs identités, tenter d'influencer leurs conditions de vie dans la société dans laquelle ils vivent, mais aussi dans leur pays d'origine. Il y a toutes sortes de combats à mener dans leur pays d'origine et les immigrantes et immigrants ont une part active à jouer dans ces combats.

Au Québec, on peut être très fiers de la diaspora haïtienne. Un million d'Haïtiennes et d'Haïtiens sur six millions sont à l'étranger. Ils sont présents dans toutes les couches de la société et dans plusieurs pays, aux Barbades, en Guadeloupe, à Cuba, à Miami, à Montréal et ailleurs. Des intellectuels haïtiens au Québec sont ceux qui ont donné le ton au leadership international de la diaspora haïtienne. Ils ont eu des activités transnationales depuis des décennies et ont été des fers de lance dans l'espace nord-américain.

### ***Comment faire partie de la gestion de la diversité ? Veut-on en faire partie ou en bénéficier ?***

Selon Marie-Claire Rufagari, pour pouvoir en bénéficier, il faut être des actrices et des acteurs. Sinon le produit de ce qui est défini ne reflètera pas les différentes parties qui composent la diversité. Comme c'est en interaction, s'il survient un problème, toutes et tous font partie de la solution. Si l'on fait partie du problème, on fait tout autant partie de la solution. Le problème qui s'est produit assez souvent, c'est que les « autres » ont été définis comme des objets. Lors de recherches interculturelles, les résultats des recherches n'étaient même pas validés par des personnes issues de l'immigration, mais elles étaient uniquement les objets de ces recherches.

Il est fait remarquer cependant qu'il n'arrive pas souvent que les femmes immigrantes puissent être des actrices. Les chercheuses et chercheurs devraient faire preuve de plus de respect et au moins faire valider les résultats. Les recherches devraient aussi être réalisées plus souvent par des femmes et des hommes de communautés culturelles. Lorsque les résultats ne sont pas validés, ils peuvent être biaisés et les conclusions, ne pas être adéquates.

## PANEL 2

### À LA FRONTIÈRE DU GENRE ET DU RACISME, Y A-T-IL UNE PLACE POUR LES FEMMES IMMIGRANTES ET DES ENJEUX QUI LES CONCERNENT DANS LE MILIEU SYNDICAL ?

#### LA LANGUE : UN ÉLÉMENT CENTRAL DE L'INTEGRATION DES PERSONNES IMMIGRANTES

Par Louise Mercier\*

*Louise Mercier est vice-présidente de la Fédération des travailleuses et des travailleurs du Québec (FTQ) ainsi que présidente du comité de la condition féminine de la FTQ et coresponsable politique du comité sur l'intégration des personnes immigrantes.*

Je voudrais tout d'abord remercier le comité organisateur pour son aimable invitation à participer à ce forum. C'est avec grand plaisir que je viens partager avec vous aujourd'hui quelques réflexions sur la langue comme élément d'intégration des personnes immigrantes dans nos milieux, et plus particulièrement à la FTQ et dans mon syndicat.

La FTQ représente un grand nombre de travailleuses et travailleurs immigrants, dans tous les secteurs de l'activité économique, mais on en retrouve de plus fortes concentrations dans certains secteurs comme l'entretien ménager, le vêtement et le textile, l'hôtellerie, la restauration, l'alimentation, le taxi.

#### À l'époque...

Quand on remonte un peu dans le temps, bien avant l'adoption de la Loi 101 (Loi sur la langue française au Québec) en 1977, la FTQ se préoccupait déjà de la francisation des milieux de travail. Pour nous, travailler en français était une condition de travail et nous avions le devoir de favoriser l'amélioration du français dans les milieux de travail que nous représentions.

C'est ainsi que déjà au cours des années quarante et suivantes, des syndicats comme l'Union internationale des ouvrières et ouvriers du vêtement pour dames - qui comprenait une forte proportion de travailleuses immigrantes, consacraient beaucoup de temps à l'éducation et à la démocratisation syndicales.

Les Léa Roback, Yvette Charpentier, Anna Delso et plus tard Lauraine Vaillancourt se sont ainsi succédées pour dispenser des cours de francisation à ces travailleuses, mais elles ont élargi la formation pour inclure également des cours concernant, par exemple, leurs droits au travail, l'alphabétisation, le Code civil, le militantisme syndical. À elle seule, Lauraine Vaillancourt, alors responsable de l'éducation dans son syndicat, a formé pas moins de 600 de ces travailleuses par année entre 1980 et 1995!

Vers le milieu des années soixante-dix, la grande grève à la *General Motors* fut également une étape importante concernant les revendications des travailleurs et travailleuses en matière de droits linguistiques. Peu après, l'adoption de la Charte de la langue française est venue nous conforter

---

\* Le texte de la présentation de Louise Mercier est reproduit intégralement.

dans notre statut de francophone et légitimer, en quelque sorte, notre action au quotidien sur le terrain.

En tant que partenaires de la francisation des milieux de travail, la Loi 101 reconnaît les syndicats comme des partenaires de la francisation des milieux de travail. En 1977, la FTQ a adopté une approche de francisation, en mettant en place une stratégie d'intervention à la source dans les différents milieux de travail : franciser le personnel des entreprises en même temps que les installations.

En 1979, la FTQ adopte une politique portant principalement sur les lois qui régissent les conditions d'immigration et jette les bases du développement de relations interculturelles harmonieuses en milieu de travail. Car franciser les milieux de travail, c'est non seulement une façon d'en arriver à une meilleure compréhension et acceptation mutuelle au travail, mais c'est aussi un outil indispensable pour l'accès à l'égalité, la prévention en santé et sécurité du travail, le travail syndical, etc.

Dès 1990, une enquête à la FTQ auprès de ses divers syndicats locaux révèle une présence immigrante dans nos rangs d'environ 15 % de notre *membership* total. La FTQ décide donc d'intervenir plus concrètement et organise des sessions d'information et de sensibilisation sur les relations interculturelles à l'intention de ses syndicats affiliés qui, eux-mêmes, reprennent cette formule. De cette façon, la FTQ s'assurait d'entretenir des échanges assidus d'information sur la réalité et le vécu des travailleuses et travailleurs immigrants.

Cette approche de la FTQ voulait également susciter une réflexion collective parmi nos membres, dans les milieux de travail, en interpellant chacun et chacune, de toutes origines ethniques ou raciales. Nous voulons que tous et toutes puissent réfléchir et cheminer ensemble, qu'ils soient prêts à entendre la vision de l'autre, partager leurs expériences et bâtir ainsi une vraie solidarité. Pour qu'il y ait un véritable dialogue interculturel, il faut préparer le terrain et faire de la formation. Tous n'ont pas la chance de passer par des organismes. Par contre, nous avons rapidement constaté que la formation linguistique ne fait pas partie de la culture de la plupart des entreprises et que nous aurions de nombreux obstacles à surmonter. Nous nous sommes armés de patience et nous avons agi.

## **Des actions concrètes**

Au fil du temps, les initiatives se sont multipliées chez nos syndicats affiliés pour favoriser l'intégration de ces nombreux membres. Par nos multiples actions de francisation en milieu de travail, nous sommes en mesure d'affirmer que là où l'entreprise est francisée, les travailleuses et travailleurs immigrants s'intègrent beaucoup plus facilement.

Pour illustrer mon propos, je voudrais vous parler un peu de ce que mon syndicat, l'Union des employées et employés de service, section locale 800 (UES-800), fait depuis plusieurs années dans ce dossier.

Entre les années 1995 et 1998, nous avons mis sur pied un projet de jumelage dans les entreprises d'un secteur bien particulier, celui de l'entretien ménager, secteur à sous-traitance, où nous retrouvons plus de 40 % de personnes immigrantes, avec 22 langues parlées. Gros défi!

Le projet permettait une rencontre de personnes immigrantes et de personnes nées au Québec afin d'échanger sur différents sujets dans un contexte autre que celui du travail. Souvent ces personnes étaient peu ou pas impliquées dans le mouvement syndical. L'objectif : une meilleure connaissance des « autres », de leurs cultures et coutumes, etc. Les personnes qui participaient aux sessions de jumelage étaient libérées de leur travail avec plein salaire. Lors de ces sessions, plusieurs constats

ont été faits, le plus important étant qu'il nous fallait éliminer les tensions vécues à cause de la langue.

Il n'en fallait pas plus. Nous avons donc organisé des classes de français les samedis. Ce projet a fonctionné durant quelques années, mais notre souci d'encourager la conciliation travail-famille nous a obligés à trouver une alternative. Nous avons travaillé à organiser des classes de français pour les personnes immigrantes tout en s'assurant que ces personnes pouvaient s'absenter du travail une fois par semaine tout en recevant leur salaire. Notre défi : convaincre les entrepreneurs du secteur de supporter ce merveilleux projet de francisation. Ce ne fut pas une mince affaire. Sous-traitance, trois quarts de travail différents (jour, soir, nuit), plus de sept entreprises dont les contrats sont répartis sur toute l'île de Montréal et ses environs. Nous avons persévéré et, deux ans plus tard, notre projet voyait le jour.

Depuis 2001, grâce à une aide financière du Fonds national de la formation de la main-d'œuvre, l'UES-800 offre des classes de français cinq jours par semaine. Les personnes immigrantes y viennent en toute quiétude en sachant qu'elles sont libérées de leur travail et qu'elles seront payées comme si elles y étaient.

Je suis certaine que vous ne serez pas surprises d'entendre que la majorité des personnes qui viennent en classe sont des femmes (dans une proportion de 8 sur 10). La coordination du projet demande beaucoup de travail, mais lorsque nous voyons ces personnes revendiquer leurs droits aux indemnités CSST, aux assurances groupes, discuter avec leur superviseur de leur contrat de travail, nous oublions le temps consacré à ce projet.

Que dire des retombées pour ces personnes dans la vie de tous les jours : pouvoir accompagner les enfants dans leur apprentissage scolaire, participer à la vie civique, être fières de pouvoir communiquer en français, le lire et l'écrire.

Souvent j'entends des commentaires extraordinaires :

- « Ma vie a changé. »
- « Mes enfants participent à mes préparations aux cours. »
- « J'ai renouvelé mon permis de conduire sans que mon mari soit obligé de m'accompagner. »
- « Ma fille est en secondaire 1 et c'est moi qui lui explique l'utilisation de l'imparfait et du passé composé. »
- « Merci au syndicat pour ce cadeau du ciel! »

Et je pourrais vous en dire encore et encore...

## **Une coordination nécessaire à la FTQ**

Les actions étant multiples et variées, la FTQ s'est dotée en 2002 d'un comité sur l'intégration des personnes immigrantes dont je suis coresponsable politique avec une autre vice-présidente issue des communautés culturelles. Ce comité était devenu nécessaire pour mieux répondre aux besoins de nos syndicats affiliés, non seulement pour faciliter l'intégration des personnes immigrantes dans les milieux de travail, mais aussi pour amener nos membres des communautés culturelles à s'impliquer davantage dans la vie syndicale. Nous travaillons sur divers aspects, à la fois sur la francisation des milieux de travail, la régionalisation de l'immigration, la reconnaissance des acquis et des compétences, et la lutte contre la discrimination et les préjugés.

D'autres services et comités de la FTQ comme celui en condition féminine, travaillent notamment au plan de la recherche-terrain, de la santé et sécurité du travail.

La lutte pour la francisation des milieux de travail est aussi une lutte pour l'égalité entre tous les travailleurs et travailleuses. Est-ce qu'on en a fait suffisamment ? Probablement pas...

Lors de notre rencontre Biennale de réflexion en condition féminine en 2003 (ces rencontres sont l'équivalent de conférences des femmes), les femmes ont déclaré unanimement qu'il était important de faire une place aux nouvelles membres, à la relève, notamment parmi les jeunes et les personnes immigrantes. On considère qu'il faut être davantage à l'écoute de leurs attentes et de leurs besoins et on reconnaît qu'il faudra faire des efforts particuliers pour les informer sur nos luttes, nos enjeux et les messages que nous portons ainsi que pour les amener à s'impliquer davantage. C'est à nous d'agir!

Je terminerais par une question qui m'a déjà été posée: si nous décidions d'adopter quelqu'un d'un autre pays, serions-nous prêts et prêtes à l'isoler dans une chambre ? Est-ce que nous nous acharnerions à communiquer avec cette personne par signes ? C'est pourtant un peu de cette façon que ça se passe dans certains milieux de travail où nous avons parfois l'impression qu'allophone rime avec aphone. À la FTQ, la langue est non seulement reconnue comme un élément central de l'intégration des personnes immigrantes, mais comme une condition de travail.

## PANEL 2

### À LA FRONTIÈRE DU GENRE ET DU RACISME, Y A-T-IL UNE PLACE POUR LES FEMMES IMMIGRANTES ET POUR LES ENJEUX QUI LES CONCERNENT DANS LE MILIEU SYNDICAL ?

#### DES MILIEUX DE TRAVAIL DE TOUTES LES COULEURS, APPRENDRE À TRAVAILLER ENSEMBLE

Par Josée Roy\*

*Josée Roy est adjointe à l'exécutif de la CSN depuis 2001. Elle est responsable de la coordination de plusieurs dossiers dont ceux de la santé, de l'éducation, de la condition féminine, des droits des gais et lesbiennes et des communautés culturelles. Madame Roy vient du secteur de la santé et des services sociaux où elle a pratiqué comme ergothérapeute.*

Josée Roy explique qu'il existe un comité de condition féminine et un comité sur les relations interculturelles et raciales à la CSN. Ces comités ont pour tâche de conseiller le comité exécutif sur les orientations et les actions à prendre dans les différents dossiers. Sur les enjeux plus généraux qui concernent les femmes immigrantes, ces comités ont la responsabilité de se tenir informés de ce qui se passe et de proposer de soutenir des actions ou des revendications portées par d'autres organisations plus dédiées à ces questions.

Dans le champ qui concerne plus la CSN, le milieu du travail, ces comités ont le devoir de proposer des actions concrètes aux syndicats. À cet égard, la CSN poursuit présentement deux importants projets qui sont présentés par Josée Roy. Ils ne touchent pas uniquement les femmes immigrantes, mais les gens des communautés culturelles en général. Selon l'évolution de ces projets, la CSN a l'intention de voir s'il n'y a pas lieu de s'intéresser aux questions plus spécifiques sur les femmes.

Le premier projet se situe à l'interne. La CSN est un regroupement de travailleuses et travailleurs qui compte 300 000 membres dont environ 15 % de communautés culturelles. Il y en a davantage à Montréal et dans certains secteurs. La CSN emploie également 650 personnes. La très grande majorité d'entre elles, constituée de conseillers syndicaux et de personnel de bureau, est blanche, francophone et d'origine québécoise. La CSN n'est donc pas à l'image de la société ni de son *membership*, mais elle a un souci de changer cette situation.

Depuis les années 1990, elle souhaitait profiter d'un grand mouvement de main-d'œuvre qui s'annonçait vers la retraite, pour faire une approche et recruter des personnes immigrantes et de communautés culturelles. Un travail a été fait par le service des ressources humaines auprès des organismes communautaires et du Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO) pour personnes immigrantes pour présenter les critères d'emploi de la CSN. Malheureusement, cette opération a donné très peu de résultats et il fallait trouver autre chose. C'est là que la CSN, au début des années 2000, a pris connaissance du volet Intégration des jeunes des communautés culturelles et des minorités visibles au Fonds jeunesse, et a soumis un important projet.

Ce projet avait les objectifs suivants :

- 1- augmenter la représentativité de l'organisation en regard de la population québécoise, particulièrement dans la région de Montréal;

---

\* Le texte qui suit est une synthèse de la sa présentation lors du Forum.

- 2- augmenter la cohérence entre les positions de la CSN face à l'intégration et la composition de son personnel.

La subvention du Fonds jeunesse a permis des stages de familiarisation avec le travail en vue d'une embauche permanente à la fin du projet. Les stages ont été d'une durée maximale d'une année. Treize personnes ont participé, neuf conseillères et conseillers syndicaux et quatre employées de bureau, dix femmes et trois hommes. Six femmes occupaient un poste de conseillère et les quatre autres étaient employées de bureau. Les trois hommes étaient conseillers syndicaux. Toutes et tous avaient moins de trente ans. À la fin du projet - une personne avait quitté en cours de route pour reprendre ses études à temps complet, il y a eu sept personnes embauchées dont cinq femmes (une employée de bureau et quatre conseillères) et deux hommes conseillers.

Le peu d'expérience de travail a constitué une difficulté pour le recrutement compte tenu des exigences reliées aux types de travail. Cependant, il s'agit là d'une difficulté dans tous les milieux de travail et qui ne se retrouve pas juste chez les immigrantes et immigrants. Par ailleurs, le projet d'une envergure suffisante a obligé l'organisation à mettre en place des structures d'accueil et à mobiliser un certain nombre de ressources internes autour de celui-ci. Cela n'aurait pas été possible sans la subvention qui couvrait les salaires.

Lors du bilan du projet, les facteurs ayant fait le succès de cette opération ont été identifiés. Ce sont les suivants :

- Le paritarisme dans la prise en charge du projet : les ressources humaines et le syndicat étaient impliqués dans le projet, ce qui a permis de sensibiliser et de responsabiliser toutes les ressources dans l'organisation. Cela a aussi permis de traiter les difficultés rencontrées de façon conjointe et de véhiculer le même message à travers toute l'organisation. Le comité d'encadrement était formé de deux personnes représentant les ressources humaines et le syndicat et de deux personnes affectées à la formation du personnel.
- Le volontariat pour les équipes qui accueillent : les charges de travail sont lourdes et il ne fallait pas que la participation des stagiaires au projet semble imposée.
- Le recrutement en collaboration avec les groupes communautaires : comme employeur, la CSN n'avait pas d'expérience en intégration; elle n'avait pas de banque de données ni nécessairement de contacts spécifiques. La CSN a donc travaillé avec plusieurs groupes voués à l'intégration et à l'accueil des personnes immigrantes ou encore à des services à la jeunesse. Le projet leur a été expliqué ainsi que le profil recherché et les critères d'embauche. Les groupes ont participé très activement en suscitant les candidatures et en aidant les jeunes à se préparer pour le processus de sélection. Plusieurs références faites par des groupes ont porté fruit et leur apport a été déterminant dans l'embauche à la fin des stages.
- La formation du personnel d'accompagnement : deux formations ont été dispensées, une pour le comité paritaire d'encadrement sur les biais culturels dans le processus de sélection et une pour les parrains et les marraines des stagiaires sur les difficultés appréhendées et les approches à développer.
- Le parrainage des stagiaires : celui-ci a permis un suivi et un encadrement très serré tout au long du projet, un réajustement constant et une prise en compte des besoins des personnes. Il s'est développé des liens très intéressants entre les parrains et marraines des stagiaires qui ont permis un accroissement de la sensibilité des gens, une diminution des préjugés et une meilleure connaissance des difficultés réelles. Ces personnes sont même restées en contact après les stages.

- L'accès des stagiaires aux programmes de formation obligatoires pour les nouveaux salariés : les jeunes stagiaires y ont été invités et cela a augmenté leurs chances d'être embauchés à la fin du projet.

- Une formation intensive en français : les stagiaires n'avaient pas le français comme langue maternelle. Ils ont suivi des cours de français à raison de deux à trois heures par semaine et ces cours ont aussi été déterminants pour augmenter la possibilité d'embauche à la fin du projet.

Toujours lors du bilan, deux types de difficultés ont été identifiés. D'abord la maîtrise du français: on parle d'un français plus avancé. Malgré l'immersion et les cours mis en place dans les stages, dans certains cas, c'était le principal obstacle sinon le seul à l'embauche permanente compte tenu des exigences élevées pour les postes d'employées et employés de bureau. À la CSN, ceux-ci font de la correction et de la révision de textes. Les conseillères et les conseillers qui sont associés à la rédaction de mémoires et de conventions collectives doivent aussi avoir une excellente maîtrise du français.

Les autres difficultés sont celles exprimées par les stagiaires : faiblesse ou absence du réseau familial et social, méconnaissance des ressources et services disponibles, deuil d'une profession non reconnue par les institutions québécoises, rapports hommes-femmes complètement différents de ce qu'ils ont connu dans leur société d'origine. Ces difficultés ont été relevées et traitées au fur et à mesure qu'elles ont été exprimées.

La CSN souhaite que ce projet se poursuive. Des discussions ont lieu de façon paritaire sur les suites à y donner. La CSN devrait-elle mettre en place un programme d'accès à l'emploi avec des objectifs chiffrés ? Un processus de parrainage permanent devrait-il être systématisé ? Est-ce que le même type de stages de familiarisation devrait être reproduit ? Quoiqu'il en soit, certes, les stages, soit un an de familiarisation avec le travail pour des gens qui viennent d'arriver au Québec, ont été déterminants pour l'embauche à la fin du projet.

Le deuxième projet qui est présenté a débuté en 2002 et s'adresse aux syndicats. Ce qui est souhaité par ce projet, c'est d'augmenter la prise en charge du défi de l'intégration des personnes immigrantes par les syndicats. En 2002-2003, une enquête a été effectuée pour évaluer les besoins des syndicats, des conseillères et conseillers syndicats, des militantes et militants, et des personnes des communautés culturelles qui étaient dans les milieux de travail. Cela a permis de constater que certains syndicats avaient développé des stratégies intéressantes, mais d'autres avaient beaucoup à faire comme pour l'ensemble de la population. Cette recherche a convaincu la CSN qu'un travail de sensibilisation devrait être entrepris avec les syndicats et qu'ils soient invités à prendre en charge une démarche sur l'intégration.

Un guide a été produit puis lancé au congrès de la CSN en mai 2005. Il s'intitule *Des milieux de travail de toutes les couleurs : apprendre à travailler ensemble*. Disponible sur le site Internet de la CSN, ce guide fait le tour du contexte démographique au Québec, de l'évolution de l'immigration, de l'évolution de l'emploi, des plans du gouvernement face à l'immigration et des défis à relever pour la société. Il sensibilise au fait que l'immigration est un enrichissement pour le Québec, pour les milieux de travail, et il propose une démarche pour une prise en charge par les syndicats de cette question, pour une meilleure intégration et un maintien à l'emploi, et pour une participation des gens immigrants à la vie syndicale.

Plusieurs étapes ont été soumises, plusieurs outils rendus disponibles comme le parrainage et la formation. Ces outils avaient déjà été utilisés par la CSN dans le précédent projet. Une démarche de réalisation du portrait du milieu de travail y est proposée. Il est suggéré de travailler conjointement avec l'employeur autant que possible, sans attendre qu'il ne soit prêt. Dans certains cas, ils le sont, mais dans d'autres cas, non. Sans attendre, il est suggéré de revenir à la charge auprès de l'employeur au fur et à mesure que la démarche progresse.

Une tournée est prévue en régions pour rencontrer les syndicats suite à la publication du guide, avec une mini-formation sur la conciliation interculturelle et la présentation du guide. Par la suite, le souhait est de répondre aux besoins spécifiques de chaque syndicat lors de la mise en place de leur démarche. Il y aura des approches différentes selon les régions, les milieux de travail. La conciliation sera le plus possible adaptée.

## PANEL 2

# À LA FRONTIÈRE DU GENRE ET DU RACISME, Y A-T-IL UNE PLACE POUR LES FEMMES IMMIGRANTES ET POUR LES ENJEUX QUI LES CONCERNENT DANS LE MILIEU SYNDICAL ?

## MAKING LINKS : THE STRUGGLE TO BE VISIBLE

Par Tess Tesalona\*

*Tess Tesalona came to Canada in 1988 as a domestic worker through the LCP program. She got her diploma in social work techniques at Dawson College in 1996. Ms Tesalona is the coordinator of the Immigrant worker Center (IWC). She is also a community organizer in her own Philippine's community and member of the committee of women of diverse origins for March 8<sup>th</sup>.*

### Introduction

Warmest Greetings! My name is Tess Tesalona, coordinator of the Immigrant Workers' Center. The centre is one of the founding members of the March 8 Action and Coordination Committee for Women of Diverse Origins. Today, I am speaking in their behalf.

I came to Canada in 1988 as a domestic worker. In January 1997 I became a union organizer for UNITE (Union of Needle-trade, Industrial and Textile Employees). I joined the campaign to replace a management union at Peerless, a suit manufacturer in Montreal. The campaign of UNITE at Peerless ended when the Teamsters made a sweetheart deal with the company to replace the management union. Subsequently, our organizing team of people from diverse communities here in Montreal managed to organize 11 out of 15 places or about 4,000 workers. Two of those work places were won by election. The organizing team formed their union under SEIU, one year later, the department was closed.

The idea for a worker centre came from experiences out of the union and community organizing. One particular aspect of our work is to make the link between the two, with specific focus on the immigrant communities. The Immigrant Workers' Center was established in September 2000 with the support of community organizations, unions, and individuals from recent immigrant communities to provide immigrant workers with a space in which they can discuss issues relevant to their work and communities and to assist immigrant workers in organizing themselves around labour issues. It is an education and referral centre that is located in the heart of Côte-des-Neiges, an area with a high concentration of immigrant families. We also support the struggle of all migrants, immigrants, and refugees to obtain status in order to live in peace and dignity here in Canada.

Towards the end of 2001, IWC became the host of a series of meeting between several women's groups including: the South Asian Women's Community Centre, Femmes sans frontière-Latin America, PINAY (Filipino Women's Organization of Quebec), Iranian Women's Organization of Montreal, Black Women's Congress-Chapter Ville-Marie, Working Group Against the Discrimination of Women, Comité de solidarité avec les femmes afghanes, FIRE (Young Women of Color Collective), MUFASA (McGill University Filipino and Asian Students Association), Centred'aide aux immigrants. Since then, some groups left but others joined in. In 2002, we organized our first event under the theme: Affirming Our Rights. This year's theme is Global Feminism and Social Transformation. I am happy to see that our topic for this conference is on the same subject.

---

\* Le texte de la présentation de Tess Tesalona en anglais est reproduit intégralement. La traduction française suit.

## **Examples of Successful Organizing For and By Immigrant Women**

Immigrant women had been active participants in social transformations, however, the efforts of those who are considered to be in the margins of society seldom gets noticed. Some of the most recent examples are :

- IRIS factory union organizing campaign : IRIS is a socks factory in the north of Montreal with a 400 workforce, 95 % immigrants where 6 % are women. In 1998-99 the workers organized to form a union under UNITE. Before they could get a CBA finally approved, the workers had gone through 2 strikes. The company was very arrogant in pronouncing that the strike will only last 3 days and the workers will kneel begging to be back. Both strikes lasted 3 weeks. What is remarkable in this situation is the fact that one of the major issues was non-payment of salary in time, in spite of the fact that this factory was heavily subsidized for the purpose of job creation. Women participated actively. Women workers were at the picket line at the same time those at home received letters from the company to persuade their husband to go back to work. This tactic backfired as the women supported their men, some even joined the organizing campaign.

- SAWCC's campaign for the recognition of gender based persecution as valid basis for seeking asylum in Canada : in the early 1990's many claims were rejected and some even deported on the grounds that women lacked credibility. SAWCC together with other community groups, local and national lobbied to bring to the minister of immigration the situations of refugee claimants who had been victim of conjugal violence. In 1993, Immigration and Refugee Board chairperson Nurjehan Mawani brought forward guidelines on gender based persecution which had been included in the definition of Convention Refugee.

- PINAY's campaign to stop the deportation of a domestic worker and her son : this successful campaign to stop the deportation of a domestic worker and her son was a result of legal and political campaign. The legal aspect pertains to the law as it applies to this case. The politic campaign raised the issue of the exploitative and anti-woman policy of the Live-in-caregiver Program of the federal government to bring in domestic workers to Canada. It also criticized the Philippine government's labour export policy. This struggle became a national as well as an international campaign for migrants rights.

- Solidarity Across Border's organizing of the 7 day March to Ottawa : the most recent and exciting mobilization involving women of diverse origins was the MARCH to OTTAWA under the banner No One is Illegal. Solidarity Across Borders is a coalition of many groups working around the issue of refugees, migrants and immigrants. I say exciting because of the many young women who are instrumental in making it happen. The march was from Montreal to Ottawa on June 18-25, 2005.

## Identifying Positive Practices

- Finding commonalities : at a time when social norms points to many division rather unifying factors, it is important to look at the common factor which bind as together. It could be an issue, it could be a moment, it could be ideology. This year's women's march from Berri Sq. to Phillips Sq was joined by the striking university students
- Building Alliances : based on the commonalities identified, we can build alliances with people, with groups, with movements. At IWC, our relationship with the unions can be categorized into cooperative, as mediator, or adversarial. However, in each of these tactics, we do alliance building.
- Forming a Basis a Unity : as alliance building is a fluid and dynamic organism, forming a basis of unity is building a foundation, setting parameters, pointing out direction and commitment to groups involved. March 8 committee formulated its basis of unity on its 3<sup>rd</sup> year as a group.
- Linking Local and Global Struggle : now more than ever, the so called globalization, sold as capitalism answer to irradiate poverty has proven to be the scourge of the working people. WTO is hell bent on passing the agreement on skill and professional labour. We now have proof that this will cause more misery as more and more people will become commodities, traded in the pursuit of profit. Feminization of migration had been subject of academic studies. On the ground, the impact of programs such as the LCP, the agricultural workers can be seen not only on the individuals directly affected but on their family and on their community.

## Conclusion

March 8 committee as part of a process in a global continuum in the e pursuit of social justice in the short term, and social transformation in the long term. Our goal is make the issues of our communities seen and heard. It is also to provide awareness of the conditions faced by our communities as they navigate through life in a different country. But as much as we have made this country our home, we are still linked to our countries of origin, and are therefore interested or/are actively participating in society's social transformation. In the final analysis, the liberation of women can only happen in a liberated society.

As for the unions, they are tools that may be available to fight for workers' rights but at the same time, they are a reflection of society and its values at any given time.

## **BÂTIR DES LIENS : LA LUTTE POUR DEVENIR VISIBLE**

**Par Tess Tesalona**

*Tess Tesalona est venue au Canada dans le cadre du programme d'aides familiales, en 1988. Elle obtient son diplôme en techniques de service social du Collège Dawson en 1996. Madame Tesalona coordonne le Centre des travailleuses et des travailleurs immigrants. De plus, elle est organisatrice communautaire dans sa communauté d'origine des Philippines et, entre autres, membre du Comité des femmes de diverses origines pour le 8 mars.*

Tess est venue au Canada en 1988 comme travailleuse domestique. En 1997, elle est devenue organisatrice syndicale pour UNITE (Union of Needle-trade, Industrial and Textile Employees), le syndicat des employés de la couture et de l'industrie du textile. Elle s'est jointe à la campagne pour remplacer la direction du syndicat de Peerless, un fabricant de vêtements à Montréal.

La campagne de UNITE chez Peerless s'est terminée quand le syndicat des teamsters a fait une entente à l'amiable avec la compagnie pour remplacer la direction du syndicat. Suite à cela, l'équipe d'organisation formée de personnes de diverses communautés à Montréal a réussi à organiser 11 des 15 manufactures, représentant 4000 travailleuses et travailleurs. C'est par des élections que deux manufactures ont accédé à la syndicalisation. L'équipe d'organisation a mis en place le syndicat puis, un an plus tard, le département était fermé.

L'idée d'avoir un centre de travailleuses et de travailleurs est né d'expériences issues de l'organisation du syndicat et des communautés. Un des aspects particuliers du travail du Centre est de faire des liens entre ces deux pôles, avec un focus spécifique sur les communautés immigrantes. Le Centre des travailleuses et travailleurs immigrants a été fondé en septembre 2000 avec le support des organisations communautaires, des syndicats, et d'individus récemment immigrés, afin de procurer aux travailleuses et travailleurs immigrants un espace où ils pourraient discuter de sujets inhérents à leur travail et à leurs communautés et de les supporter pour qu'ils s'organisent sur les questions du travail. C'est un centre d'éducation et de référence, situé au cœur du quartier Côte-des-Neiges, un lieu qui regroupe une grande concentration de familles immigrantes. Le Centre soutient aussi le combat de tous les immigrants et réfugiés afin qu'ils obtiennent un statut leur permettant de vivre en paix et avec dignité, ici au Canada.

Vers la fin de l'an 2001, le Centre a été l'hôte d'une série de rencontres entre différents groupes de femmes dont le Centre des femmes sud-asiatiques, Femmes sans frontière - Amérique latine, l'Organisation des femmes philippines du Québec (PINAY), l'Association des femmes iraniennes de Montréal, le Congrès des femmes noires - chapitre Ville-Marie, le Groupe de travail contre la discrimination des femmes, le Comité de solidarité avec les femmes afghanes, le Collectif des jeunes femmes de couleur (FIRE), l'Association des étudiants asiatiques et philippins de l'Université Mc Gill (MUFASA) et le Centre d'aide aux immigrants. Depuis, certains groupes ont quitté le Centre, mais d'autres l'ont rejoint.

En 2002, le Centre a organisé son premier événement dont le thème était « Affirmons nos droits ». Cette année, le thème est « Féminisme global et transformation sociale », un thème similaire à celui d'aujourd'hui.

## **Quelques exemples d'organisations réussies pour et par des femmes immigrantes**

Les femmes immigrantes ont toujours été d'actives participantes dans les transformations sociales, mais étant marginales, la société a fait peu de cas de leur succès. Pourtant, en voici quelques exemples :

- La campagne d'organisation syndicale de la manufacture IRIS: IRIS est une manufacture de chaussettes située dans le nord de Montréal avec 1400 ouvriers dont 95% sont des immigrants et 65 % sont des femmes. En 1998-1999, les travailleuses et travailleurs se sont organisés pour former un syndicat avec UNITE. Avant qu'ils n'aient pu avoir une convention collective approuvée, les travailleuses et travailleurs avaient fait deux grèves. La compagnie était très arrogante, disant que la grève ne durerait que trois jours et que les ouvriers pleureraient à genoux pour revenir. Les deux grèves ont duré trois semaines. Une des questions majeures de la grève portait sur le non-paiement du salaire dans les délais, bien que cette manufacture était largement subventionnée afin de créer des emplois. Les femmes ont été très actives dans ces grèves. Elles étaient sur les lignes de piquetage et pendant ce temps, les autres à la maison recevaient des lettres de la compagnie pour persuader leur mari de retourner au travail. Cette tactique a échoué, car les femmes supportaient leur mari dont certains se sont joints à la campagne d'organisation.

- SAWCC, une campagne du Centre des femmes sud-asiatiques pour la reconnaissance des persécutions basées sur le genre comme motif pour la demande d'asile au Canada: au début des années quatre-vingt-dix, de nombreuses demandes du statut de réfugiée par des femmes étaient rejetées et plusieurs candidates étaient déportées dû au fait que les femmes manquaient de crédibilité auprès de l'institution canadienne. Le Centre des femmes sud-asiatiques, appuyé par d'autres groupes communautaires tant sur le plan local que national, a fait des pressions auprès du ministre de l'Immigration afin de porter à sa connaissance que des femmes demandant un statut de réfugiée avaient été victimes de violence conjugale. En 1993, le président de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié, Nurjehan Mawani, a proposé que la persécution fondée sur le genre soit reconnue comme un motif pour obtenir le statut de réfugié.

- La campagne de PINAY pour arrêter la déportation d'une travailleuse domestique et de son fils: cette campagne réussie est le résultat de démarches à la fois légales et politiques. L'aspect légal porte sur l'application de la loi à ce cas particulier. La campagne politique a mis en exergue la question de l'exploitation et de la politique sexiste du programme des aides familiales du gouvernement fédéral qui fait venir des travailleuses domestiques au Canada. Cette campagne a également critiqué les politiques d'exportation du travail du gouvernement philippin. Cette lutte a été une campagne aussi bien nationale qu'internationale pour les droits des migrants.

- L'organisation de la Marche de 7 jours à Ottawa organisée par Solidarité sans frontières: la dernière mobilisation enthousiasmante en juin dernier impliquant des femmes de diverses origines est la marche à Ottawa sous la bannière: « Personne n'est illégal ». Solidarité sans frontières est une coalition de plusieurs groupes qui travaillent autour des questions des réfugiés, des migrants et des immigrants.

## **L'identification de pratiques positives**

- Trouver des points communs : à une époque où l'on voit poindre plutôt des divisions que des forces d'unification, il est important d'analyser les facteurs communs qui nous lient. Cela pourrait être une problématique, un moment, une idéologie. Cette année, les étudiants universitaires en grève ont rejoint la marche des femmes, du Square Berri au Square Philips.

- Construire des alliances : à partir des points communs identifiés, nous pouvons bâtir des alliances avec des personnes, des groupes, des mouvements. Au Centre, nos relations avec les syndicats peuvent être qualifiées de coopératives, que nous soyons médiateurs ou adversaires. Mais quelle que soit la tactique envisagée, nous bâtissons des alliances.

- Former une base d'unité : comme la construction d'une alliance se fait de façon fluide et dynamique, former une base d'unité implique de construire des fondations, de créer des paramètres, de définir des directions et des engagements envers les groupes impliqués. Le comité du 8 mars a formulé cette base d'unité dès sa troisième année d'existence.

- Faire des liens entre les luttes locales et globales : maintenant plus que jamais, ce qu'on appelle la globalisation, vendue comme une réponse capitaliste pour éradiquer la pauvreté, s'est révélée être un fléau pour les travailleurs. Nous avons la preuve que cela causera plus de misère lorsque de plus en plus de personnes seront devenues des objets échangés contre la poursuite du profit. La féminisation des migrations a été un sujet d'études universitaires. Sur le terrain, des programmes tel que celui des aides familiales et un autre pour les travailleurs agricoles affectent non seulement ces personnes individuellement, mais également leurs familles et leurs communautés.

## **Conclusion**

Le Comité du 8 mars s'inscrit dans un processus global pour la poursuite de la justice sociale à court terme et de la transformation sociale à plus long terme. Notre but est de faire que les questions de nos communautés soient vues et entendues. Cela procure aussi une conscience des conditions auxquelles nos communautés font face lorsqu'elles vivent dans un pays différent. Mais autant, ce pays est devenu le nôtre, autant nous sommes toujours liées à nos pays d'origine et sommes donc intéressées ou bien activement engagées dans la transformation sociale de la société. En analyse finale, la libération des femmes peut seulement advenir dans une société libérée.

En ce qui concerne les syndicats, ce sont des outils disponibles pour lutter pour les droits des travailleurs mais en même temps, ils sont le reflet de la société et de ses valeurs.

## **SYNTHESE DES DEBATS SUITE AU DEUXIEME PANEL**

### ***Comment définissez-vous une ou un membre d'une communauté culturelle ?***

Certains les définissent comme des personnes dont la langue maternelle n'est pas le français, bien qu'elles soient nées ici. Selon Josée Roy, il existe de multiples définitions, Certaines communautés éprouvent davantage de difficultés que d'autres à s'intégrer. Dans les évaluations des programmes d'accès à l'emploi, on se targue d'avoir intégré bon nombre de personnes alors qu'il s'agit de personnes blanches, francophones, plus faciles à intégrer. Les chiffres ne révèlent pas nécessairement ces nuances. Il serait assurément souhaitable d'intégrer plus de personnes ayant des difficultés réelles.

Dans le projet du Fonds jeunesse à la CSN, les responsables avaient cette préoccupation d'intégrer des personnes issues de « minorités visibles ». Ainsi, quatre personnes étaient noires dans le groupe des 13 stagiaires.

La question suivante fait partie de la réflexion enclenchée la veille durant le premier panel: ne devrait-on pas cesser de mettre toutes les communautés sur le même pied? De plus, les diverses réalités évoluent et ne sont pas statiques. Par exemple, certaines communautés n'éprouvaient pas de difficultés auparavant, mais en ont beaucoup plus maintenant. C'est le cas, par exemple, des communautés arabes et maghrébines depuis le 11 septembre 2001. Par ailleurs, certaines autres communautés sont au Québec depuis plusieurs générations et vivent encore des problèmes spécifiques d'intégration. C'est le cas de communautés noires. Des mesures plus ciblées seraient fort utiles dans ces cas.

Louise Mercier souligne que ce qui est spécifique au Québec, c'est le fait que bon nombre d'immigrantes et immigrants y arrivent en ne sachant pas qu'il est francophone et en croyant qu'il est anglophone comme le reste du Canada. Dans les milieux de travail, tant que les employeurs ne seront pas obligés d'en faire des milieux francisés, l'intégration sera quasi impossible.

Tess Tesalona précise que l'apprentissage du français est particulièrement difficile pour les femmes qui retournent à la maison après leur travail et qui sont responsables des tâches domestiques et des enfants. Le temps consacré à l'apprentissage devrait se faire sur les heures de travail pour réussir à rejoindre davantage les femmes. Mais l'apprentissage de la langue française est un moyen important d'intégration.

Par ailleurs, l'apprentissage de la langue française dans les régions autres que Montréal se fait, par obligation, le français étant quasi la seule langue utilisée.

### ***Pourquoi les femmes des communautés culturelles ont-elles des difficultés à intégrer les syndicats ?***

Il est très difficile de s'impliquer dans les syndicats sinon comme représentantes de « minorités visibles ». Pourquoi se limiter à cette catégorie ?

Selon les constats à la CSN, dans les milieux de travail où il y a beaucoup de personnes des communautés culturelles, elles participent dans les instances syndicales, même qu'il n'y a plus de Québécoises et Québécois d'origine sur certains exécutifs. Dans d'autres milieux, des personnes de communautés culturelles, moins nombreuses mais bien intégrées, pourront se retrouver sur des instances. Il n'y a pas de différence fondamentale qui a été notée sur la participation des femmes comparativement à celle des hommes.

Des efforts doivent être faits, plus particulièrement pour intégrer les personnes venant de pays où les syndicats ne sont pas bien perçus. Mais, de manière générale, les syndicats sont le reflet de la société et de l'éducation doit être faite. Ils ne doivent pas être idéalisés. C'est pour cette raison que la CSN a décidé de les accompagner.

Tout comme pour l'apprentissage de la langue française cependant, les femmes sont très occupées en dehors de leur milieu de travail, en plus de travailler parfois sur des horaires de nuit et d'être très préoccupées par la conciliation travail-famille. Leurs salaires sont souvent aussi très bas. Ce n'est pas que les femmes ne connaissent pas la structure ni ne voudraient l'intégrer, mais comme dans la société en général, elles sont moins présentes en raison des responsabilités familiales et domestiques. Le remboursement des services de garde sert d'incitatif significatif pour permettre leur participation.

D'une manière générale, les femmes, qu'elles soient immigrantes ou non, ne s'impliquent pas aussi spontanément dans les syndicats que les hommes. En des termes caricaturaux : les hommes se précipitent alors que les femmes réfléchissent!

## PANEL 3

### **LES FEMMES IMMIGRANTES ET LE MOUVEMENT FEMINISTE : COMMENT CONCILIER UNE GESTION FEMINISTE ET LA DIVERSITÉ CULTURELLE DANS LES ESPACES DÉCISIONNELS ?**

#### **LES ORGANISATIONS DU MOUVEMENT DES FEMMES SONT-ELLES OUVERTES A TOUTES LES MEMBRES DU MOUVEMENT ?**

**Par Jennifer Beeman\***

*Jennifer Beeman est coordonnatrice à la recherche et à la formation au Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT). Avant d'arriver au CIAFT, elle a travaillé pendant huit ans comme professionnelle de recherche avec l'Équipe de recherche sur la culture organisationnelle des groupes de femmes (ERCOF). Elle s'implique également dans plusieurs groupes de femmes à Montréal.*

Mes propos aujourd'hui sont basés sur les recherches menées pendant plus de huit ans par l'Équipe de recherche sur la culture organisationnelle des groupes de femmes (ERCOF) composée de Nancy Guberman, Danielle Fournier, Jocelyne Lamoureux, Lise Gervais et moi-même comme professionnelle de recherche. Plusieurs recherches qualitatives ont été réalisées auprès de plus de trente groupes de femmes au Québec. Des entrevues de groupes et des groupes de discussion, des entrevues individuelles, de l'observation participante de toutes les réunions (CA, équipe, comités et assemblées générales), mais également des services et des activités auprès des membres.

Ces groupes étaient constitués de :

- centres de femmes
- maisons d'hébergement
- CALACS
- deux groupes d'entraide pour des femmes exerçant des métiers particuliers
- un groupe en santé
- un groupe en employabilité
- un groupe en santé mentale

Pour toute information sur la recherche et sa méthodologie, je vous invite à consulter un livre, *Le défi des pratiques démocratiques dans les groupes de femmes*, ainsi que d'autres articles que nous avons publiés.

La question que j'aimerais traiter ce matin est la suivante : comment les groupes qui ont participé à notre recherche composent-ils avec les défis posés par la différence ? Cette question 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.

---

\* Le texte de la présentation de Jennifer Beeman est reproduit intégralement.

Dans nos recherches, la différence n'est pas bien problématisée. On a constaté que dans la majorité des groupes de femmes, on n'observait pas de grandes différences entre les femmes dans les postes décisionnels. Et on a constaté également que dans quelques groupes, où la question de la différence se posait de façon flagrante, ces groupes avaient beaucoup innové au niveau de leurs pratiques pour s'assurer que toutes les femmes soient représentées à tous les niveaux.

Dans nos observations, il y a très peu de questionnement sur les raisons pouvant expliquer que des femmes participent aux activités (femmes immigrantes, défavorisées, monoparentales ou autres), mais qu'elles ne siègent pas aux conseils d'administration. Parfois la question est posée, mais il n'y a pas de suivi. Dans d'autres groupes, il y a même une certaine fermeture à l'égard de cette question : on est débordées et on ne cherche pas d'autres problèmes.

Par contre, il y a des groupes qui ont dû composer avec la question de la différence et certains ont développé des pratiques innovatrices à cet égard. Aujourd'hui, j'aimerais regarder les pratiques de deux groupes en particulier : un centre de femmes où la plupart des membres sont des femmes pauvres et sous-scolarisées et un groupe d'entraide pour les femmes ayant un métier particulier. Ces femmes sont majoritairement d'origine immigrante.

### **Des pratiques innovatrices**

La question de la représentation se pose ouvertement et de façon continue. On ne présume jamais que c'est réglé. Il y a une question plus fondamentale qui est posée : le groupe appartient à qui ? Pour ces groupes, la réponse est claire. Le groupe appartient aux femmes qui fréquentent les activités et qui utilisent les services. Lorsqu'un groupe est vraiment démocratique, ces mêmes femmes doivent être partout dans l'organisme, au CA, aux comités et éventuellement engagées comme travailleuses.

### **Une préoccupation constante pour la formation des membres**

Il est essentiel d'aider les femmes à comprendre le fonctionnement d'un organisme. Il existe un souci de formation, aussi de sortir des formations traditionnelles offertes par les regroupements ou les ressources communautaires.

Au centre de femmes, une membre du CA a pris l'initiative d'organiser des soirées de travail chez elles pour aider les autres membres à mieux comprendre le fonctionnement et pour lire ensemble la Base d'unité du Regroupement des centres de femmes. Cette membre comprenait plus facilement les documents et le langage de la démocratie, et elle a trouvé des formules sympathiques pour faire ce travail plutôt lourd pour les femmes et pour le rendre intéressant et accessible.

## **Les problèmes liés à la langue et au langage**

La prise de parole est fondamentale pour la démocratie. Dans les deux groupes, la langue peut constituer une immense barrière et il faut être très sensibilisées à ce fait et tout faire pour aider les femmes à prendre la parole et les écouter.

La question du langage est primordiale. Le jargon dans le communautaire peut être épouvantable pour n'importe qui. Jargon à la fois sur le fonctionnement, nos pratiques démocratiques, et aussi les acronymes des groupes, des politiques, des lois, des associations, des ministères, avec qui on travaille ou sur lequel on travaille. Pour des femmes sous-scolarisées, le jargon constitue le premier grand mur qui bloque leur participation.

Pour le groupe d'entraide des femmes immigrantes, on a trouvé ce même souci de bien expliquer les structures, la mission, les statuts et règlements, parce que les membres ne peuvent rien faire si elles ne comprennent pas ces éléments de base. De plus, il y a plusieurs lieux pour intégrer le groupe et faire l'apprentissage du travail collectif.

Pour les femmes immigrantes du groupe qu'on a observé, elles étaient en général très scolarisées et donc plus en mesure de retenir et suivre, une fois le jargon expliqué. C'était plutôt par rapport à l'expression de leurs idées en français ou en anglais, qu'elles pouvaient rencontrer des problèmes. Mais le groupe était très patient à l'égard de ces femmes et trouvait toujours des façons de s'assurer qu'aucune membre ne soit exclue des discussions en raison de la langue.

Ce groupe est allé beaucoup plus loin sur la question de la langue. La langue officielle est le français, mais la langue ne doit jamais poser obstacle à la participation d'une femme. À cette fin, le groupe passe facilement du français à l'anglais et à l'espagnol, et il trouve toujours des traductrices pour les autres langues importantes, comme le tagalog. Déjà là, c'est différent de la plupart des groupes où tout se fait en français et où on s'attend à ce que les femmes puissent fonctionner entièrement en français, y compris pour le français écrit. Il y a beaucoup de réunions de conseil d'administration où la prise de notes se fait à tour de rôle. Alors apprendre le français parlé c'est une chose, mais apprendre le français écrit, c'est autre chose. C'est une pratique toute simple, mais qui peut empêcher certaines femmes de participer à des instances.

## **Trouver des pratiques qui assurent que les femmes comprennent bien et peuvent vraiment participer**

La coordonnatrice du groupe d'entraide faisait la distinction entre le pouvoir du CA et le sien. Une source de pouvoir importante est l'accès à l'information et la compréhension de cette information. Elle a clairement indiqué aux membres du CA leur pouvoir. Si les membres du CA avaient des doutes sur une question ou voulaient discuter entre elles, la coordonnatrice n'était pas mal à l'aise de se retirer d'une discussion pour laisser les membres parler entre elles de façon plus franche.

Dans les deux groupes, les travailleuses et les membres acceptent de ralentir le rythme des décisions liées à la gestion ou à d'autres questions pour s'assurer que les femmes comprennent les informations, les enjeux et les décisions possibles.

## **Accepter et célébrer la culture des femmes**

Dans le centre de femmes, il s'agit d'accepter les femmes telles qu'elles sont. Si elles parlent fort, si elles utilisent des jurons, les travailleuses n'essaient pas de corriger leur comportement. Ce qu'on a vu ailleurs. Dans d'autres groupes, on a vu des travailleuses qui voulaient apprendre aux femmes un certain comportement.

Dans le groupe d'entraide, la question se pose autrement. Ce sont toutes les cultures des membres qui sont célébrées. Elles sont encouragées lors des fêtes ou à l'assemblée générale à porter des vêtements de leurs pays et à apporter des mets typiques. Ces gestes créent un sentiment que leur groupe est unique et que chaque femme est unique et appréciée pour ce qu'elle est et d'où elle vient. Dans d'autres groupes, il y a parfois un intérêt pour les cultures des autres femmes, mais pas la même célébration. Cela change la culture du groupe. Les femmes ne sont plus minoritaires dans leur différence.

## **Les structures**

Le questionnement sur l'intégration de toutes les femmes doit même aller jusqu'à questionner les structures. Les structures sont là pour les membres et ne doivent jamais empêcher les membres d'y participer. Mais cela arrive.

Le groupe d'entraide a changé sa structure formelle décisionnelle pour faciliter l'intégration des femmes immigrantes. En principe, seulement des immigrants reçus font partie du CA. Le groupe avait beaucoup de femmes avec d'autres statuts et trouvait important que ces femmes puissent participer aux instances qui orientent son travail. Il a donc créé un conseil d'orientation ouvert à toutes les membres en plus du conseil d'administration. Certaines membres du CO étaient également représentantes au CA. Le CA se rencontre moins souvent et travaille surtout sur la gestion tandis que le CO traite entre autres des orientations, des services et des activités des membres.

Le constat peut être fait que les femmes immigrantes sont sous-représentées dans les instances décisionnelles des groupes composant le mouvement des femmes au Québec. Le défi, à mon avis, est de se questionner ouvertement sur les raisons, sans accusation de discrimination. Et la réponse est souvent constituée de beaucoup d'éléments. Il faut commencer par l'information et la formation, pour expliquer et ré-expliquer comment les groupes fonctionnent. Je pense personnellement qu'il faut beaucoup plus de souplesse au niveau des langues et qu'il est nécessaire de regarder toutes les pratiques, simples en apparence, en lien avec la langue qui peuvent constituer des barrières. Il faut même pouvoir questionner les structures et identifier les éléments qui empêchent des femmes d'y participer.

## **PANEL 3**

### **LES FEMMES IMMIGRANTES ET LE MOUVEMENT FEMINISTE: COMMENT CONCILIER UNE GESTION FÉMINISTE ET LA DIVERSITÉ CULTURELLE DANS LES ESPACES DÉCISIONNELS ?**

#### **POUR UNE PRISE EN COMPTE DES JEUNES FILLES IMMIGRANTES COMME UNE COMPOSANTE SOCIALE DANS LES ESPACES DECISIONNELS ET AU SEIN DU MOUVEMENT FEMINISTE**

**Par Régine Alende Tshombokongo\***

*Régine Alende Tshombokongo est directrice générale du Centre d'encadrement pour jeunes filles immigrantes (CEJFI) depuis 1998. Elle est détentrice d'une maîtrise en linguistique cognitive de l'Université Laval, d'une maîtrise en littératures africaines et d'un baccalauréat en langues et littératures africaines de l'Université nationale du Zaïre. Elle se démarque par son implication bénévole dans la société, surtout auprès des populations pauvres et marginalisées. Partout où elle est passée, elle a toujours milité pour la justice sociale.*

Régine Tshombokongo a retracé historiquement l'idée de fonder une institution pour jeunes filles. Elle explique qu'en 1932, Yvonne Maisonneuve fondait une maison pour jeunes filles et femmes en difficulté. C'était la toute première fois qu'on se préoccupait des jeunes filles. Elle a aussi créé un organisme qui s'appelait Kiosque pour la protection des jeunes filles et qui a fonctionné de 1938 à 1951. Cet organisme avait des kiosques dans toutes les gares de Montréal et avait comme but d'accueillir les jeunes filles venant de régions rurales pour chercher un emploi à Montréal. Yvonne avait compris que les jeunes filles constituent une composante sociale vulnérable, fragile et fragilisée.

C'est cette même idée qui a inspiré Régine Tshombokongo pour fonder un organisme qui aide les jeunes filles immigrantes. C'est pour cela que le Centre d'encadrement des jeunes filles immigrantes (CEJFI) les outille à participer à la société québécoise. Plus de 500 jeunes filles immigrantes sont passées par le Centre, d'une cinquantaine de pays. Le CEJFI est un espace commun pour des filles provenant de diverses origines, ce qui constitue une force. Parmi différentes cultures, différentes couleurs, avec différents antécédents historiques, les filles vivent ensemble une expérience de très grande convivialité.

#### **La participation des jeunes filles**

Régine Tshombokongo explique qu'il y a plusieurs étapes qui doivent être franchies pour arriver à la participation dans la société d'accueil. La première étape se situe dans le pays d'origine. Décidée à quitter son pays d'origine pour venir au Québec, il y a un espoir. La jeune fille part en étant décidée de participer, d'utiliser son diplôme, d'acquérir de nouvelles connaissances. Et elle arrive : il y a l'enthousiasme d'être arrivée dans un pays de rêve. Elle doit travailler. Après quelque temps, l'enthousiasme décline. Il y a la déception et le découragement parce que les attentes ne sont pas rencontrées. Elle ne savait pas qu'il y avait autant de barrières et de difficultés d'intégration.

---

\* Le texte qui suit est une synthèse de sa présentation lors du Forum.

Qu'arrive-t-il quand on parle de participation au marché du travail et à la vie démocratique ? Les oreilles sont bouchées, la jeune fille n'est plus motivée à participer en raison de toutes ces difficultés. Le marché du travail devient utopique puis il y a décrochage, scolaire et social. Pourquoi ? Parce qu'il y a absence d'appui à la participation. Cette jeune fille constitue la relève de demain et voilà qu'elle décroche! La relève de demain n'a pas de couleur et la société en entier est perdante.

## Les barrières à la participation

Régine Tshombokongo dresse un tableau de ces barrières :

Composante sociale reconnue	Quadruple marginalisation : femmes, jeunes, immigrantes et quelquefois membres de minorités visibles
Implication et participation dans les lieux décisionnels et la vie démocratique	Isolement, absence de modèles, pauvreté, traditions, ignorance des lieux décisionnels et de leur importance, de l'importance de la participation au processus décisionnel, discrimination, manque d'opportunités d'implication, manque d'intérêt
Accès à la formation et maintien aux études	Décrochage scolaire : pauvreté, grossesse non désirée, manque d'un cadre familial d'éducation sexuelle, etc. Orientation scolaire et académique inappropriée Non-reconnaissance de la formation reçue à l'étranger
Mouvement féministe	Perception d'exclusivité du mouvement Faible implication des filles immigrantes Faible compréhension du mouvement féministe et de sa valeur
Accès au marché du travail et maintien en emploi	Cercle de la surqualification et de la sous-qualification Présence de préjugés et de craintes face à la différence Manque de maîtrise des outils de travail et des technologies Exigences (expériences professionnelles, références, bilinguisme)
Financement continu des organismes d'appui aux femmes immigrantes	Sous-financement en général, financement par projets ne permettant pas la mise en œuvre d'activités d'appui continu

Elle apporte l'exemple d'une jeune fille qui est arrivée avec ses parents réfugiés. Elle a passé une année sans étudier. Au moment de recommencer à étudier, elle a 18 ans et ne peut plus faire son secondaire V avec les autres jeunes. Elle doit aller à l'éducation des adultes avec des gens qui ne sont pas de son âge, des adultes, de l'âge de sa mère par exemple. Elle se sent diminuée, démotivée. Elle doit acheter des livres, mais elle n'a pas de travail. Lorsqu'elle se trouve un emploi, elle a de la difficulté à concilier le travail et les études, et elle finit par décrocher.

## Le profil des filles immigrantes

Régine Tshombokongo parle des forces et des difficultés que vivent les jeunes filles. Leurs forces : diplômées, avec la passion de réussir, de se renouveler, le désir de participer activement au développement de la société, qui ont une capacité d'apprendre rapidement, ont de l'initiative, du courage, sont débrouillardes et capables de concilier plusieurs responsabilités (études, famille, travail).

Leurs difficultés : elles sont souvent seules, monoparentales. Il y a un choc culturel devant de nouvelles réalités et possibilités : liberté d'expression, quant à la perception de la sexualité, égalité, compétences transférables, mais avec de longues démarches administratives. Le respect des coutumes est parfois contradictoire avec celles du pays d'accueil. Par ailleurs, elles veulent continuer d'être protégées par leur père, leurs frères. Elles méconnaissent leurs droits. Souvent, avant de se chercher un travail, elles doivent recevoir un soutien psychosocial.

### **Les meilleures pratiques : appui et partenariat continu**

À leur arrivée dans le pays d'accueil, la reconnaissance de la composante sociale est très importante. Une communauté d'appartenance et de référence est nécessaire. Quand les filles arrivent, elles prennent connaissance de l'existence du Centre dans les journaux et elles téléphonent. Le CEJFI peut être cette communauté d'appartenance. Il joue un rôle de soutien déterminant pour qu'elles appartiennent à une communauté, pour qu'elles trouvent un lieu où elles seront écoutées. Elles y reçoivent aussi de l'information.

Le réseautage est utilisé par le CEJFI pour réunir des jeunes filles avec d'autres femmes, québécoises et immigrantes, ayant réussi, pour les mettre en contact avec des modèles de réussite, maintenir l'espoir et démontrer que les difficultés sont surmontables. Les filles sont formées à prendre la parole en public, à travailler, à faire valoir leurs demandes aux autorités. Elles doivent aussi participer à des actions interculturelles et démontrer une volonté de prendre leur place.

La langue n'est pas un obstacle. Les filles vont améliorer leur français en s'intégrant au marché du travail et en participant à la vie citoyenne et démocratique. Suite à des cours de francisation, leur français ne peut être parfait. Oui à la francisation, mais la langue ne peut être parlée « parfaitement ».

### **Les prochaines étapes**

Accéder aux sphères décisionnelles, ce pourquoi le CEJFI met en place les moyens suivants :

- Fournir de l'information sur les différentes sphères décisionnelles, par exemple les gouvernements, les partis politiques, les organismes, les syndicats.
- Initier les filles au processus démocratique et à la politique.
- Organiser des visites des lieux décisionnels.
- Offrir une formation pratique sur les lieux décisionnels, notamment par des stages.
- Ouvrir l'accès aux lieux décisionnels, entre autres par le bénévolat et la promotion.

S'impliquer au sein du mouvement féministe fait aussi partie des prochaines étapes. Pour ce faire il est demandé au mouvement féministe de :

- Faire redécouvrir le mouvement féministe et établir des contacts avec les filles qui ne le connaissent pas, mais qui veulent rencontrer des féministes, parler du rôle de ces dernières.
- Recruter des filles immigrantes dans les postes-clés.
- Lutter pour des causes et des enjeux qui touchent les filles et les femmes immigrantes.
- Renforcer les partenariats avec les organismes d'appui aux filles et aux femmes des communautés culturelles afin d'assurer un dialogue interculturel continu, par exemple par des activités conjointes entre les comités de jeunes féministes et les filles immigrantes, par du parrainage, du mentorat, des visites d'organismes.

## Les publications du CEJFI

Parmi les meilleures pratiques, les filles préparent elles-mêmes des publications qui servent à appuyer leurs revendications, notamment pour qu'il y ait des femmes immigrantes qui soient intégrées dans la fonction publique de la ville de Montréal. Voici une liste non exhaustive des publications :

- (2005) *L'intégration à l'emploi des jeunes filles immigrantes : le cas de la fonction publique municipale de la ville de Montréal*, Montréal.
- (2005) *La sous-représentation des filles immigrantes dans les lieux décisionnels*, Montréal.
- (2004) *Mémoire : Pour une journée québécoise des filles immigrantes, suivi de l'état des lieux sur la situation des filles immigrantes*, mars, Montréal.
- (2004) *Les milieux décisionnels et les jeunes femmes immigrantes: Bulletin de liaison*, mai, Montréal.
- (2004) *À l'école des décideurs : le bimensuel des filles du CEJFI*, mai, Montréal.
- (2003) *La citoyenneté en marche : trousse d'information pour les jeunes filles immigrantes*, Montréal.
- (2003) *Plan d'action stratégique du CEJFI*, Montréal.
- (2002) *Actes du forum: la deuxième journée des filles immigrantes, Jeunes filles immigrantes face au défi de l'initiative économique : savoir agir*, Montréal.

## PANEL 3

### **LES FEMMES IMMIGRANTES ET LE MOUVEMENT FEMINISTE : COMMENT CONCILIER UNE GESTION FEMINISTE ET LA DIVERSITÉ CULTURELLE DANS LES ESPACES DÉCISIONNELS?**

#### **LA PLACE DES FEMMES DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES DANS LE DÉVELOPPEMENT LOCAL ET RÉGIONAL**

**Par Mariame Cissé\***

*Mariame Cissé dirige la Fédération des communautés culturelles de l'Estrie. Elle est spécialisée en géographie humaine et titulaire d'une maîtrise en histoire et en géographie de l'École normale supérieure au Mali et d'une maîtrise en géographie humaine de l'Université de Sherbrooke. Elle réside à Sherbrooke depuis 1988 et possède une bonne expertise en développement de projets portant sur l'intégration socio-économique des femmes immigrantes.*

Mariame Cissé s'est adressée aux participantes à titre de femme provenant d'une région, plus particulièrement de l'Estrie. La place des femmes dans le développement local et régional prend tout son sens dans la mesure où le gouvernement du Québec met de l'avant sa politique de régionalisation de l'immigration et que les régions sont appelées à accueillir davantage de personnes immigrantes. Sherbrooke et l'Estrie font partie de ces régions visées par la politique de régionalisation.

Le Comité femmes qu'elle représente, a été mis en place il y a quelques années. Il est issu de la Fédération des communautés culturelles de l'Estrie qui regroupe dix associations autonomes et monoethniques, par exemple des Maliens, des Sénégalais, des Colombiens. La Fédération existe depuis 11 ans. Ce qui avait été constaté, c'est qu'il n'y avait pas de femmes, car ce sont les présidents des associations qui siègent à la tête de la Fédération, des hommes, d'où la création du Comité femmes.

#### **Quels sont les objectifs du Comité femmes ?**

- Regrouper les femmes des communautés culturelles pour mieux se découvrir et se connaître : pour pouvoir se présenter à la communauté d'accueil, il était important de mieux se connaître. Par exemple, Mariame, étant d'origine malienne, ne connaissait pas de femmes colombiennes ni de femmes provenant de l'Ex-Yougoslavie par exemple.
- Établir des liens de rapprochement, de collaboration et d'entraide avec les femmes de la communauté d'accueil à travers des activités.
- Représenter les communautés culturelles à différentes tables de décisions régionales.
- Développer des outils et des instruments de sensibilisation et de formation : à l'intention des intervenantes et intervenants afin qu'ils puissent mieux saisir la réalité des femmes immigrantes.

---

\* Le texte qui suit est une synthèse de sa présentation lors du Forum.

- Représenter les Néo-québécoises au sein du conseil d'administration de la Fédération des communautés culturelles de l'Estrie.

- Donner les possibilités aux femmes des communautés culturelles de se prendre en main afin d'assurer leur insertion socio-économique au sein de la collectivité : beaucoup de travail s'est fait avec des organismes du milieu. Par exemple, un outil a été développé sur les lois et les règlements applicables au Québec dans le secteur des affaires.

### **Quelles sont les réalisations du Comité femmes ?**

- Une recherche-action réalisée en 2001, visait à mieux cerner les besoins des femmes immigrantes dans différents secteurs, santé et services sociaux, éducation et emploi.

- En parallèle, une recherche a été menée auprès de différentes institutions pour vérifier si les services offerts répondaient adéquatement aux besoins des femmes immigrantes et en cas de lacunes, identifier les moyens qui pourraient être mis en œuvre pour les combler.

- Le projet Promotion-action-sensibilisation (PAS) a débuté il y a de cela quelques années. Il visait à accroître la place des femmes dans les instances décisionnelles.

- Un autre projet, Travailleuses immigrantes et instances syndicales, vise à permettre aux travailleuses immigrantes de participer aux activités syndicales et de mieux s'y intégrer. Le projet a été mené avec la collaboration de la FTQ et s'est adressé particulièrement aux travailleuses d'entreprises composées majoritairement de femmes immigrantes, sur les structures syndicales, le rôle des déléguées et délégués syndicaux et les procédures de griefs. Les comités syndicaux ont été approchés et ont reçu une formation à l'interculturel, afin que les femmes qui décident de s'impliquer soient mieux accueillies et écoutées. Le projet est né suite au constat que les femmes se décourageaient lorsqu'elles décidaient de s'impliquer dans des structures syndicales, mais sans être accompagnées.

- Beaucoup d'ateliers sont organisés en lien avec les droits et libertés, par exemple sur l'accès au logement, la participation aux conseils d'établissement dans les écoles. Récemment, le Comité a accompagné un groupe de femmes pour assister à une réunion d'un conseil d'établissement. Pourquoi les conseils d'établissement? Parce qu'il s'agit d'une structure proche des femmes immigrantes qui ont souvent plusieurs enfants.

- Des *focus* groupes ont aussi eu lieu avec le Centre de santé des femmes de l'Estrie. C'est le Centre de santé qui avait approché le Comité femmes parce qu'elles avaient fait le constat qu'il n'y avait pas ou très peu de femmes immigrantes à leurs ateliers. Les *focus* groupes ont permis aux femmes de s'exprimer sur leurs besoins spécifiques, par exemple sur l'alimentation et la tenue vestimentaire en fonction des saisons. Le contenu de l'intervention du Centre de santé a par la suite été adapté pour les femmes immigrantes, encore là en collaboration avec le Comité femmes.

- Toujours dans le domaine de la santé, un projet est en préparation avec différents partenaires visant à créer un réseau de soutien parental pour la période pré et postnatale, par des mamans bénévoles, qu'elles soient du Québec ou d'origine immigrante.

- Il y a deux ans, le Comité femmes a signé une entente spécifique sur la place des femmes dans le développement local et régional avec la Conférence régionale des élus, les PÉPINES (Promotion des Estriennes pour initier une nouvelle équité sociale), le groupe Femmes et politique municipale de l'Estrie, un autre groupe appelé Femmes et pouvoir MRC du Granit et le Conseil du Statut de la femme.

- Le Comité femmes a également participé en 2005 à l'Opération Élections 2005 Estrie, dans le cadre de la campagne pour les élections municipales. La politique municipale en est une de proximité et le Comité femmes considérait qu'il était très important de sensibiliser les femmes et de les intéresser à celle-ci. Des actions communes ont ainsi été menées par quatre groupes dont le Comité femmes.

- Enfin, cette année, un projet a débuté qui s'étendra sur trois années. Douze femmes incluant des jeunes filles ont été sélectionnées dans diverses communautés pour avoir une représentativité. La première année, elles sont informées et sont accompagnées pour assister à des réunions de conseils d'administration, à des séances du conseil de ville et à des instances qui les concernent selon leurs intérêts, par exemple au comité sportif lorsque leurs enfants jouent au soccer. Les instances seront aussi informées et formées sur le projet et ses objectifs. La deuxième année servira à former et la troisième, à agir, par conséquent à siéger aux instances décisionnelles tout en étant marrainées ou parrainées pour éviter qu'elles ne se découragent.

Toutes ces réalisations démontrent bien que les femmes immigrantes en Estrie sont toujours alertes, actrices plutôt que spectatrices. Elles agissent pour changer les choses, mais toujours en concertation avec les autres femmes du milieu.

## **SYNTHESE DES DEBATS SUITE AU TROISIEME PANEL**

### ***Comment faire participer les femmes immigrantes ?***

Les femmes immigrantes de tous les âges sont concernées. Des moyens doivent être trouvés, des gestes doivent être posés pour rejoindre ces femmes chez elles, elles qui sont isolées, qui n'ont pas les moyens de participer à des événements comme le présent Forum. Bien qu'il s'agisse d'un travail énorme, il faut les rejoindre dans leur quotidien.

À quelles portes frapper pour s'intégrer ? Ce n'est pas seulement au niveau politique. Cela peut se faire dans la vie de tous les jours, au niveau de son quartier, chez ses voisins, en allant les voir pour se présenter et les connaître. C'est quasiment aller chercher les femmes main dans la main. Souvent, ce n'est pas parce que les femmes ne veulent pas s'intégrer qu'elles ne font pas un premier pas, mais parce qu'elles ont peur.

Des jeunes filles, des femmes immigrantes vont-elles se rendre dans les organismes lorsqu'elles ne les connaissent pas ? Différentes stratégies doivent être mises en œuvre pour les rejoindre. Chaque organisme peut trouver ses propres stratégies. Par exemple, au Centre d'encadrement pour jeunes filles immigrantes (CEJFI), ce sont des filles qui fréquentent le Centre qui en amènent d'autres. Le Centre fait aussi de l'accompagnement dit fonctionnel en fournissant de la nourriture, en offrant un soutien psychosocial et en leur donnant une « oreille attentive ». C'est un grand défi de rejoindre les filles et les femmes immigrantes parce que plusieurs des organismes qui s'adressent à elles ne sont pas visibles.

### ***Pourquoi les femmes immigrantes sont-elles catégorisées avec les femmes handicapées, autochtones et autres groupes ?***

En fait, les femmes immigrantes ne sont pas uniquement immigrantes. Elles ne sont pas nécessairement pauvres, peu scolarisées et/ou victimes de violence conjugale. Elles vivent des réalités très diversifiées.

La catégorisation est perçue comme négative par des participantes et elle est questionnée.

De parler de la différence peut être un piège parce que c'est comme s'il était question de populations à problèmes, ce qui n'est pas le but. Jennifer Beeman explique qu'elle a présenté deux études de cas de groupes s'étant penchés sur la question de l'intégration des femmes qui étaient absentes de leur organisme, pour une raison ou une autre. Si la catégorisation des femmes immigrantes se retrouve dans la recherche dont elle a présenté une partie des résultats, c'est qu'elle vise à identifier les façons de faire des groupes et les moyens qu'ils utilisent pour briser des barrières. L'impression qui peut s'en dégager est que des barrières sont créées, mais un vocabulaire est utilisé et des barrières sont effectivement identifiées dans le but de mettre en œuvre des solutions. Trouver les raisons de l'exclusion de ces femmes est l'unique but, non de les catégoriser.

## MOT DE CLOTURE

Le mot de la fin revient à la présidente de la Fédération des femmes du Québec, Michèle Asselin:

« Quelle belle rencontre! On se sent fortes! Nous, les femmes, d'ici et d'ailleurs, nous les femmes du Québec, du monde entier, maintenant nous dirons: nous, les Québécoises de diverses origines! Nous, les femmes québécoises de diverses origines, nous travaillons avec les femmes autochtones qui vivent au Québec. Nous faisons face à des défis ensemble, les mêmes défis, mais dans des situations différentes. C'est ensemble que nous devons faire face à ces défis, ensemble que nous devons lutter contre la pauvreté et la violence, de toutes les femmes, ensemble que nous devons améliorer nos conditions de vie et de travail, ensemble que nous devons lutter contre toutes les formes de discrimination. Nous, les femmes de diverses origines, d'ici et d'ailleurs, au sein de nos organisations féministes au Québec, au sein de la Marche mondiale des femmes, c'est ainsi que nous allons changer le monde et prendre notre place. »

En clôture du Forum *Mouvements sociaux et mécanismes de participation des femmes immigrantes au Québec: vers l'identification de bonnes pratiques*, des remerciements sont formulés et un certificat de reconnaissance est remis aux femmes membres du comité des femmes des communautés culturelles de la Fédération des femmes du Québec. Ce certificat n'est pas seulement un symbole, a souligné Farida Osmani, la coordonnatrice du comité des femmes des communautés culturelles, il vise également à reconnaître la longue expérience de plusieurs de ces femmes immigrantes. Il pourra ainsi constituer un élément de preuve parmi beaucoup d'autres de leurs expériences de vie.

## BIOGRAPHIES DES PARTICIPANTES AU PANEL

**Madame Madeleine Parent**, Syndicaliste et militante engagée dans le mouvement de femmes.

C'est à l'Université Mc Gill, où elle étudie en sociologie, que débute sa vie de militante. En 1942, elle se retrouve à la tête du mouvement de syndicalisation des usines de la Dominion Textile, à Valleyfield et à Montréal. Quelques années plus tard, la grève éclate et des familles entières s'engagent dans le mouvement de revendication. Madeleine Parent aura alors l'occasion, à maintes reprises, de démontrer son courage, son leadership et sa détermination. Elle fait face à des ennemis de taille et doit constamment se battre, parfois contre les syndicats eux-mêmes.

En 1952, Madame Parent figure parmi les membres fondateurs du Conseil des syndicats canadiens, voué au rapatriement au pays des syndicats d'allégeance américaine. Madeleine Parent prend sa retraite du mouvement syndical en 1983. Elle n'abandonnera pas pour autant les combats qui l'ont toujours animée et elle poursuit son engagement, particulièrement auprès des femmes. Elle a été membre fondatrice du Comité canadien d'action sur le statut de la femme, où elle a représenté le Québec pendant huit ans. Elle participe activement à divers comités et à plusieurs activités comme, par exemple, les comités de défense des droits des femmes autochtones ou encore la Marche des femmes contre la pauvreté, organisée par la Fédération des femmes du Québec en 1995. Encore aujourd'hui, sans relâche, Madeleine Parent poursuit son rêve de justice sociale.

**Madame Henriette Ntumba Nzuji**, Présidente et fondatrice de l'association Mamies Immigrantes pour le Développement et l'Intégration (MIDI), depuis 2002.

Madame Ntumba, est parmi les 48 femmes du Québec honorées pour leur implication remarquable au développement communautaire du SUD-OUES. Madame Ntumba travaille avec les femmes immigrantes âgées de 50 ans et plus. La mission principale de MIDI est de favoriser leur intégration au sein de la société d'accueil. En janvier dernier, elle était invitée à faire une conférence par un organisme des femmes à Louvain-la-neuve en Belgique, et à l'université de Gand également en Belgique.

**Madame Micheline Labelle**, Directrice du Centre de Recherche sur l'immigration, l'ethnicité et la Citoyenneté (CRIEC) et de l'Observatoire international sur le racisme et les discriminations à l'UQAM. Le CRIEC fait partie de l'Institut d'études internationales de Montréal, de l'UQAM (IEIM)

Madame Labelle est professeure titulaire au département de sociologie de l'UQAM. Elle est première titulaire de la Chaire Concordia/UQAM en études ethniques (1993-1996). Membre du Conseil des relations interculturelles du Québec (2002-2004) et membre du conseil d'administration de l'Association internationale des études québécoises (2002 à ce jour). Elle est l'auteure de nombreux articles scientifiques sur l'immigration, la diversité, la nation et la citoyenneté et de *Idéologie de couleur et classes sociales en Haïti* (1987); co-auteure de *Histoires d'immigrées: itinéraires d'ouvrières colombiennes, haïtiennes, grecques, portugaises de Montréal* (1987); de *Ethnicité et enjeux sociaux: le Québec vu par les leaders de groupes ethnoculturels* (1995); de *Contestation transnationale, diversité et citoyenneté dans l'espace québécois* (2004) et de *Le devoir de mémoire et les politiques du pardon* (2005). Prix Thérèse Casgrain du Conseil de recherche en sciences humaines du Canada (1989-1990).

**Madame Marie-Claire Rufagari**, Coordinatrice de la formation à la Table de Concertation pour les Réfugiés et les immigrants(TCRI) depuis 1995.

Madame Rufagari détient deux maîtrises, une en relations publiques internationales et l'autre en psychologie relationnelle. Ses principaux champs d'intérêt sont l'immigration, l'exil, la médiation et la négociation interculturelle. En plus d'être membre du comité aviseur sur l'accessibilité aux communautés culturelles, centres jeunesse de Montréal, elle est membre du Réseau d'intervention auprès des personnes ayant subi la violence organisée (RIVO).

**Madame Carmen Gonzalez**, Présidente de l'Alliance des communautés culturelles pour l'égalité dans la santé et les services sociaux, ( ACCÉSSS).

Madame Gonzalez est également Directrice du Centre d'orientation para-légale et sociale pour immigrants. Inc (COPSI), depuis 1999. Avant elle était responsable du programme pour les familles immigrantes COPSI. Responsable et présentatrice de l'émission de radio à radio Centre-ville «*Se mettre à jour avec COPSI*». Madame Gonzalez détient un Baccalauréat en Éducation Espagnol et Littérature et des certificats en études en relations inter-ethniques, en animation culturelle et en français langue seconde. Madame Gonzalez a été récipiendaire de la Médaille du jubilé de la Reine en 2002.

**Madame Louise Mercier**, Présidente du comité de condition féminine de la Fédération des travailleuses et des travailleurs du Québec (FTQ) depuis au moins 10 ans elle est également vice-présidente de la FTQ, dossier des femmes depuis un an et responsable politique du comité de condition féminine et du comité d'éducation.

Madame Mercier est coordonnatrice des activités à l'union des employés et employées de service, section locale 800. Responsable de la formation de toutes les régions de Québec où elle est une personne ressource du comité des femmes, des dossiers d'équité salariale, harcèlement psychologique en milieu de travail et de la francisation. La FTQ a des membres dans les secteurs privé et public. Madame Mercier elle-même issue du secteur public et travaille avec des travailleuses et travailleurs majoritairement dans le secteur privé. Militante depuis plus de 25 ans.

**Madame Josée Roy**, Adjointe à l'exécutif CSN, depuis 2001.

Madame Roy, est responsable de la coordination de plusieurs dossiers tels santé, éducation, condition féminine, les droits des gais et lesbiennes, les communautés culturelles, etc. Auparavant, elle était vice-présidente de la Fédération des Professionnelles-CSN où elle a été responsable notamment de la négociation dans le secteur public en 1999 et également de celui de l'équité salariale. Madame Roy, vient du secteur de la santé et des services sociaux où elle pratiquait comme ergothérapeute

**Madame Tess Tesalona**, Comité des femmes de diverses origines pour le 8 mars

Tessa Tesalona est venue au Canada dans le cadre du programme d'aides familiales, en 1988. Elle obtient son diplôme en techniques de service social du Collège Dawson en 1996. Madame Tess Tesalona coordonne le Centre des travailleurs et travailleuses immigrantes. De plus, elle est organisatrice communautaire dans sa communauté d'origine des Philippines puis, entre autres, membre du Comité des femmes de diverses origines pour le 8 mars.

**Madame Jennifer Beeman**, coordonnatrice à la recherche et à la formation au Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT).

Avant d'arriver au CIAFT, Madame Beeman a travaillé pendant plus de huit ans comme professionnelle de recherche avec l'Équipe de recherche sur la culture organisationnelle des groupes de femmes (ERCOF) composée de Nancy Guberman (UQAM), Danielle Fournier (UdeM), Jocelyne Lamoureux (UQAM), Lise Gervais (Relais-femmes) et elle-même. Sa présentation est

basée sur une partie des résultats de leurs recherches. Elle s'implique également dans plusieurs groupes de femmes à Montréal.

**Madame Régine A. Tshombokongo**, Directrice Générale Centre d'encadrement pour jeunes filles immigrantes (CEJFI), depuis 1998.

Madame Tshombokongo est détentrice d'une maîtrise en linguistique cognitive obtenue à l'Université Laval, d'une maîtrise en Littératures africaines et d'un baccalauréat en Langues et littératures africaines obtenus à l'Université nationale du Zaïre. Elle se démarque par son implication bénévole dans la société, surtout auprès des populations pauvres et marginalisées. Partout où elle est passée, elle a toujours milité pour la justice sociale. Dès la fin de l'apartheid, elle a été la première immigrante à s'occuper de l'encadrement des jeunes femmes prostituées de Johannesburg, malgré la pauvreté de son anglais. Son courage l'a poussée à mener une campagne de sensibilisation auprès des gangs des rues et à se faire accepter comme leader chrétienne par des femmes blanches de Johannesburg. Elle est formatrice des coopérants canadiens en partance pour le Congo. L'organisme qu'elle dirige offre de l'emploi à une dizaine de jeunes filles.

**Madame Mariame Cissé**, Directrice Fédération des communautés culturelles de l'Estrie.

Madame Cissé, est spécialisée en géographie humaine. Elle est titulaire d'une Maîtrise en Histoire et Géographie de l'École Normale Supérieure (ENSUP, Mali), et d'une Maîtrise en Géographie Humaine de l'Université de Sherbrooke. Elle réside à Sherbrooke depuis 1988 et possède une bonne expertise en développement de projets portant sur l'intégration socio-économique des femmes immigrantes. Formatrice en interculturel, elle enseigne à temps partiel au primaire et au secondaire et s'occupe aussi de la promotion des produits agroalimentaires du Mali à Sherbrooke. Ses multiples implications sociales lui valent de nos jours les responsabilités suivantes: Coordinatrice du *Comité Femmes de la Fédération des Communautés Culturelles de l'Estrie (FCCE)*, Représentante des immigrants au *Conseil Régional de Développement de l'Estrie (CRD, 2001-2003)* et Porte-parole des femmes immigrantes au sein de la *Coalition des Femmes de la région de Sherbrooke*. En outre, Madame Cissé a été co-auteure d'une recherche action auprès des femmes des communautés culturelles en 2001. Elle a développé des outils d'intervention et de sensibilisation en interculturel.