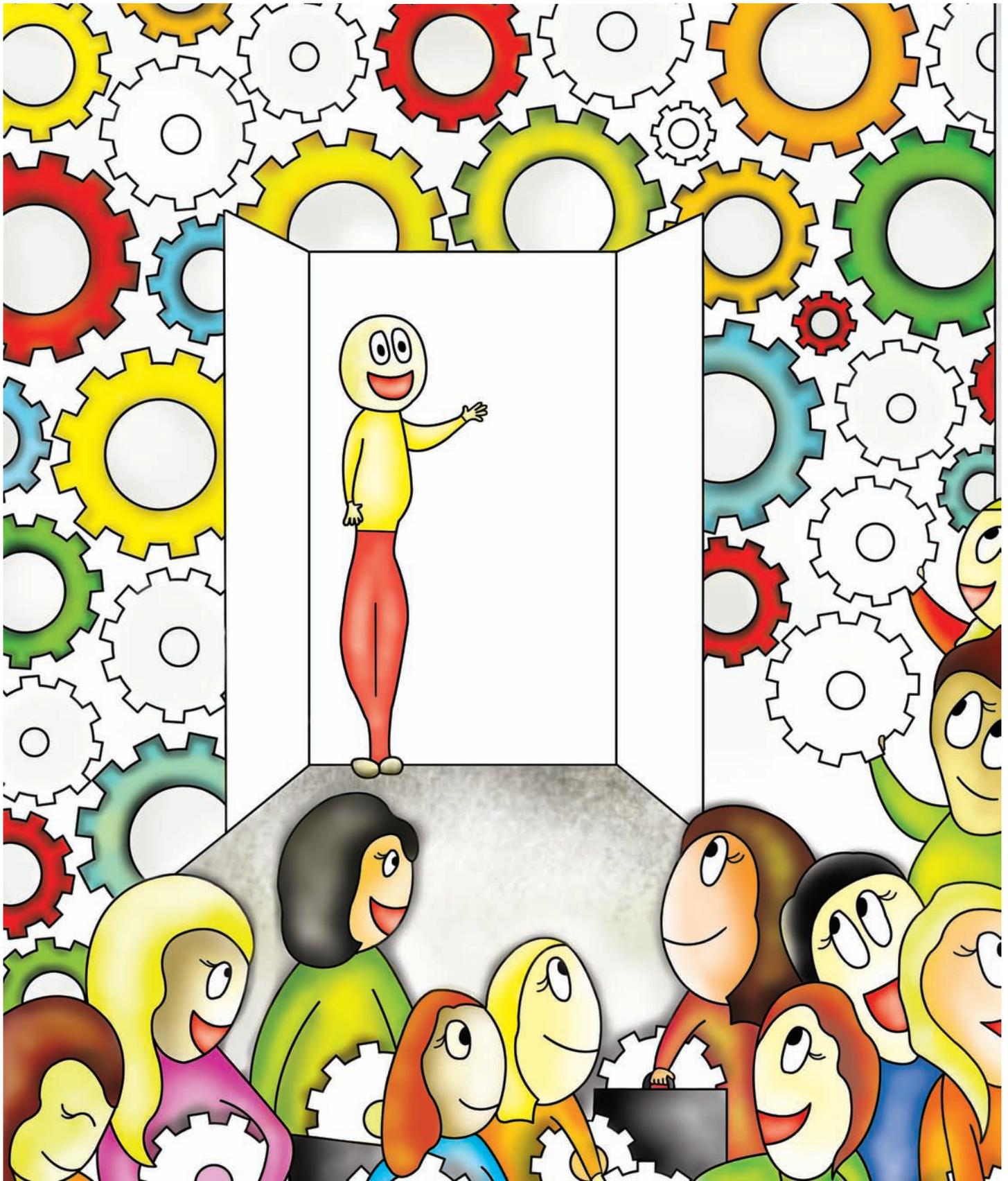
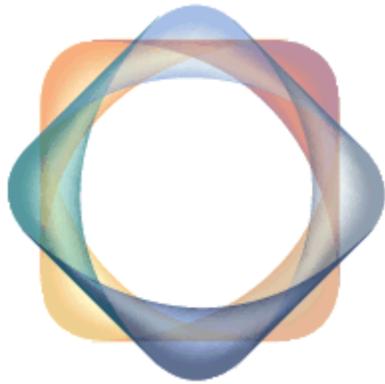


RECUEIL ET GUIDE POUR LES ORGANISMES COMMUNAUTAIRES MIXTES VERS UNE ÉQUIPE DIVERSIFIÉE, ÉGALITAIRE ET INCLUSIVE DES FEMMES IMMIGRANTES ET RACISÉES





S'engager à mieux intégrer :

*Recueil et guide pour les organismes
communautaires mixtes vers une équipe
diversifiée, égalitaire et inclusive des
femmes immigrantes et racisées*

Recherche et rédaction : Anne Pasquier et Marie Josèphe Pigeon
Soutien à la production : Berthe Lacharité, Relais-femmes
Conception graphique : Florence Payette

Une version 18 points, avec interligne double (36 points) est aussi disponible pour l'accessibilité aux personnes qui ont des problèmes de vision.

Pour plus d'informations concernant l'accessibilité, consulter le document suivant :

TGFM (2000), Comment rendre le féminisme accessible.

* Dans le but de faciliter la lecture, le féminin est utilisé et inclut généralement le masculin.

REMERCIEMENTS

Merci aux membres de l'équipe de travail et du comité de coordination de la Table des groupes de femmes de Montréal.

Pour leur contribution au projet « S'engager à mieux intégrer : inclusion professionnelle des femmes immigrantes et racisées dans les organismes communautaires mixtes », la TGFM remercie les femmes du comité aviseur, constitué des organisations et institutions suivantes :

Chantier d'Afrique, Comité d'adaptation de la main-d'œuvre – Personnes immigrantes (CAMO-PI), Comité sectoriel de la main-d'œuvre – économie sociale et action communautaire (CSMO-ÉSAC), « Femmes du monde » du Centre d'Accueil et de Référence sociale et économique de Saint-Laurent (CARI St-Laurent), Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), Regroupement intersectoriel des organismes communautaires de Montréal (RIOCM).

Le Recueil et guide pour les organismes communautaires mixtes vers une équipe diversifiée, égalitaire et inclusive des femmes immigrantes fait partie du projet Outiller pour mieux intégrer, l'inclusion professionnelle des femmes immigrantes et des communautés culturelles dans les organismes communautaires mixtes, réalisé dans le cadre de Défi Montréal, une initiative du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec en partenariat avec Emploi-Québec et la Conférence régionale des élus de Montréal.



**défi
montréal**

Une initiative du ministère de l'Immigration
et des Communautés culturelles
en partenariat avec Emploi-Québec
et la Conférence régionale des élus de Montréal

PRÉSENTATION DE LA TGFM

La Table des groupes de femmes de Montréal (TGFM) est un regroupement régional créé en 1996, qui vise à promouvoir et défendre les intérêts des femmes dans une perspective féministe d'égalité entre les femmes et les hommes dans la région de Montréal. La TGFM s'appuie sur un membership de plus d'une cinquantaine de groupes locaux de femmes et de comités femmes de groupes communautaires et de syndicats. La pluralité et la multisectorialité du membership constituent une force pour la TGFM qui puise auprès de ses membres des expériences, des préoccupations et des analyses diversifiées.

Sous différentes formes (rencontres, formations, collaborations, comités de travail, présentation d'avis et de mémoires, recherches, etc.), la TGFM intervient sur la prise en compte des intérêts et des conditions de vie des femmes plus particulièrement sur les dossiers suivants: le développement régional et la représentation politique des femmes dans les instances décisionnelles, la condition féminine dans les structures municipales; la santé, la lutte contre la violence faite aux femmes; la lutte contre la discrimination en emploi, l'accessibilité pour les femmes handicapées et leur participation à la vie civique et les intérêts et conditions de vie des femmes immigrantes et racisées.

5



TABLE DES MATIÈRES

<i>Remerciements</i>	4
<i>Introduction</i>	8
• <i>Les objectifs du guide</i>	9
• <i>Les résultats souhaités</i>	9
• <i>L'embauche et le maintien en emploi des femmes immigrantes et racisées - une préoccupation commune aux groupes de femmes et aux groupes communautaires</i>	13
<i>1^{re} partie : Le recrutement et l'embauche des femmes immigrantes et racisées dans l'organisation</i>	17
<i>A) Obstacles</i>	18
1. Les discriminations systémiques et obstacles spécifiques	18
2. La méconnaissance de l'immigration au Québec et à Montréal et une sous représentation qui conforte les préjugés	18
3. La déqualification professionnelle vécue par les femmes immigrantes et racisées	20
4. La méconnaissance mutuelle entre organismes en matière d'immigration, groupes de femmes et femmes immigrantes et racisées	22

<i>B) Facteurs et mesures favorables au recrutement et à l'embauche des femmes immigrantes et racisées</i>	41
• Valoriser la contribution des femmes immigrantes et racisées	41
• Inclure les valeurs et les droits de toutes	42
• Se doter d'une stratégie de recrutement et d'embauche inclusive	43
<i>2^e partie: Le maintien en emploi et la promotion des femmes immigrantes et racisées dans l'organisation</i>	57
<i>A) Obstacles</i>	58
1. « Le plafond de verre »	58
2. La conciliation travail-famille	58
3. Ghetto d'emplois: le lien entre la précarité contractuelle et l'isolement social	59
<i>B) Facteurs et mesures favorables au maintien en emploi et à la promotion des femmes immigrantes et racisées</i>	73
• Prévoir des mesures d'accueil et d'encadrement pour tout le monde	73
• Se doter de mesures souples de conciliation famille-travail	74
• Initier des activités de rapprochement - Augmenter le sentiment d'appartenance	74
<i>Conclusion</i>	77
• Quelques questions pour se lancer dans l'action	77
• Et maintenant?	78
<i>Annexes</i>	79
• Index des fiches	79
• Sigles	81
• Recension des écrits	83

INTRODUCTION

L'intention de la TGMF est ici de partager avec les groupes communautaires avec lesquels elle a l'objectif commun de justice sociale, une réflexion et une expérience qu'elle porte depuis de nombreuses années. En effet, depuis sa fondation en 1996, elle a entrepris une démarche inclusive, particulièrement avec les femmes immigrantes et racisées.

8 Il s'agit de proposer un processus facilitant la déconstruction des préjugés (de genre, de race et de classe), qui s'entrecroisent et font obstacles à l'embauche et au maintien en emploi des femmes immigrantes et racisées au sein des équipes de travail. L'objectif est ensuite de mieux cerner les facteurs favorables à cette embauche et à ce maintien en emploi.

La démarche « S'engager à mieux intégrer » s'adresse aux organismes communautaires en tant qu'employeurs et à toute personne œuvrant en son sein, qu'elle soit membre de la direction ou du conseil d'administration, gestionnaire de ressources humaines ou intervenante, salariée ou bénévole. Elle dépasse le besoin ponctuel d'embauche de personnel. Il n'est donc pas nécessaire d'avoir un poste vacant dans l'organisation pour débiter la réflexion à laquelle invite « S'engager à mieux intégrer ».

Objectifs dans lesquels s'insère le Guide « S'engager à mieux intégrer » :

- Favoriser l'inclusion des femmes immigrantes et racisées dans les organismes communautaires;
- Favoriser l'insertion en emploi des femmes dans les organismes;
- Promouvoir la diversité et l'égalité professionnelle entre les sexes à travers un recrutement diversifié et une gestion égalitaire des ressources humaines;
- Sensibiliser et favoriser le dialogue entre les différentes composantes des organismes (participantes-usagères, membres, bénévoles, équipe de travail y compris les contractuelles, coordination-direction, conseil d'administration) en matière d'égalité et de diversité;
- Promouvoir les groupes communautaires comme secteur favorable d'emploi auprès des femmes immigrantes et racisées;
- Souligner, encourager et promouvoir les organismes qui ont des pratiques inspirantes en la matière.

Des résultats souhaités

- Des pratiques mieux partagées dans l'équipe (y compris le C.A., les bénévoles et les membres), qui peuvent se traduire dans un canevas de politiques, un plan d'action ou même une stratégie intégrée selon le cas, en ce qui a trait à l'embauche et au maintien en emploi des femmes immigrantes et racisées;
- Une meilleure compréhension de l'organisation (sa mission, son rôle d'agente de changement social);
- Une capacité accrue de l'organisation de cerner les besoins et les intérêts des femmes immigrantes et racisées et d'offrir des services et activités qui répondent mieux à leurs besoins;
- Une plus grande représentation, participation et mobilisation des femmes immigrantes et racisées comme tremplin vers la réalisation de la mission de l'organisation. (L'R, 2002: Bloc B. Outil 5).

DÉROULEMENT PROPOSÉ UNE DÉMARCHE

- Pour dresser un « état des lieux » :
comment l'organisation se perçoit-elle?
- Vérifier les possibilités de l'organisation d'entreprendre une telle démarche.

À l'aide des documents de base de l'organisation (raison d'être, rapports d'activités, organigramme, etc.), répondre aux questions suivantes :

PRÊTE À PARTIR ?

- En lisant l'énoncé de mission/valeurs, plate-forme ou base d'unité de l'organisation, que note-t-on?
- Est-ce que les valeurs se reflètent dans les moyens (services, programmes) mis en œuvre?
- Dans quel environnement évolue l'organisation? (conjoncture, contraintes, opportunités)?
- Comment l'organisation se situe-t-elle face à l'action communautaire autonome? À l'éducation populaire autonome? À la défense des droits? Au bénévolat?
- Qui constitue l'organisation (membres en assemblée, conseil d'administration, équipe – permanente et contractuelle, bénévoles)? Combien de personnes cela représente-t-il?
- Qui décide de quoi?
- Y a-t-il une masse critique de personnes intéressées à entreprendre la démarche?
- Est-ce que la direction est partie prenante? Assure-t-elle le leadership? Est-elle seule intéressée par la démarche?

- Qui sont les personnes concernées? Les membres du conseil d'administration, l'équipe de travail, les personnes participantes aux activités (bénéficiaires, usagères, militantes), les membres, les partenaires?
- Combien de femmes immigrantes et racisées vivent sur le territoire couvert par mon organisation? Ont-elles exprimé des besoins particuliers à l'organisation?
- Mon organisation dessert-elle des femmes immigrantes et racisées? Quels services/programmes/ateliers leur sont-ils proposés?
- Est-ce qu'on a déjà essayé/réalisé l'embauche de femmes immigrantes et racisées?
- En a-t-on gardé des traces? Quelles leçons en tire-t-on?
- Jusqu'où se projette-t-on? Quels sont les objectifs ou moyens envisagés à court ou long terme?

AVEC QUEL(S) BAGAGE(S) ? - QUELQUES RÉFÉRENCES

CSMO-ÉSAC (2007), Boîte à outils sur la gouvernance démocratique.

L'R (2004), Trousse pour une démarche d'éthique organisationnelle élaborée à l'intention des centres de femmes.

L'embauche et le maintien en emploi des femmes immigrantes et racisées : une préoccupation commune aux groupes de femmes et aux groupes communautaires

Parce que :

Tout au long de son histoire, le secteur communautaire a porté des valeurs d'égalité, d'inclusion et de justice sociale. Le principal moteur de l'action du secteur communautaire, se trouve dans le travail « pour, avec et par » les personnes touchées par l'exclusion.

Parce que :

À l'instar des employeurs du secteur privé, seulement 30% de l'ensemble des groupes communautaires montréalais dont les groupes de femmes ont des personnes immigrantes dans leurs équipes de travail et 14% des employées de ces groupes communautaires sont de la diversité sont issues des communautés culturelles.

Parce que :

- 31% de la population totale de la région montréalaise sont des personnes issues de l'immigration dont 87 % sont établies dans les arrondissements de la Ville de Montréal et que les groupes communautaires sont appelés à interpeler les différents paliers d'intervention en ce qui concerne le développement social, économique et communautaire, de même que les politiques d'immigration, d'inclusion ou d'intégration.

Et pourtant,

- En 2008, le Regroupement intersectoriel des organismes communautaires de Montréal (RIOCM) publie un rapport sur sa démarche de réflexion à propos de l'inclusion des communautés culturelles chez ses membres et au sein de ses activités;
- De 2009 à 2011, en collaboration avec Relais-femmes, la TGFm réalise le projet « facteurs favorisant l'embauche et le maintien en emploi des femmes des communautés culturelles et immigrantes dans les groupes de femmes à Montréal » : Un état de la situation suivi du développement d'une formation – accompagnement;

-
- Depuis 2009, le Comité sectoriel de main-d'œuvre – Économie sociale et action communautaire (CSMO-ÉSAC) s'est notamment joint à une initiative pancanadienne, menée par le « Conseil RH pour le secteur communautaire » visant à identifier les défis et les pistes de solutions associés à la gestion de la diversité culturelle dans les organismes communautaires. Il a publié un Guide à l'intention des gestionnaires du secteur intitulé « Favoriser l'accès et le maintien en emploi des personnes immigrantes – Guide des ressources et des outils pour les organisations du secteur d'emploi de l'économie sociale et de l'action communautaire »;
 - Dans la mouvance de la Marche mondiale des femmes (2010), trois organisations : le « Comité de réflexion sur la situation des femmes immigrées et racisées », « Femmes de diverses origines » et la TGFM, ont élaboré des revendications transversales et spécifiques qui visaient à dénoncer le système d'exploitation et de domination néocoloniales et le caractère systémique de l'exclusion et du racisme en emploi dont les femmes immigrées et racisées sont victimes ;
 - Le Réseau d'action pour l'égalité des femmes immigrées et racisées du Québec, en collaboration avec la Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI), effectuait une enquête auprès des organismes communautaires membres de la TCRI et des regroupements de femmes, qui a rejoint plus de 200 femmes immigrantes et racisées. Les rapports de cette enquête ont été rendus publics lors des « États généraux sur la situation des femmes immigrées et racisées » en janvier 2012.

QUELQUES DÉFINITIONS

Tout au long du Guide vous lirez différentes expressions qui concernent des femmes :

Femmes immigrantes : Femmes nées ailleurs qu'au Canada, Dans ce guide, une attention particulière est portée aux nouvelles arrivantes, c'est à dire à celles qui sont au Canada depuis 5 ans et moins. Elles peuvent avoir accès à différents services et mesures d'intégration.

Femmes immigrées : Femmes ayant le statut d'immigrant reçu au Canada ou l'ayant déjà eu. La plupart des immigrantes sont nées à l'extérieur du Canada mais un petit nombre d'entre elles sont nées au Canada.

Femmes racisées : Femmes nées ou pas au Canada, qui font l'objet d'une racisation, construction sociale apparentée à la « race ». La « race », elle-même, est un concept qui ne s'applique pas à l'espèce humaine mais qui découle du racisme.

15

En plus des discriminations liées au sexe/genre et à la classe ou au statut d'immigration, ces femmes vivent les discriminations spécifiques du racisme. Ces discriminations s'entrecroisent (voir à ce sujet la section sur l'analyse féministe intersectionnelle).

En savoir plus :

Femmes de diverses origines
<https://wdofdo.wordpress.com/>

Réseau d'action pour l'égalité des femmes immigrées et racisées du Québec
<http://etatsgeneraux2012.org/tag/femmes-immigrees-et-racisees/>

PREMIÈRE PARTIE

LE RECRUTEMENT ET L'EMBAUCHE DES FEMMES IMMIGRANTES ET RACISÉES DANS L'ORGANISATION

La TGFM fait une lecture féministe et intersectionnelle de la situation problématique de l'embauche et du maintien en emploi des femmes immigrantes et racisées. C'est-à-dire qu'elle analyse non seulement les obstacles – qui peuvent être d'ordre relationnels (par exemple des préjugés) ou organisationnels (par exemple un manque de moyens), mais qu'elle rappelle aussi la nature systémique et structurelle des discriminations.

Objectifs de cette partie:

Afin de mieux saisir les défis relevés par les femmes immigrantes et racisées dans le processus d'obtention d'un emploi en milieu communautaire, les organisations sont conviées à faire le point sur leurs connaissances de l'immigration, à réfléchir sur les différences qui existent entre l'expérience professionnelle (transférable d'un milieu à l'autre) et la culture organisationnelle spécifique à l'organisation, et sur les moyens qui peuvent les aider à diversifier leurs équipes.

A) Les obstacles à l'embauche des femmes immigrantes et racisées

Obstacle 1

Discriminations systémiques et obstacles spécifiques

« Penser une société (...) sensible au genre suppose en effet, outre une volonté politique, de disposer d'outils conceptuels. Les inégalités ne sont pas toujours perçues d'emblée. S'y attaquer suppose d'abord de les révéler. »

(GASPARD et HEINEN, 2004 : 67)

L'analyse féministe permet de révéler ces inégalités de genre, le genre n'étant pas qu'une catégorie parmi d'autres variables.

Le sexisme, le racisme colonialiste et la hiérarchie entre les classes traversent la société. C'est ce que révèle l'analyse féministe intersectionnelle (AFI). Ces discriminations s'entrecroisent pour résulter en une situation spécifique dont il faut tenir compte. Les femmes immigrantes et racisées vivent donc une triple discrimination reliée à leur genre, leur origine ethnoculturelle et leur statut ou classe sociale. Voir tableau des revenus d'emploi moyens selon la période d'immigration (**FICHE 16**).

De plus, les études réalisées tendent à démontrer la persistance d'un « plafond de verre », d'un niveau de participation qu'on n'arrive ni à atteindre ni à dépasser pour l'ensemble des femmes et particulièrement pour les femmes immigrantes et racisées.

Obstacle 2

La méconnaissance de l'immigration au Québec et à Montréal et une sous-représentation qui conforte les préjugés

- Persistance d'un manque de connaissances des réalités des femmes immigrantes et racisées : Même si « les organismes sont conscients de l'importance de la diversité dans leur zone d'intervention, cela semble avoir une incidence très restreinte sur la présence de femmes de la diversité dans les équipes de travail » (TGFM, 2010 : 32), les femmes immigrantes sont perçues de façon plutôt homogène comme

vivant des obstacles reliés à: «une méconnaissance de la langue, une méconnaissance des pratiques d'emploi, un manque de formation, un risque de dissemblance envers les valeurs féministes» (TGFM, 2010 : 44).

- Des mesures d'intégration en emploi insuffisantes: «Ainsi, des 26 000 immigrants économiques accueillis chaque année par le Québec, seuls 2 000 d'entre eux ont accès aux mesures jugées efficaces d'intégration en emploi.» (Chicha et Charest, 2008, Faits saillants, p. 1).
- Dans les groupes de femmes répondant à l'étude de la TGFM (2009), les femmes immigrantes et racisées ne représentaient que 14 % des travailleuses permanentes – pourcentage peu représentatif de la diversité des quartiers desservis par ces organismes. La majeure partie des organisations n'a pas développé de stratégies d'embauche spécifiques (TGFM, 2009: 32) – alors même que la majorité des équipes se préoccupent d'une relève diversifiée (TGFM, 2009:34).
- Au communautaire comme au privé: Selon une étude récente de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec pour Montréal: «dans le secteur privé, les probabilités pour le candidat majoritaire d'être appelé en vue d'un entretien sont 1,71 fois supérieures à celles du candidat minoritaire (37,8 % c. 22,1 %). Des résultats similaires ont été obtenus en ce qui a trait au secteur des OSBL, au sein duquel, d'après notre étude, les chances du candidat majoritaire d'être appelé sont 1,64 fois plus grandes que celles du candidat minoritaire. En revanche, dans le secteur public, on peut conclure qu'il n'existe aucune tendance à la discrimination de la part des employeurs testés, chaque candidat ayant attiré l'attention des recruteurs un nombre égal de fois (13) et chacun ayant été préféré à l'autre un nombre égal de fois (5), ce qui donne un taux net de discrimination de 0 %.»
- Pour expliquer ce phénomène, le constat le plus fréquent réalisé dans toutes les études mentionnées est la méconnaissance des organisations en ce qui concerne les problématiques réelles vécues par les femmes immigrantes et racisées ainsi que les ressources existantes (RIOCM, 2009: 19-20; TCRI, 2012: 3-4, TGFM, 2009: 18).

Obstacle 3

La déqualification professionnelle vécue par les femmes immigrantes et racisées

- Dans l'étude de la TCRI citée plus haut, on apprend que même si 84 % des femmes immigrantes et racisées participantes étaient sans emploi, toutes se considéraient actives et projetaient de trouver un emploi. Rester à la maison est un « choix » pour très peu de femmes immigrantes et racisées (TCRI-2, 2012: 19-20).
- *Les immigrées, en particulier celles des minorités visibles – en dépit d'un niveau de scolarité élevé - ont un taux de déqualification élevé: jusqu'à 44 % en 2006 (Chicha, 2009: 9).* D'après une étude menée à Toronto en 2009, sur 6000 curriculum vitae fictifs, les candidates immigrées ayant une expérience canadienne avaient 11% plus de chance d'être convoquées en entrevue; les personnes natives avec un nom à consonance britannique avaient plus de 40 % de chance de convocation à l'entrevue que les natives avec nom à consonance chinoise, indienne ou pakistanaise. (Chicha, 2011: 7)
- Dans une autre de ses études, réalisée auprès de 44 immigrantes détenant au moins un diplôme universitaire, on apprend que 43 % des participantes occupaient un emploi n'exigeant aucun diplôme postsecondaire alors que 25% occupaient un emploi qualifié correspondant toutefois à une formation moindre que celle obtenue, enfin 32 % occupaient un emploi correspondant à leur formation (Chicha, 2009: 10-11). L'étude plus récente de la CDPDJQ confirme ces données: Dans la catégorie des emplois qualifiés, des trois candidatEs minoritaires, c'est celui/celle au nom à consonance africaine qui semble le plus à risque de subir un traitement différentiel. (Eid, 2012: 36)
- En plus des rigidités institutionnelles (comme l'accès aux ordres professionnels par exemple), qui empêchent d'établir des passerelles vers des emplois correspondant aux qualifications détenues, Chicha (2011: 5 et 7) identifie trois éléments propres au recrutement dans les entreprises, qui accentuent d'autant la déqualification des femmes immigrantes et racisées:

-
1. Le recrutement par réseau de connaissances (homogènes) ;
 2. Les craintes entretenues envers le diplôme étranger, par manque de moyens d'évaluation de la formation acquise ailleurs ;
 3. Le caractère indispensable de l'expérience de travail québécoise/ canadienne alors que les acquis professionnels acquis dans des contextes différents sont totalement ignorés.

89 % des groupes de femmes répondant au questionnaire de la TGFM ont mentionné des obstacles à l'embauche des femmes immigrantes et racisées.

Les deux obstacles les plus souvent mentionnés sont :

(1) Le manque d'expérience de travail au Canada/Québec

(2) La méconnaissance des langues officielles.

On constate aussi que :

33 % des groupes reconnaissent les préjugés, le racisme et la discrimination comme obstacles ;

29 % des groupes identifient aussi comme obstacle la non-reconnaissance de la formation et de l'expérience de travail acquises ailleurs ;

Cependant, plus de **50 %** des groupes mentionnent n'avoir aucun outil ou moyen à leur actif pour embaucher des femmes immigrantes (TGFM, 2010: 68).

Obstacle 4

La méconnaissance mutuelle entre organismes en matière d'immigration, groupes de femmes et femmes immigrantes et racisées

Les organisations interrogées dans les différentes études (RIOCM 2009, TCRI 2012, TGFM 2010) formulent sur elles-mêmes les constats suivants :

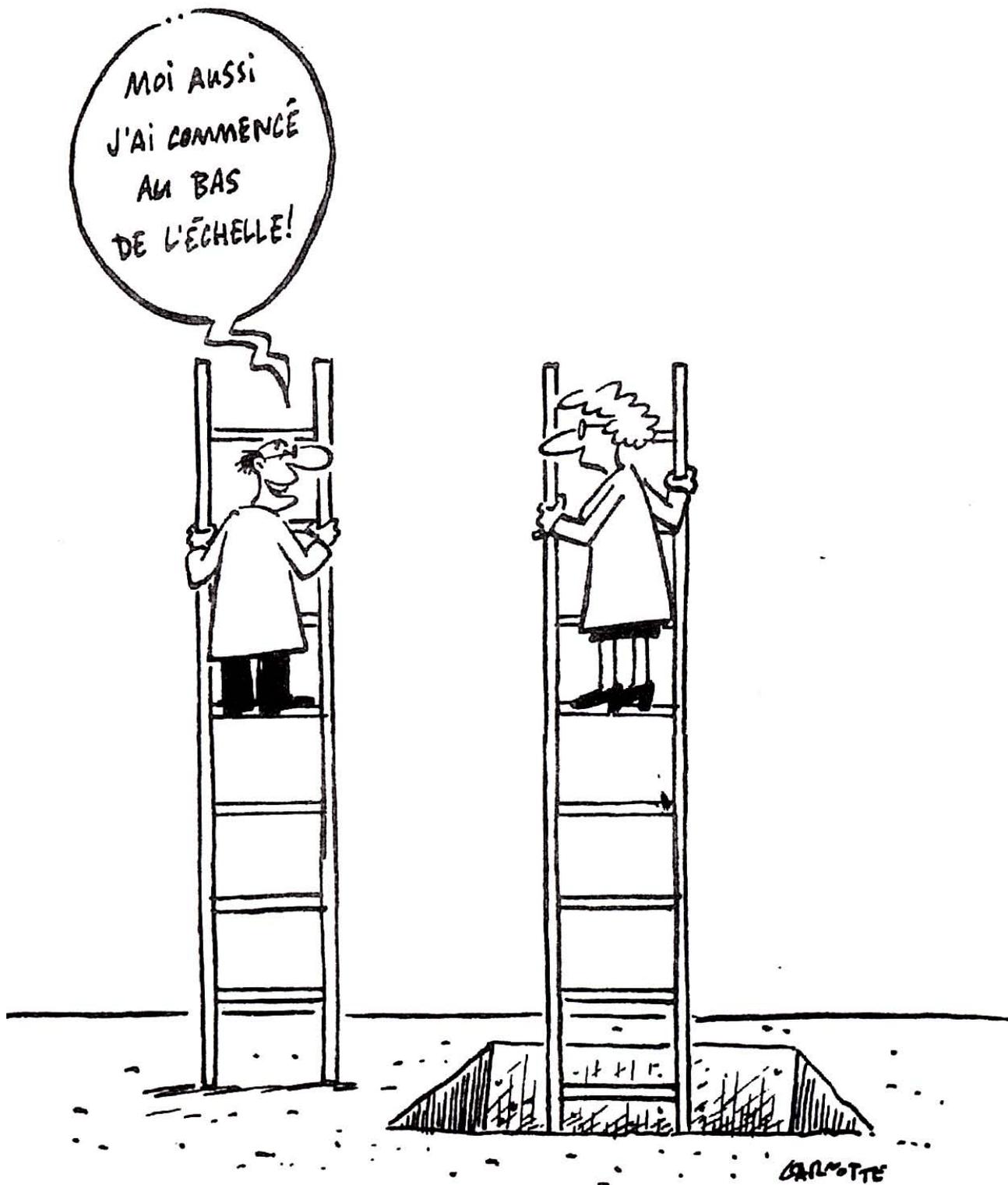
- Elles manquent de connaissances pour évaluer des diplômes étrangers ;
- Elles doivent adapter leur lecture des C.V. et apprendre à reconnaître les compétences transversales acquises ailleurs dans d'autres contextes ;
- Elles manquent de connaissances sur les ressources concernant l'immigration et leurs réseaux, ainsi que sur les groupes de femmes (et vice-versa) ;
- D'autre part, l'expertise des groupes minoritaires et de femmes manque de reconnaissance ;
- Elles craignent une perte des valeurs communautaires ou féministes quand vient le temps d'embaucher de nouvelles arrivantes sur le marché du travail. Les jeunes diplômées comme les femmes immigrantes et racisées sont quelques fois perçues comme n'étant pas toujours au fait de l'histoire de l'action communautaire autonome au Québec ou du mouvement féministe québécois.

Toujours dans les mêmes études, du côté des femmes immigrantes et racisées, elles expriment des constats similaires :

- L'évaluation et/ou le processus de l'équivalence des diplômes étrangers est un parcours long et coûteux ;
- Leurs compétences ne sont pas reconnues, leur estime d'elle-même baisse ;
- Elles manquent d'information sur les ressources (groupes communautaires et de femmes) qui pourraient leur convenir ;
- Le processus d'intégration est complexe : tout est à faire en même temps.

FICHE 3

Cette caricature de Garnotte, parue dans Interface (ACFAS) et reprise dans la revue Relations (décembre 2012) nous montre l'inégalité systémique entre les femmes et les hommes dans le monde du travail. À cette inégalité viendront, pour les femmes immigrées, se cumuler les inégalités résultant de leur statut.



AIDE-MÉMOIRE : ANALYSE(S) FÉMINISTE(S)

Le féminisme est une manière d'analyser et de comprendre les discriminations basées sur le sexe. Toutefois, nous parlerons des féminismes puisqu'il s'agit de donner ici une place aux différentes visions et applications quotidiennes du féminisme au-travers des différentes cultures et non d'imposer à toutes la définition occidentale comme la seule acceptable.

Les féminismes peuvent comprendre :

- Le refus des discours qui enferment les hommes et les femmes dans des rôles sociaux distincts en valorisant les « qualités » associées au masculin, basées sur des rapports sociaux de genre, aussi appelés « patriarcat » ;
- Des questionnements liés aux genres (comme construction sociale) et aux sexes (comme « fait » biologique porteur d'identité) ;
- Une remise en cause de la division sexuelle du travail ;
- L'effet de rendre visible, de révéler les stéréotypes, reliés à l'interprétation et aux sens donnés à des caractéristiques anatomiques, qui représentent des choix sociaux, culturels et politiques ;
- La promotion de l'égalité hommes-femmes (et des femmes entre elles) ;
- Une recherche de la liberté, qui s'exprime par la force de transformation et de mobilisation des mouvements féministes ;
- La volonté d'une plus grande inclusion sociale.

En savoir plus : TGFM (s.d.), *Le féminisme c'est ...*

L'analyse féministe intervient dans la prise de conscience et la dénonciation des formes de discrimination exercées à l'égard des femmes.

Elle vise plusieurs objectifs :

- Soutenir les femmes dans leurs démarches ;
- Favoriser l'empowerment des femmes ou la reprise du pouvoir sur leur vie, leur corps et leur environnement ;
- Travailler à la conscientisation des femmes en regard de la pluralité des expériences d'oppression :
 - ♦ Examiner les mécanismes (idéologiques, politiques, économiques, etc.) par lesquels le système patriarcal, colonialiste et capitaliste agit sur la conscience des femmes et sur toutes les dimensions de leur vie ;
 - ♦ Déconstruire les messages sexistes, racistes, homophobes, etc., véhiculés à propos des femmes, les aider à en reconnaître l'impact négatif sur leur représentation d'elles-mêmes et sur leur trajectoire de vie.
- Favoriser des rapports égalitaires (en prenant conscience des rapports de pouvoir) ;
- Briser l'isolement des femmes et développer leur solidarité ;
- Lutter pour un changement social et structurel en vue de transformer certaines réalités de vie des femmes.

Résumé de Corbeil et Marchand (citées dans RGF-CN/R-F, 2011 : bloc 4.3.a 1-3/4)

En savoir plus :

Institut de recherches et d'études féministes

<http://www.iref.uqam.ca/>

Réseau des Tables régionales de groupes de femmes du Québec

<http://www.reseautablesfemmes.qc.ca/>

QUIZ POUR MIEUX CONNAÎTRE LA POPULATION IMMIGRANTE

Objectifs :

Vérifier les connaissances quant à la réalité de l'immigration au Québec et à Montréal.

Déroulement proposé :

Individuellement ou en équipe, répondre aux questions du quiz. Consulter ensuite le corrigé. Qu'apprend-t-on de cet exercice? Quelle est la réalité de notre milieu?

1. Quel est le pourcentage de personnes immigrantes récemment admises au Québec qui ont une scolarité égale ou supérieure au niveau collégial?
 - a) 20 %
 - b) 40 %
 - c) 60 %
 - d) Près de 80 %

2. Quel est le pourcentage de personnes immigrantes qui connaissent le français à leur arrivée au Québec?
 - a) 25 %
 - b) 45 %
 - c) 50 %
 - d) 65 %

3. Quel est le pourcentage de personnes nouvellement arrivées qui s'installent dans la grande région de Montréal?
- a) 45 %
 - b) 55 %
 - c) 65 %
 - d) plus de 75 %
4. Quel est le pourcentage de la population montréalaise issue de l'immigration?
- a) 20 %
 - b) 30 %
 - c) 40 %
 - d) 50 %
5. Quels sont les arrondissements les plus diversifiés de Montréal? (Mettre en ordre : 1 = plus diversifié)
- a) Ahuntsic/Bordeaux-Cartier
 - b) Côte-des-Neiges/Notre-Dame-de-Grâce
 - c) Saint-Laurent
 - d) Villeray/Saint-Michel/Parc-Extension

CORRIGÉ DU QUIZ

- 1) Quel est le pourcentage de personnes immigrantes récemment admises au Québec qui ont une scolarité égale ou supérieure au niveau collégial?
 - a) 20 %
 - b) 40 %
 - c) 60 %
 - d) **Près de 80 % (78,5 %)**

- 2) Quel est le pourcentage de personnes immigrantes qui connaissent le français à leur arrivée au Québec?
 - a) 25 %
 - b) 45 %
 - c) 50 %
 - d) **65 % (65.1 %)**

- 3) Quel est le pourcentage de personnes nouvellement arrivées qui s'installent dans la grande région de Montréal?
 - a) 45 %
 - b) 55 %
 - c) 65 %
 - d) **plus de 75 %**

- 4) Quel est le pourcentage de la population montréalaise issue de l'immigration?
- a) 20 %
 - b) 30 %
 - c) **40 %**
 - d) 50 %
- 5) Quels sont les arrondissements les plus diversifiés de Montréal?
(Mettre en ordre : 1 = plus diversifié) ?
- a) Ahuntsic/Bordeaux-Cartier **4**
 - b) Côte-des-Neiges/Notre-Dame-de-Grâce **2**
 - c) Saint-Laurent **1**
 - d) Villeray/Saint-Michel/Parc-Extension **3**

Référence :

Adapté d'un Quiz du MICC et de la formation TGFM-RF (2011).

FICHE 6 à 9

Objectifs :

Prendre conscience des réalités des femmes immigrantes et de l'impact de la déqualification professionnelle.

Déroulement proposé :

Comparer les réponses au quiz avec les statistiques suivantes.
Que retire-t-on de cet exercice? Quels éléments causent obstacle à l'embauche des femmes immigrantes et racisées?

« LE SAVIEZ-VOUS ? » LES IMMIGRÉES ET LA SCOLARISATION

SCOLARITÉ DE LA POPULATION ÂGÉE DE 15 ANS ET PLUS		
POPULATION ET NIVEAU DE SCOLARITÉ	2001	2006
Femmes immigrées : aucun diplôme	34,8 %	25,8 %
Femmes immigrées : diplôme secondaire	13,5 %	19,8 %
Femmes immigrées : niveau collégial ou certificat/ diplôme d'apprenti	19,8 %	23,0 %
Femmes immigrées : diplôme universitaire	23,3 %	31,4 %
Femmes (population totale) : aucun diplôme	31,6 %	25,1 %
Femmes (population totale) : diplôme secondaire	18,4 %	23,7 %
Femmes (population totale) : niveau collégial ou certificat/ diplôme d'apprenti	24,5 %	29,2 %
Femmes (population totale) : diplôme universitaire	17,1 %	22,0 %

Tableau modifié par l'auteure

Cf: Beaudoin MICC, 2010: 13 – basé sur Statistiques Canada, données des Recensements de 2001 et 2006; TCRI-3, 2012: 82-83.

« LE SAVIEZ-VOUS ? » LES IMMIGRÉES ET LA LANGUE

CONNAISSANCE DES LANGUES DE LA POPULATION IMMIGRÉE ÂGÉE DE 15 ANS ET PLUS			
POPULATION ET LANGUES CONNUES	Période d'immigration		Ensemble
	Avant 1991	2001-2006	
Femmes immigrées ne connaissant ni le français ni l'anglais	6,9 %	7,0 %	6,8 %
Femmes immigrées connaissant l'anglais seulement	19,3%	19,0%	19,1 %
Femmes immigrées ayant une connaissance du français	73,8 %	74,0 %	74,1%
Femmes immigrées parlant le français seulement	25,8 %	32,7 %	27,8 %
Femmes immigrées bilingues connaissant le français et l'anglais	48,0 %	41,3 %	46,3 %
Hommes immigrés ne connaissant ni français ni anglais	3,4 %	3,0 %	3,1 %
Hommes immigrés connaissant l'anglais seulement	20,3 %	16,0 %	17,8 %
Hommes immigrés ayant une connaissance du français	76,3 %	81,0 %	79,0 %
Hommes immigrés connaissant le français seulement	25,5 %	20,6 %	21,5 %
Hommes immigrés bilingues connaissant le français et l'anglais	50,8 %	60,4 %	57,5 %

Tableau modifié par l'auteure

Cf: Beaudoin MICC, 2010: 17 – basé sur Statistiques Canada, données des Recensements de 1991, 1996, 2001 et 2006; TCRI-3, 2012: 9 et 82-83.

« LE SAVIEZ-VOUS ? » LES IMMIGRÉES ET LE NIVEAU D'ACTIVITÉ

POPULATION ÂGÉE DE 15 ANS ET PLUS ET TAUX D'ACTIVITÉ SELON LE NIVEAU DE SCOLARITÉ	2006
Femmes immigrées : aucun diplôme	26,5 %
Femmes immigrées : diplôme secondaire	49,8 %
Femmes immigrées : niveau collégial ou certificat/ diplôme d'apprenti	67,3 %
Femmes immigrées : diplôme universitaire	70,3 %
Femmes, population totale : aucun diplôme	29,2 %
Femmes, population totale : diplôme secondaire	57,6 %
Femmes, population totale : niveau collégial ou certificat/diplôme d'apprenti	74,9 %
Femmes, population totale : diplôme universitaire	75,8 %
Hommes immigrés : aucun diplôme	46,2 %
Hommes immigrés : diplôme secondaire	69,1 %
Hommes immigrés : niveau collégial ou certificat/ diplôme d'apprenti	74,4 %
Hommes immigrés : diplôme universitaire	79,0 %

Tableau modifié par l'auteure

Cf: Beaudoin MICC (2010), p. 61 – basé sur Statistiques Canada, données du Recensement de 2006 ;

Quelques constats pour animer un débat :

Tous ces chiffres nous démontrent que, même si les femmes immigrées sont proportionnellement plus diplômées que l'ensemble des femmes et qu'elles parlent majoritairement la langue française, quelque soit leur diplôme, elles sont systématiquement sous-employées et, comme le montrera la fiche 16, ont un revenu d'emploi moyen moins élevé.

« AIDE-MÉMOIRE » LES DÉFIS LIÉS À L'IMMIGRATION AU QUÉBEC

En 1990, le Québec adopte une politique d'immigration qui vise toujours à relever les défis suivants :

- Démographique : importance de l'immigration vu le taux de fécondité et le vieillissement accéléré de la population, par rapport au poids de la province à l'intérieur de la fédération canadienne; depuis 2006, l'indice de fécondité est en hausse ;
- Économique : importance de l'apport de l'immigration pour combler des besoins de main-d'œuvre qualifiée dans une économie mondialisée ;
- Linguistique : le maintien du français comme langue publique commune est un des objectifs importants de la politique ; le bassin de provenance est de plus en plus francophone et la connaissance du français est un critère de sélection déterminant ;
- Sociétal : la politique d'immigration québécoise repose sur des choix de société :
 - ♦ Une société dont le français est la langue commune de la vie publique ;
 - ♦ Une société démocratique où la participation et la contribution de toutes sont attendues et favorisées ;
 - ♦ Une société pluraliste ouverte aux multiples apports dans les limites qu'imposent le respect des valeurs démocratiques fondamentales et la nécessité de l'échange intercommunautaire.

Référence :

MCCIQ (1990), *Au Québec pour bâtir ensemble*, p. 8-18.

<http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/ministere/Enonce-politique-immigration-integration-Quebec1991.pdf>

PREMIÈRE PARTIE

(SUITE)

LE RECRUTEMENT ET L'EMBAUCHE DES FEMMES IMMIGRANTES ET RACISÉES DANS L'ORGANISATION

B) Facteurs et mesures favorables au recrutement et à l'embauche des femmes immigrantes et racisées

1- Valoriser la contribution des femmes immigrantes et racisées

- Suivant les principes associés aux compétences interculturelles, le RIOCM (2008 : 39) suggérait de tenir compte d'une part de la capacité de l'organisation à refléter la diversité (y a-t-il reconnaissance et prise en compte de la diversité dans l'organisation? La diversité est-elle valorisée et comment?) et d'autre part de l'équité en emploi (les offres d'emploi sont-elles accessibles et pertinentes? Les prises de décision sont-elles réalisées de façon inclusives?).
- Le RIOCM (2008 : 29-30) a identifié plusieurs pratiques inclusives :
 - ♦ Connaissance et respect des différences ;
 - ♦ Mise en valeur des connaissances des gens ;

-
- ♦ Formation de toute l'équipe sur les enjeux interculturels ;
 - ♦ Disponibilité de matériel promotionnel inclusifs et documents adaptés ;
 - ♦ Représentation de la diversité au sein de l'équipe/CA/comités ;
 - ♦ Approche antidiscriminatoire et politiques progressistes .

La **FICHE 10** donne des pistes plus concrètes sur la féminisation des offres d'emploi, l'élargissement du bassin de recrutement et l'analyse égalitaire des postes et tâches.

2- Inclure les valeurs et les droits de toutes

- Inclure la défense des droits des femmes immigrantes et racisées au cœur des documents principaux de l'organisation : énoncé de mission, déclaration de principes, base d'unité politique ;
- Trouver les similitudes entre les expériences des femmes immigrantes et racisées dans le processus de recrutement et valoriser leurs suggestions quant à l'amélioration de leurs conditions d'embauche ;
- Un exemple : des revendications spécifiques ont été ajoutées à celles de la Marche mondiale des femmes de 2010 à Montréal. Un comité réunissant les femmes immigrées et racisées, après avoir analysé les revendications communes de la MMF 2010, a souligné qu'en ne tenant compte que des discriminations transversales au sexisme, les argumentaires présentés négligeaient leurs conditions de vie et leurs situations de discriminations racistes et colonialistes.

3- Se doter d'une stratégie de recrutement et d'embauche inclusive

Une telle stratégie comprendrait diverses mesures afin que les femmes immigrantes et racisées :

- Soient effectivement rejointes par les offres d'emplois ;
- Que leurs candidatures passent le cap de la présélection et qu'elles soient reçues en entrevue ;
- Que les entrevues soient, tout comme les offres d'emploi, exemptes de biais culturels ;
- Voient leur formation et leur expérience de travail étrangères prises en compte ;
- ...

Plusieurs mesures concrètes sont proposées dans les fiches 10 et 11.

UN RECRUTEMENT ÉGALITAIRE QUI INTERPELLE LES FEMMES: DES PISTES CONCRÈTES

- Rédiger les offres d'emploi et les descriptions de tâches dans un langage inclusif qui rend les femmes visibles :
 - ♦ Féminiser les titres ou identifier les postes ;
 - ♦ Adopter des principes d'écriture épïcène :
 - Privilégier les pluriels neutres (les membres, les responsables) ;
 - Privilégier la forme active plutôt que passive (« le Comité de sélection procédera à » ... plutôt que « les candidates seront appelées »).
- Utiliser un langage comportant le féminin ;
- Élargir le bassin et les canaux de recrutement :
 - ♦ Mettre en évidence les objectifs de diversification et d'égalité du recrutement et s'assurer que les informations sont **diffusées**, **accessibles** et **comprises** ;
 - ♦ Se rappeler que près de 80 % des emplois sont obtenus grâce aux réseaux de contacts. Diversifier les réseaux et les contacts permet d'élargir le bassin de recrutement.
- Procéder à une analyse des postes et des tâches s'y rattachant pour identifier les possibles inégalités de genre qui ont pu s'y glisser au fil des ans :
 - ♦ Collecter des faits précis quant aux exigences ;
 - ♦ Tenir compte des changements technologiques – en ce qui concerne la force physique par exemple ;
 - ♦ Utiliser des indicateurs clairs définissant les aptitudes, connaissances et compétences plutôt qu'un profil, un type de personne ou des attitudes.

En savoir plus :

Comité Femmes de la CRÉ de Montréal

<http://www.credemontreal.qc.ca/comites.htm>

Conseil des Montréalaises

http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=6597,57357573&_dad=portal&_schema=PORTAL

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec

<http://www.cdpcdj.qc.ca/PAE/Pages/default.aspx>

UN RECRUTEMENT INCLUSIF ET SANS DISCRIMINATION: DES PISTES CONCRÈTES

- Redéfinir les descriptions de postes :
 - ♦ Valider au préalable des attentes réelles exigées; par exemple : la mobilité du personnel se résume-t-elle à « posséder son permis de conduire »? Y a-t-il d'autres moyens possibles (transport actif et collectif, télé-travail) qui favoriseraient l'accessibilité au poste sans nuire à la capacité de réaliser les tâches?
 - ♦ Mettre l'accent sur les actions (réaliser, coordonner, etc.) plutôt que sur les conditions générales (être responsable de, être chargée de) dans la description des tâches liées au poste;
 - ♦ Mentionner clairement ce qui est attendu : la nature du poste, les responsabilités, les contributions escomptées (au lieu d'indiquer en détail comment le travail doit être accompli) ;
- Réduire les biais dans les offres d'emploi :
 - ♦ Introduire une description de l'organisme dans l'offre d'emploi ;
 - ♦ Utiliser un langage simple (éviter les jargons et une terminologie floue) ;
 - ♦ Éviter tout élément susceptible de décourager une personne compétente à présenter sa candidature (« maîtrise » alors que « connaissance ou aisance » serait suffisante) ;
 - ♦ Clarifier ce qu'on entend par des expressions telles que « à compétences égales (ou équivalentes), la candidature des femmes immigrantes et racisées est privilégiée ». Les utiliser ne suffit pas. L'expérience montre que les groupes utilisant une telle expression ne reçoivent pas plus de femmes immigrantes ou racisées en entrevue si, par ailleurs, ils ne modifient pas parallèlement les biais culturels contenus dans les offres d'emploi et dans la lecture des C.V. ;
 - ♦ Définir clairement comment les candidatures doivent être présentées, l'échéance et la procédure qui suivra.

- Réviser les grilles d'analyse des C.V. et des entrevues :
 - ♦ Garder en tête que la présentation matérielle des C.V. et autres documents diffère d'un lieu à l'autre ;
 - ♦ Relire et garder la liste révisée de tâches reliées au poste à proximité pour toutes les personnes qui procèdent à la sélection ;
 - ♦ Valoriser des domaines de formation, un niveau de scolarité nécessaire à l'accomplissement des tâches plutôt qu'un diplôme en particulier ;
 - ♦ Tenir compte de l'expérience positive accumulée en cours de vie (et non seulement dans le cadre du dernier emploi ou dans un milieu précis) ;
 - ♦ Discuter en équipe de la lecture faite des « trous » (absences sur marché du travail et jobines) dans le C.V., parce qu'on pourrait y déceler des expériences pertinentes ;
 - ♦ Discuter en équipe de l'arrimage des pratiques (des coutumes, des traditions) de l'organisation par rapport aux valeurs exprimées dans sa mission : En quoi sont-elles partagées ? En quoi sont-elles adaptées ?

En savoir plus :

Relais-femmes

<http://www.relais-femmes.qc.ca/projet/integration-et-maintien-en-emploi-de-femmes-d%E2%80%99origines-diverses-dans-les-groupes-de-femmes>

*L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE SELON LES SEXES **

L'ADS s'applique sur une démarche lorsque des femmes et des hommes sont concernés par le projet, directement ou indirectement, ou lorsque des enjeux d'égalité entre les sexes se posent.

On peut définir l'ADS comme un processus d'analyse qui tient compte des effets distincts sur les femmes et les hommes que pourrait avoir l'adoption d'un projet destiné aux citoyennes et aux citoyens et ce, sur la base des réalités et des besoins différenciés des femmes et des hommes. L'ADS s'effectue au cours des différentes étapes du projet soit la planification, la mise en œuvre, le suivi et l'évaluation. L'ADS se veut un outil pour favoriser l'égalité.

L'ADS offre l'occasion d'élaborer des orientations et des programmes qui tiennent davantage compte de l'objectif d'égalité entre les sexes. Elle ouvre la voie à la possibilité d'adapter les actions ministérielles, régionales et locales pour les rendre plus efficaces auprès des femmes. Elle rééquilibre les injustices des discriminations systémiques que subissent les femmes.

49

L'ADS doit devenir un levier de transformation des rapports sociaux :

- qui remet en cause la prééminence accordée aux comportements masculins comme référence de la neutralité et de l'universalité ;
- qui refuse les rapports de domination et de supériorité d'un sexe sur l'autre ;
- qui combat les préjugés, les stéréotypes et autre biais fondés sur le sexe ;
- mais qui ne doit pas se substituer aux mécanismes et politiques existants en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, elle s'ajoute aux mesures spécifiques.

L'utilisation de l'ADS sollicite :

- l'élaboration de portraits (socioéconomique et autres) ventilés selon les sexes, des personnes touchées par l'action envisagée ;
- l'analyse de ces données en tenant compte des réalités, des besoins

- propres aux femmes et hommes, de même que des écarts entre les femmes et les hommes qu'elle met en évidence, et des causes de ces écarts ;
- la planification en fonction de la réalité des femmes et des hommes qui se dégage de l'analyse ;
- la mise en œuvre de nouveaux projets, mesures et programmes, afin que les femmes et les hommes profitent de façon équitable ;
- le suivi et l'évaluation afin de tenir compte de l'impact de toute la démarche sur les femmes et les hommes et effectuer des corrections si nécessaire ;
- la nomination d'une personne responsable de son application ;
- le soutien financier (voire un budget généré), la concertation et la reconnaissance de l'expertise du mouvement des femmes.

(*TGFM, 2012, Avis régional, p. 6-7)

**ÉGALITÉ, DIVERSITÉ, ÉQUITÉ:
L'ANALYSE FÉMINISTE INTERSECTIONNELLE**

«Le mot **intersectionnalité** est apparu pour la première fois dans un article publié en 1991 par Kimberlé Williams Crenshaw. Elle y décrivait les relations entre le sexe, le genre, la nation, la race et la classe sociale (...) l'intersectionnalité consiste surtout à prendre en compte toutes les expériences et les identités des gens sans les figer dans des catégories fixes.» (ICREF, 2009:8)

Au niveau individuel, identitaire, l'intérêt est de constater que nous pouvons vivre plus ou moins de situations privilégiées (ce que vivent les natives par rapport au vécu des immigrantes par exemple) ou d'exclusion (natives racisées par rapport aux natives blanches par exemple). Au niveau collectif, la perspective intersectionnelle sert de révélateur des rapports de pouvoir.

«La recherche d'outils théoriques et méthodologiques pour penser l'articulation entre les divers rapports sociaux de sexe, de race, de classe, etc. constitue une préoccupation majeure pour tous ceux et celles impliqués dans la défense des droits humains, de même que dans la lutte pour une plus grande justice sociale basée sur des valeurs d'égalité et de respect. (...) L'approche intersectionnelle insiste sur le fait que, même si les femmes blanches et les femmes racisées subissent les effets du patriarcat, les premières ont des privilèges que les secondes n'ont pas en raison du racisme et de ses effets subséquents: statut socio-économique précaire, ghettoïsation, isolement, dévaluation professionnelle, etc. (...) L'intervention féministe intersectionnelle vise à établir des interfaces entre toutes les formes d'oppression, à développer des stratégies inclusives et à incorporer la réalité des groupes qui ont été marginalisés» (L'R, 2008:51-53).

FICHE 14

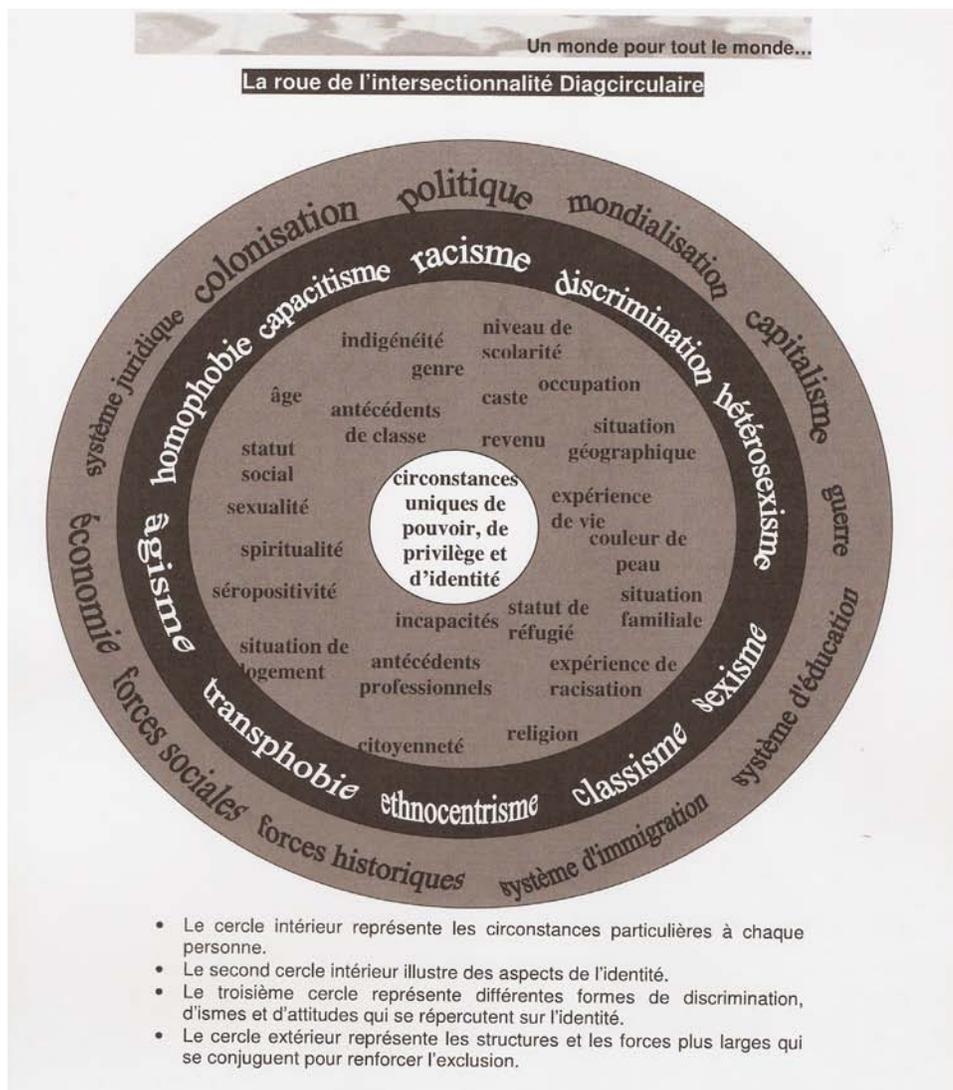
LA ROUE DE L'INTERSECTIONNALITÉ DIACIRCULAIRE

Objectifs :

Cerner les différentes facettes de l'intersectionnalité

Déroulement :

À l'aide de la roue de l'intersectionnalité, identifiez différents obstacles ou rapports discriminatoires.



POUR ALLER PLUS LOIN

- Liens – répertoires de groupes femmes/immigration
 - ♦ Conseil des Montréalaises, 2011, Répertoire de ressources en condition féminine pour les Montréalaises
http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/CONS_MONTREALAISES_FR/MEDIA/DOCUMENTS/R%C9PERTOIRE_2011_WEB_IMP.PDF
 - ♦ TCRI, liste des membres (immigration)
<http://www.tcric.qc.ca/pages/membres/?l2=alpha>

- Liens – compétences interculturelles
 - ♦ CAMO-PI, Répertoire des formations en interculturel et en diversité culturelle
http://www.camo-pi.qc.ca/pdf/pdf_site/Repertoire%20des%20formations%20en%20interculturel%20et%20en%20diversite%20culturelle.pdf
 - ♦ Carrefour de ressources en interculturel (CRIC), projet « Réflexion sur l'inclusion au sein des organisations »
<http://www.criccentresud.org/index2.html>
 - ♦ Clinique transculturelle à la clinique de pédiatrie de l'hôpital Maisonneuve-Rosemont
<http://www.erudit.org/revue/smq/2006/v31/n2/014803ar.html>

- Liens – ADS / budget genré /AFI
 - ♦ Secrétariat à la Condition féminine
<http://www.scf.gouv.qc.ca/index.php?id=4>
 - ♦ Genre en action
<http://www.genreenaction.net/>
 - ♦ Centre de documentation en éducation des adultes et en condition féminine
<http://cdeacf.ca/femmes>
 - ♦ ICREF
<http://www.criaw-icref.ca/fr>

DEUXIÈME PARTIE

LE MAINTIEN EN EMPLOI ET LA PROMOTION DES FEMMES IMMIGRANTES ET RACISÉES DANS L'ORGANISATION

Afin de favoriser le développement professionnel des femmes immigrantes et racisées au sein de l'organisation, les organismes sont conviés à analyser leurs propres pratiques quant à la pleine participation de toutes les ressources humaines et à essayer quelques moyens facilitant leur maintien en emploi.

Lors du focus-group réalisé par la TGFM auprès de femmes immigrantes et racisées en 2010, les participantes se sont exprimées sur les principaux obstacles à leur maintien en emploi dans les organisations :

Il ressortait entre autre que les deux-tiers ont obtenu un emploi de contractuelle sur un dossier spécifique « femmes immigrantes » ; de ce nombre, la moitié ont vu leur poste maintenu, mais aucune n'est restée en emploi.

A) **Obstacles au maintien en emploi des femmes immigrantes et racisées**

Objectif 1 - « Plafond de verre » et « plancher collant » : le fardeau quand on est peu nombreuses

- L'absence d'une masse critique de femmes en général et de femmes immigrantes et racisées en particulier dans certains milieux d'emploi constitue un réel obstacle. Pour les femmes immigrantes et racisées, la situation se complique encore quand des collègues manifestent des attitudes discriminatoires à leur égard.
- Le fait de ne pas avoir de réseau ici (d'emploi, d'entraide, etc.) et leur absence dans les réseaux des organisations.

58 « Outre un partage d'expériences et une prise de conscience des obstacles à surmonter pour progresser dans leur parcours professionnel, de tels réseaux (de femmes) peuvent contribuer à diffuser des modèles variés de femmes dirigeantes dont le déficit constitue aussi un autre frein (...) un facteur supplémentaire de leur exclusion ».

(ORSE, 2009 : fiche 21 la valorisation des réseaux de femmes)

Pour poursuivre la réflexion : **FICHE 15** Glossaire (tokenisme, masse critique et marge de parité)

Obstacle 2 : Des difficultés au niveau de la conciliation travail-famille

« Les intersections des identités d'immigrée, d'épouse et de mère sont associées à une forte déqualification, dans un contexte où les rôles de genre sont encore

très prégnants et où les services de soutien aux mères de jeunes enfants sont difficiles d'accès. » (Chicha, 2009 : 11)

La conciliation famille-travail est plus complexe pour les femmes immigrantes et racisées à cause du cumul de plusieurs difficultés :

- l'absence de réseau d'entraide combinée au manque de places en services de garde adéquats et abordables ;
- les démarches et les coûts pour faire garder les enfants selon les règles en vigueur au Québec ;
- la négociation des rôles et de la division du travail au sein du couple en même temps que le processus d'intégration change la dynamique du couple ;
- la nécessité de négocier du temps pour les soins à la famille (jeunes enfants et personnes âgées) à même le temps de travail ;
- Par exemple, 50 % des participantes à la recherche-action de la TCRI (2012:66) avaient des enfants de 0 à 12 ans ; seulement 30 % d'entre elles disposaient d'un service de garde.

59

Pour aider à mieux cerner les difficultés des femmes immigrantes et racisées en emploi, nous proposons une série de documents que vous trouverez à la fin de la section :

FICHE 16 - FICHE 17 « Le saviez-vous? » Tableaux statistiques (revenus, taux d'activité et de chômage)

Obstacle 3 - Ghetto d'emplois : le lien entre la précarité contractuelle et l'isolement social

Tel que mentionné plus haut, plusieurs femmes immigrantes et racisées ne parviennent pas à intégrer les équipes de travail, principalement parce qu'elles occu-

pent des postes de contractuelles, temporaires ou chargées de projets ponctuels. Sans nécessairement être une étape vers la permanence, le statut de contractuelle tend à maintenir les femmes immigrantes et racisées dans des situations précaires. De plus, à titre de contractuelles, elles participent moins aux lieux et processus décisionnels, notamment les réunions d'équipe. Elles se sentent ainsi isolées du reste de l'équipe et, en partant, de la mission fondamentale de l'organisation.

Pour poursuivre : **FICHE 18** *Matière à réflexion : Jeu des photos*

GLOSSAIRE : TOKENISME, MASSE CRITIQUE, PARITÉ

Tokenisme :

De « token », gage symbolique; qui a valeur de symbole mais qui n'est que de pure forme. Équivalent à un seuil inférieur à 15 %. À ce niveau, selon J.B. Rosener, les femmes qui font partie des groupes minoritaires se sentent « sous surveillance », pas vraiment légitimes, et elles « craignent de compromettre leur insertion et de réduire leur crédibilité. » (citée dans TGFM et Relais-femmes, 2011 : 27).

Masse critique :

- « Le concept de masse critique a été introduit par Kanter (1977) et propose que l'augmentation numérique des femmes, jusqu'à concurrence de 35 %, est nécessaire pour modifier l'attitude des individus. » (citée dans TGFM et Relais-femmes, 2011 : 27).

Parité et marge de parité :

La parité peut être proportionnelle : si par exemple les femmes immigrantes et racisées représentent le quart de la population du secteur, la parité comprise dans ce sens voudrait dire que le quart de l'équipe de l'organisation (personnel, membres du CA, bénévoles) est constituée de femmes immigrantes et racisées. La parité peut être « absolue » : 50 – 50. Des questions d'équité entrent alors en cause. Comme il est question de faciliter l'accès de populations marginalisées jusqu'alors à l'exercice de leurs droits, pour l'atteindre il faut généralement des cibles.

Pour plusieurs organisations, le premier pas vers l'atteinte de ces cibles est la « marge de parité » - généralement située entre 40 % et 60 %.

« LE SAVIEZ-VOUS ? »
LE REVENU DES IMMIGRÉES ÂGÉES DE 15 ANS ET PLUS
ET AYANT TRAVAILLÉ TOUTE L'ANNÉE À TEMPS PLEIN EN 2005

INDICE SALARIAL (QC) - recensement de 2006	
Hommes, population totale	100,00 %
Hommes immigrés	92,2 %
Femmes, population totale	73,8 %
Femmes immigrées	68,5 %

REVENU D'EMPLOI MOYEN (en dollars courants de 2005) - recensement de 2006					
POPULATION SELON LA PÉRIODE D'IMMIGRATION	Période d'immigration				Total
	Avant 1991	1991-1996	1996-2000	2001-2006	
Femmes immigrées	38225	31443	30415	27769	34905
Hommes immigrés	52353	39807	40336	37570	46985
Femmes, population totale	n.s.p.	n.s.p.	n.s.p.	n.s.p.	37602
Hommes, population totale	n.s.p.	n.s.p.	n.s.p.	n.s.p.	50937

n.s.p: Ne s'applique pas.

Tableau modifié par l'auteure

Cf: Beaudoin MICC, 2010: 51-52 – basé sur Statistiques Canada, données des Recensements de 1991, 1996, 2001 et 2006; Chicha, 2011 : 3.

« LE SAVIEZ-VOUS ? » LES IMMIGRÉES ET LEUR TAUX D'ACTIVITÉ/CHÔMAGE

TAUX D'ACTIVITÉ EN 2006					
POPULATION ÂGÉE DE 15 ANS ET PLUS	Période d'immigration				Total
	Avant 1991	1991-1995	1996-2000	2001-2006	
Femmes immigrées	48,8%	63,2%	64,7%	57,0%	54,2%
Hommes immigrés	63,3%	77,3%	79,8%	74,9%	69,30%
Femmes, population totale	n.s.p.	n.s.p.	n.s.p.	n.s.p.	59,5%
Hommes, population totale	n.s.p.	n.s.p.	n.s.p.	n.s.p.	70,6%

65

TAUX DE CHÔMAGE EN 2006					
POPULATION	Avant 1991	1991-1995	1996-2000	2001-2006	Total
Femmes immigrées	7,6%	11,9%	13,1%	21,0%	11,8%
Hommes immigrées	6,8%	9,8%	10,9%	18,3%	10,2%
Femmes, population totale	n.s.p.	n.s.p.	n.s.p.	n.s.p.	6,5%
Hommes, population totale	n.s.p.	n.s.p.	n.s.p.	n.s.p.	7,4%

n.s.p. : Ne s'applique pas

Tableau modifié par l'auteure

Cf: Beaudoin MICC, 2010: 27-29, 43 et 46 – basé sur Statistiques Canada, données des Recensements de 1991, 1996, 2001 et 2006.

JEU DES PHOTOS

Objectif:

L'intention de cet exercice est de mieux cerner ce qui guide les équipes dans l'embauche pour l'organisation. Cherche-t-on des miroirs? Y a-t-il un « profil de l'emploi » ou est-ce que des préjugés sont à l'œuvre?

L'exercice se fait d'abord individuellement puis on échange les réponses en équipe.

Déroulement : ***Mise en situation***

Voici trois photos de femmes (page suivante). Pour les fins de l'exercice, il faut imaginer que ces femmes sont candidates pour obtenir un emploi dans l'organisation. Le poste convoité comprend des tâches de représentation dans divers lieux de concertation.

Laquelle représenterait le mieux l'organisation ?

Laquelle la représenterait le moins bien ?

Pourquoi ?

Pour mieux connaître les candidates, lire la page 58.

1.



2.



3.



1. **Gloria Evangelina Anzaldúa**

née le 26 septembre 1942, décédée le 15 mai 2004. Elle était une auteure américaine, poétesse, universitaire et militante féministe lesbienne chicana.

<http://www.sortirentrefilles.com/index.php?r1=3&r2=4&r3=2¬e=1&r7=57>

2. **Ni Yulan**, Chine, avril 2012.

une militante du droit au logement invalide a été condamnée à une peine de prison « inacceptable »

http://www.amnistie.ca/site/index.php?option=com_content&view=article&id=17479%3Achine-une-militante-du-droit-au-logement-invalide-a-ete-condamnee-a-une-peine-de-prison-Inacceptablenr-&catid=21%3Acommuniquinternationaux&Itemid=72&lang=

3. **Wangari Maathai**

est la première africaine à avoir obtenu le prix Nobel de la paix, en 2004, pour « sa contribution en faveur du développement durable, de la démocratie et de la paix ». « Nous n'avons le droit ni de fatiguer ni de renoncer », aime à dire Wangari Maathai pour qui l'écologie, le féminisme, la politique, la lutte pour la paix et contre la pauvreté veulent dire la même chose.

<http://www.afriqueavenir.org/2011/08/08/ces-femmes-qui-font-bouger-l%E2%80%99afrique/>

DEUXIÈME PARTIE

(SUITE)

LE MAINTIEN EN EMPLOI ET LA PROMOTION DES FEMMES IMMIGRANTES ET RACISÉES DANS L'ORGANISATION

B) Facteurs et mesures favorables au maintien en emploi et à la promotion des femmes immigrantes et racisées

- Prévoir des mesures d'accueil et d'encadrement pour tout le monde ;
- Profiter de l'arrivée de toute nouvelle travailleuse/ membre du C.A. pour une remise à jour du portrait de l'organisation : quels sont nos besoins comme équipe ?
- Éviter toute mesure individuelle d'encadrement, mais former tout le personnel (le C.A., les membres) aux enjeux féministes et interculturels : programme de formation, journée de réflexion, etc.
- Offrir le mentorat pour aider l'intégration de toute nouvelle travailleuse ; penser au « mentorat à l'envers », c'est-à-dire profiter de la perspective d'une nouvelle arrivée pour renouveler les pratiques de l'organisation ;

-
- Inclure la nouvelle travailleuse (particulièrement si elle est contractuelle ou chargée d'un dossier spécifique) dans les réunions et autres lieux d'échanges, formels ou informels, d'information ;
 - Faciliter la prise de parole et l'expression d'idées sur le travail à réaliser ;
 - Favoriser la participation aux instances décisionnelles ;
 - Réaliser un sondage sur les motifs de départs (comprendre les difficultés du parcours professionnel) ;
 - Se doter de mesures souples de conciliation famille-travail ;
 - Promouvoir la parentalité et/ou l'engagement social ;
 - Revoir l'organisation du temps de travail et la mobilité géographique (congrés pour raisons familiales, services de proximité) ;
 - Adopter des horaires de travail flexibles ;
 - Prendre en compte les frais supplémentaires (en énergies et en \$) pour la garde d'enfants ;
 - Initier des activités de rapprochement (augmenter le sentiment d'appartenance) ;
 - Mettre sur pied des comités (femmes, diversité, etc.) ;
 - Développer les réseaux féministes et interculturels de l'organisation (à travers la concertation par exemple) ;
 - Organiser des activités communes avec une autre organisation (groupe de femmes, centre pour personnes immigrantes) sur des thèmes variés ;
 - Échanger des services entre organisations ;

POUR ALLER PLUS LOIN

Liens – mentorat et « mentorat à l'envers »

- Chantier d'Afrique

http://www.chafric.ca/nouveau/index.php?option=com_content&view=article&id=328:-femmes-immigrantes-prenez-votre-avenir-professionnel-en-main-&catid=39:programme&Itemid=37

- « Femmes du monde » de CARI St-Laurent : Femmes et engagement?
www.cari.qc.ca

CONCLUSION

L'ORGANISME ET L'INCLUSION ÉGALITAIRE DES FEMMES IMMIGRANTES ET RACISÉES

Quelques questions pour se lancer dans l'action :

- En lisant l'énoncé de mission de l'organisation, est-ce qu'on note des éléments qui font penser à l'égalité ? À la diversité ?
- Est-ce que ces valeurs se reflètent dans les moyens et l'équipe (personnel, C.A., bénévoles) qui les mettent en œuvre ?
- Quels éléments favorisent l'inclusion des femmes immigrantes et racisées dans l'organisation ? Qu'est-ce qui fait obstacle (interne et externe) ?
- Afin d'embaucher et de maintenir en emploi plus de femmes immigrantes et racisées, que veut-on faire, que peut-on faire comme organisation ?
- Qu'est-il possible de faire dans le court/moyen/long terme ?
- Comment assurer la pérennité des actions (élaboration de politique, déclaration de principes, système de dotation, etc.) ?

« C'est dans cette perspective (lutter contre l'exclusion et faire une plus grande place à la diversité), qu'il est intéressant pour une organisation de mener un processus d'analyse organisationnel afin d'identifier et d'éliminer les barrières de discrimination systémique de même que pour développer des compétences interculturelles. Dans l'optique d'améliorer la qualité et l'impact des services, ce processus passe par l'intégration et la transformation des connaissances en termes de politique, pratique et attitudes par des individus et des groupes de personnes diversifiés. Une organisation ayant des compétences interculturelles « valorise la diversité culturelle et l'offre de services (ou d'activités) accessibles. Elle auto-évalue continuellement ses structures, ses politiques et ses façons de faire. L'organisme offre des activités adaptées et intègre des personnes culturellement diversifiées à tous les niveaux de l'organisation » (Van Ngo, 2000). » (RIOCM, 2008: 38).

78

Et maintenant ?

La rédaction du Guide pour les organismes communautaires mixtes vers une équipe diversifiée, égalitaire et inclusive des femmes immigrantes et racisées s'inspire des actions menées par la TGFM depuis 1996, plus particulièrement sur son expérience acquise à l'occasion du projet conjoint avec Relais-femmes en cours depuis 2008 auprès des groupes de femmes.

Cette formation – accompagnement « Inclure au féminin pluriel: Une démarche – Facteurs favorisant l'embauche et le maintien en emploi des femmes des communautés culturelles et immigrantes dans les groupes de femmes à Montréal » est à la disposition des organismes qui le désirent.

Info : www.tgfm.org et www.relais-femmes.qc.ca

ANNEXES

INDEX DES FICHES

<i>Fiche 1 Déroulement proposé – Une démarche</i>	11
<i>Fiche 2 Les femmes immigrantes et racisées</i>	15
<i>Fiche 3 Caricature</i>	23
<i>Fiche 4 Aide-mémoire : analyse(s) féministe(s)</i>	25
<i>Fiche 5A Quiz</i>	27
<i>Fiche 5B Corrigé du Quiz</i>	29
<i>Fiche 6 «Le saviez-vous?» Les immigrées et la scolarisation</i>	33
<i>Fiche 7 «Le saviez-vous?» Les immigrées et la langue</i>	35
<i>Fiche 8 «Le saviez-vous?» Les immigrées et le niveau d'activité -32</i>	37
<i>Fiche 9 «Aide-mémoire» Les défis liés à l'immigration au Québec- 33</i>	39
<i>Fiche 10 Un recrutement égalitaire qui interpelle les femmes : des pistes concrètes</i>	45
<i>Fiche 11 Un recrutement inclusif et sans discrimination: des pistes concrètes</i>	47

<i>Fiche 12 L'analyse différenciée selon les sexes*</i>	49
<i>Fiche 13 Égalité, diversité, équité: L'analyse féministe intersectionnelle</i>	51
<i>Fiche 14 La roue de l'intersectionnalité diacirculaire</i>	53
<i>Fiche 15 Glossaire: Tokenisme, masse critique, parité</i>	61
<i>Fiche 16 Le revenu des immigrées</i>	63
<i>Fiche 17 Les immigrées et leur taux d'activité/chômage</i>	65
<i>Fiche 18 Jeu des photos</i>	67

Pour en savoir plus sur l'état de la situation, mettre en commun les connaissances et savoir-faire des groupes communautaires, pour se faire connaître et connaître les femmes immigrantes, communiquer avec la TGFM.

Info: www.tgfm.org et au 514-381-3288

SIGLES

- ACDI : Agence canadienne de développement international
- ATF : Action Travail des Femmes
- AINC : Affaires indiennes et du Nord Canada
- AQOCI-CQFD : Association québécoise des organismes en coopération internationale / Comité québécois Femmes et développement
- ASTER : Actrices sociales des territoires européens ruraux
- CAF/CCF : Comité Aviseur Femmes en développement de la main d'œuvre devenu Comité Consultatif Femmes en développement de la main d'œuvre
- CABM : Centre d'Action bénévole de Montréal
- CAI : Centre d'apprentissage interculturel / Institut canadien du service extérieur/ Affaires étrangères et Commerce international Canada
- CARI St-Laurent : Centre d'Accueil et de Référence sociale et économique pour Immigrants de Saint-Laurent
- CBC : Conference Board of Canada
- CDPDJ : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
- CDI : Cultural Diversity Institute
- CE/CE : Conseil de l'Europe et de la Commission européenne
- CFC : Condition féminine Canada
- CF CREM : Comité Femmes de la Conférence régionale des élus de Montréal
- CFP : Centre de formation populaire
- CIAFT : Conseil d'Intervention pour l'Accès des Femmes au Travail
- CIC : Citoyenneté et Immigration Canada
- CM : Conseil des Montréalaises
- CSN : Confédération des syndicats nationaux

-
- CORIF: Collectif régional pour l'information et la formation des femmes
 - CRCESÉS: Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir
 - CRDÎM: Conseil régional de développement de l'île de Montréal
 - CRIEC: Centre de recherche sur l'immigration, l'ethnicité et la citoyenneté
 - CRSFIR: Comité de réflexion sur la situation des femmes immigrées et racisées
 - CSF: Conseil du statut de la femme
 - CSMO-ÉSAC: Comité sectoriel de la main-d'œuvre - Économie sociale et action communautaire
 - CSP: Centre St-Pierre
 - EQ: Emploi Québec
 - FCM: Fédération canadienne des municipalités
 - FDM À CDN: Femmes du monde à Côte-des-Neiges
 - FFQ: Fédération des femmes du Québec
 - FV/VM: Femmes et Ville/Ville de Montréal
 - ICREF: Institut canadien de recherches sur les femmes
 - IIM: Institut interculturel de Montréal
 - IRPP: Institut de recherche en politiques publiques
 - L'R: L'R des centres de femmes du Québec
 - MFQ: Ministère des finances du Québec
 - MICC: Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles
 - MAMROT: Ministère des affaires municipales des régions et de l'occupation du territoire
 - OIRD: Observatoire international sur le racisme et les discriminations
 - ORSE: Observatoire sur la responsabilité sociétale des entreprises (Europe)
 - Récif 02: Table de concertation des groupes de femmes Saguenay-Lac-Saint-Jean
-

- R-F : Relais-Femmes
- RGF-CN : Regroupement des groupes de femmes de la région de la Capitale-nationale (Portneuf-Québec-Charlevoix)
- RHDS : Ressources humaines et Développement social Canada
- RIFM : Réseau international Femmes de Metropolis (Institut international)
- RIOCM : Regroupement intersectoriel des organismes communautaires de Montréal
- SCF : Secrétariat à la Condition féminine
- TCRI : Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes
- TGFM : Table des Groupes de Femmes de Montréal
- TCLCF : Table de concertation de Laval en condition féminine

RECENSION DES ÉCRITS

(Les références en gras sont des troussees/outils/guides)

- ACIDI : Analyse comparative selon les sexes <http://www.acdi-cida.gc.ca/acdi-cida/ACDI-CIDA.nsf/fra/JUD-31194519-KBD> (consultée le 22 août 2011).
- ACIDI (2010), Égalité entre les sexes. Politique et outils, 16 p. [http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Policy/\\$file/Policy-on-Gender-Equality-FR.pdf](http://www.acdi-cida.gc.ca/INET/IMAGES.NSF/vLUIImages/Policy/$file/Policy-on-Gender-Equality-FR.pdf)
- AÉCI, Justice et Patrimoine canadien (2002), Le Canada et le Protocole facultatif à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, Ottawa, brochure bilingue.
- AINC (1999), Politique sur l'analyse comparative de l'égalité des sexes, Ottawa, brochure bilingue de 11 p.
- ALMEY, Marcia (2007), À la recherche de données sur les femmes : les principales sources à Statistique Canada, Ottawa, 145 p.
- AQOCI Communauté « Genre en pratique » du CQFD (2011), Promouvoir

l'égalité entre les femmes et les hommes: la mise en pratique. Trousse de formation pour les organismes de coopération internationale, 173 p.

http://www.aqoci.qc.ca/Accueil/2011_04_29-trousseEFH_Nouvelle.pdf

- ASTER (1999), Croisement des pratiques de développement local rural et de l'approche de genre. Démarche méthodologique, 36 p.
- BAILLARGEON, Sylvie (2011), « Le projet de mentorat Mon avenir au Québec », In Focus intégration: édition spéciale mars 2011 - L'embauche et la rétention de la main-d'œuvre immigrante en emploi, Montréal, CAMO-PI, p. 47-48.
- BEAUDOIN, Pierrette (2010), Étude sur l'intégration économique des femmes immigrées recensées au Québec en 2006, MICC, 140 p. <http://tiny.cc/8h7pr>
- BEAUDOIN, Pierrette (2011), Femmes immigrées recensées au Québec en 2006: des portraits différentiels selon le continent, la région de naissance et les divers processus d'intégration économique, MICC, 50 p. http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Etude_PBeaudoin_FemmesImm_Provenance.pdf
- BEEMAN, Jennifer et al. (2005), Les femmes et le marché de l'emploi. La situation économique et professionnelle des Québécoises, Montréal, CAF, 62 p.
- BELHASSEN-MAALAOUI, Amel et Darlin RAYMOND (2008), L'impact de la non-reconnaissance des diplômes et des compétences acquis à l'étranger: le cas des femmes immigrantes. Faits saillants, Montréal, ATF, 13 p. <http://www.cc-femmes.qc.ca/documents/CFCPatrimoineRAC2006-faits-saillants.pdf>
- BILGE, Sirma (2010), « De l'analogie à l'articulation : théoriser la différenciation sociale et l'inégalité complexe », L'Homme et la société. Revue internationale de recherches et de synthèses en sciences sociales, Paris, l'Harmattan, no 176-177, 2010/2-3, p. 43 à 64.
- BOILY, Nicole (2005), « Poursuivre la démarche vers l'égalité entre les hommes et les femmes », In Développement social, vol. 5 no 2, mars 2005, Montréal, INSPQ, p. 12.

- CABM, TCRI et CARI St-Laurent (2001), *Encadrer et superviser des personnes immigrantes bénévoles : les clés d'une intervention interculturelle efficace et gratifiante*, Montréal, 34 p.
- CAF (2005), *Les femmes et le marché de l'emploi. La situation économique et professionnelle des Québécoises*, 62 p.
- CAI (2007), *Cours pré-départ en efficacité interculturelle*, Gatineau, cartable 54 p. et annexes.
- CAI (2001), *Profil de la personne efficace sur le plan interculturel*, Gatineau, brochure bilingue, 64 p.
- CAMO-PI (2001), *Partenaires pour l'intégration à l'emploi des personnes immigrantes. Document de réflexion*, Montréal, 26 p.
- CARDU, Hélène et Mélanie SANSCHAGRIN (2002), « Les femmes et la migration: les représentations identitaires et les stratégies devant les obstacles à l'insertion socioprofessionnelle à Québec », *Recherches féministes*, vol. 15, no 2, Québec, GREMF, p. 87-122. <http://id.erudit.org/iderudit/006512ar> (consultée le 22 août 2011).
- CBC (2005), *Guide de l'employeur: Optimiser les talents des minorités visibles : une affaire de bon sens*, 124 p. <http://www.conferenceboard.ca/documents.aspx?did=1199> (consultée le 22 août 2011).
- CCF (s.d.), *Avantage concurrentiel pour l'entreprise: la mixité dans les équipes*, dépliant. http://www.cc-femmes.qc.ca/documents/CCF_depliant_employeurs.pdf
- CCF, Page « Main d'œuvre féminine/Femmes et double discrimination en emploi » <http://www.cc-femmes.qc.ca/discrimination.htm> (consultée le 22 août 2011).
- CDPDJ (2003), *Guide d'élaboration d'un programme d'accès à l'égalité en emploi*, 39 p. http://www.cdpedj.qc.ca/fr/publications/docs/pae_guide_elaboration.pdf
- CDPDJ (2003), *Guide pour l'analyse du système d'emploi*, 66 p. (Réf. CSMO-ÉSAC 2011 F) http://www2.cdpedj.qc.ca/publications/documents/pae_ana-

lyse_systeme.pdf

- CE (2009), La diversité au travail. Guide à l'intention des PME, 20 p.
- CE/CE (2010), Cités interculturelles. Vers un modèle d'intégration interculturelle, Strasbourg, Édition du Conseil de l'Europe, 124 p. – modèles de politique ou stratégie interculturelle http://www.coe.int/t/dg4/cultureheritage/culture/Cities/ICCMModelPubl_fr.pdf
- CFC (1995), À l'aube du XXI^e siècle: Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes, Ottawa, 95 p.
- CFC (2005), L'analyse comparative entre les sexes: les fondements de la réussite, 81 p. <http://www.parl.gc.ca/content/hoc/Committee/381/FEWO/Reports/RP1778246/feworp02/feworp02-f.pdf>
- CFC (2009), Plan d'action ministériel pour l'analyse comparative entre les sexes, 11 p.
- CFC (2007), Une approche intégrée à l'analyse comparative entre les sexes, fascicules. <http://www.cfc-swc.gc.ca/pol/gba-acsguide/2007/index-pdf-fra.html>
- CFC (2009), Vers une budgétisation sensible à la sexospécificité: relevé le défi de l'égalité entre les sexes, 14 p.
- CFC: Formation offerte <http://www.cfc-swc.gc.ca/pol/gba-acsguide/2007/train-forma-fra.pdf>
- CF CRÉM (2004), Actes Journée de réflexion et d'échanges interculturels. L'isolement des femmes immigrantes et des communautés culturelles: des causes et des solutions à partager, 56 p. <http://www.credemontreal.qc.ca/Publications/Femmes/Actes%20de%20la%20Journee%20-%201004.pdf>
- CF CRÉM (2005), L'égalité entre les femmes et les hommes: un objectif toujours à poursuivre, 22 p. <http://www.credemontreal.qc.ca/Publications/Femmes/Portrait%20socioecon%20-%20accomp%20-%200105.pdf>
- CF CRÉM (2007), Mémoire. Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal, 22 p. <http://www.credemontreal.qc.ca/Publications/Avis%20et%20Memoires/Memoire%20-%20Politique%20ega->

lite%20femmes%20-%20hommes.pdf

- CF CRÉM (2004), Mémoire sur le document Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes, 17 p. <http://www.crede-montreal.qc.ca/Publications/Avis%20et%20Memoires/Memoire%20-%20Femmes%20-%201204.pdf>
- CHICHA, Marie-Thérèse (2009), Le mirage de l'égalité: les immigrées hautement qualifiées à Montréal, Montréal, Fondation canadienne des relations raciales, 136 p. (Résumé) http://www.cc-femmes.qc.ca/documents/MTChicha_MirageEgalite.pdf
- CHICHA, Marie-Thérèse et Éric CHAREST (2008), L'intégration des immigrés sur le marché du travail: politique et enjeux », *Choix*, vol. 14, no 2, IRPP, 2 p. (document de synthèse d'une étude de 64 p.) http://www.irpp.org/fr/choices/archive/vol14no2_pb_f.pdf
- CHOUAKRI, Yasmina (2009), Les femmes immigrantes dans les postes décisionnels, *FFQ*, 25 p. <http://www.ffq.qc.ca/wp-content/uploads/2009/06/Recherche-2009-Immigrantes-postes-decisionnels.pdf>
- CHOUAKRI, Yasmina (2003), Les obstacles spécifiques et les facteurs d'inclusion et d'exclusion des femmes immigrantes au plan de la participation civique, Montréal, FFQ (fiche de lecture).
- CIAFT (2011), Entre plafond de verre et plancher collant: vers un marché du travail inclusif et égalitaire pour les femmes du Québec, 42 p. – Mémoire lors des consultations pour le 2e Plan d'action de la Politique gouvernementale pour l'égalité femmes-hommes - http://bv.cdeacf.ca/CF_PDF/148604.pdf
- CIAFT (2011), La mixité au travail : un défi d'égalité. Rapport de la Stratégie nationale concertée: pour en finir avec la division sexuelle du travail, Montréal, 111 p.
- CIC (2010), Feuille de route de l'employeur pour l'embauche et le maintien en poste de travailleurs formés à l'étranger, 46 p. (Réf. CSMO-ÉSAC, 2011 F) <http://www.compétences.gc.ca/employeurs/route/route.pdf>

- CLERC, Sophie (2011), « L'accès et le maintien en emploi des personnes immigrantes dans le secteur de l'économie sociale et communautaire », In Focus intégration : édition spéciale mars 2011 - L'embauche et la rétention de la main-d'œuvre immigrante en emploi, Montréal, CAMO-PI, p. 35-36.
- CM (2007), Mémoire du Conseil des Montréalaises. Pour une réelle égalité entre les Montréalaises et les Montréalais, 53 p. http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/CONS_MONTREALAISES_FR/MEDIA/DOCUMENTS/PorteAccesTelechargement.pdf
- CM (2004), Mémoire du Conseil des Montréalaises. Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes, 28 p. http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/CONS_MONTREALAISES_FR/MEDIA/DOCUMENTS/Memoire_Vers_un_nouveau_contrat_social-12-04.pdf
- CM (2008), Recension des écrits. Bonnes pratiques et mesures pour l'amélioration de l'égalité professionnelle et l'avancement des femmes cadres, 35 p. http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/CONS_MONTREALAISES_FR/MEDIA/DOCUMENTS/CM_Recension_Bonnes_Pratiques.pdf
- CONVERCITÉ (2006), Annexe 6 : Politique municipale d'égalité femmes/hommes. Étude des expériences étrangères, 27 p. http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/FEMMES_VILLE_FR/MEDIA/DOCUMENTS/ANNEXE6_ETUDE_EXPERIENCES_ETRANGERES.PDF
- CORBEIL, Christine et Isabelle MARCHAND (s.d.), « L'intervention féministe intersectionnelle : un nouveau cadre d'analyse et d'intervention pour répondre aux besoins pluriels des femmes marginalisées et violentées », L'intervention féministe : pratiques et défis –section 6 – DP-17-B, document photocopie de 14 pages.
- CORBEIL, Christine et Isabelle MARCHAND (2006), « Penser l'intervention féministe à l'aune de l'approche intersectionnelle », Nouvelles pratiques sociales, vol. 19, no 1, p. 49-57 (fiche de lecture).
- CORIF (2009), L'imbrication des discriminations liées au genre, à l'origine, au

- niveau social, Nord Pas de Calais, 123 p. (Résumé critique de 7 p.) http://www.egalite-mixite.com/IMG/pdf/L_imbrication_des_discriminations_1.pdf
- CRDÎM Femmes et développement régional et R-F (2000), Pour un développement égalitaire sur l'île de Montréal : l'analyse différenciée selon les sexes, 28 p. <http://www.relais-femmes.qc.ca/publication/2000-06-pour-un-developpement-egalitaire-sur-l%E2%80%99ile-de-montreal-l%E2%80%99analyse-differenciee-se> (consultée le 22 août 2011).
 - CRÉ – Femmes et développement régional (2004), Des différences des similitudes. Un portrait socioéconomique des femmes et des hommes de l'île de Montréal en 2001, 49 p. + CD. <http://www.credemontreal.qc.ca/Publications/Femmes/Portrait%20socioecon%20-%202001a.pdf>
 - CRÉM (2006), Guide de féminisation. Au-delà du discours, une marque d'inclusion, 9 p. <http://www.credemontreal.qc.ca/Publications/Documents%20Institutionnels/Politique%20de%20feminisation%20-%2020060926.pdf>
 - CRÉM (2004), Rapport sur la pauvreté à Montréal. Document de recherche et de réflexion (fiche de lecture).
 - CRÉM: Programmes <http://www.credemontreal.qc.ca/>
 - Donnons des Elles à nos entreprises!
 - Leadership Montréal / Mentorat Montréal
 - Réseau Genre et gouvernance <http://www.linkedin.com/groups/R%C3%A9seau-Genre-gouvernance-2449981?mostPopular=&id=2449981> (consultée le 22 août 2011).
 - CRSFIR et TCRI (2012), Rapport de tournée auprès des femmes immigrées et racisées, Montréal, 81 p.
 - CRSFIR et TCRI (2012), Rapport de tournée par régions, Montréal, 84 p.
 - CRSFIR et TCRI (2012), Rapports d'enquêtes sur les pratiques des organismes communautaires de l'immigration membres de la TCRI et des regroupements féministes en regard des femmes immigrées et racisées, Montréal, 54 p. (refonte de 2 rapports produits en février et mars 2010 : http://www.tcric.qc.ca/pdf/divers/2010-02_divers%20PratiquesOrganismes.pdf

http://www.tcri.qc.ca/pdf/divers/2010-03_divers%20PratiquesDesRegroupements.pdf

- CSF (2004), Avis. De l'égalité de droit à l'égalité de fait : repenser les stratégies et élargir la perspective, Québec, 58 p. <http://www.csf.gouv.qc.ca/modules/fichierspublications/fichier-29-260.pdf>
- CSF (2010), Avis. L'égalité entre les femmes et les hommes : une stratégie gagnante pour relever les défis du Québec Mémoire rédigé dans le cadre des consultations pré budgétaires 20102011 sur le retour à l'équilibre budgétaire et les grandes orientations économiques, Québec, 41 p. <http://www.csf.gouv.qc.ca/modules/fichierspublications/fichier-29-1098.pdf>
- CSF (2002), Avis: Les femmes et les institutions démocratiques : pour une meilleure participation, Québec, 115 p.
- CSF (2004), Avis: Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes, Québec, 174 p. <http://www.csf.gouv.qc.ca/modules/fichierspublications/fichier-29-250.pdf>
- CSF (2003), Comprendre l'approche intégrée de genre : une réflexion illustrée à partir d'exemples européens, 57 p. <http://www.csf.gouv.qc.ca/modules/fichierspublications/fichier-32-197.pdf>
- CSF (2005), Des nouvelles d'elles. Les femmes immigrées du Québec, 104 p. <http://tiny.cc/c7tq9>
- CSF (2005), « Dossiers » Immigrantes diplômées et lois d'immigration sexistes, La Gazette des femmes, mars-avril 2005, p. 14 à 28.
- CSF (2011), Étude. La participation des hommes et des garçons : nécessaire mais pas à n'importe quel prix, Québec, 60 p. <http://www.csf.gouv.qc.ca/modules/fichierspublications/fichier-32-1280.pdf>
- CSF (2004), Les conditions de vie des femmes de la région de Montréal : faits saillants du recensement 2001, Collection « Femmes et développement des régions », 37 p. <http://www.csf.gouv.qc.ca/modules/fichierspublications/fichier-37-192.pdf>

- CSF (2010), Notes pour une allocution de Mme Christiane Pelchat, présidente Conseil du statut de la femme. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes : effets quotidiens sur la vie des femmes au Québec, Québec, 9 p.
- CSF (2011 et 2012), Portrait des Québécoises en 8 temps. Situation des femmes en 8 domaines de leur vie. Démographie, éducation, situation familiale, travail, revenu, santé, loisirs et emploi du temps, pouvoir, 28 p. <http://www.csf.gouv.qc.ca/modules/fichierspublications/fichier-37-1325.pdf>
- CSF (2010), Portrait statistique. Égalité femmes/hommes. Où en sommes-nous à Montréal?, 91 p. <http://www.csf.gouv.qc.ca/modules/fichierspublications/fichier-37-1135.pdf>
- CSF (2001), Pour aller plus loin : une évaluation du cadre d'analyse développé par le ministère des Finances du Québec sur l'analyse différenciée selon les sexes, 34 p. <http://www.csf.gouv.qc.ca/modules/fichierspublications/fichier-29-282.pdf>
- CSF (2005), Recherche. L'Approche intégrée de l'égalité entre les femmes et les hommes (AIÉ) : une approche transversale dans l'administration publique, 18 p. <http://www.csf.gouv.qc.ca/modules/fichierspublications/fichier-32-176.pdf>
- CSF (2004), Recherche. Instruments pour l'égalité : la situation dans certains pays européens, 44 p. <http://www.csf.gouv.qc.ca/modules/fichierspublications/fichier-32-196.pdf>
- CSF (2004), Résumé. De l'égalité de droit à l'égalité de fait : repenser les stratégies et élargir la perspective, Québec, 3 p.
- CSF (2011), Résumé sur l'avis Intégrer les femmes aux grands choix économiques, sociaux et environnementaux -Les défis du 2e plan d'action de la politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes, Québec, 36 p. <http://www.csf.gouv.qc.ca/modules/fichierspublications/fichier-29-1275.pdf>

- CSF (2004), Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes. Synthèse, Québec, 28 p. <http://www.csf.gouv.qc.ca/modules/fichierspublications/fichier-29-53.pdf>
- CSMO ÉSAC (2011), Favoriser l'accès et le maintien en emploi des personnes immigrantes, 35 p. http://www.csmoesac.qc.ca/uploads/documents/menu_sections/guide_diversite_culturelle_final_fevrier_2011.pdf
- CSMO-ÉSAC, CFP, CSP et R-F (2007), Boîte à outils La gouvernance démocratique, CD-ROM. http://www.csmoesac.qc.ca/uploads/documents/menu_sections/boite_a_outils.pdf
- CSMO-ÉSAC et CSP (s.d.), Boîte à outils – Gestion des ressources humaines, CD-ROM. http://www.csmoesac.qc.ca/uploads/documents/menu_sections/boite_a_outils_-_gestion_des_ressources_humaines1.pdf
- CSN (2005), Actes du congrès: Des milieux de travail de toutes les couleurs. Apprendre à travailler ensemble (fiche de lecture).
- DE SÈVE, Micheline et Lyne KURTZMAN (2001), « Introduction générale à l'analyse différenciée selon les sexes », L'analyse différenciée selon les sexes : approches gouvernementales et paragouvernementales. Nouveaux enjeux, nouvelles stratégies en vue d'instaurer l'égalité entre les hommes et les femmes, Montréal, p. 9-18 (document photocopie).
- EID, Paul et al. (2012), Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un « testing » mené dans le grand Montréal, Montréal, CDPCJQ, 52 p. http://www.cdpcjq.qc.ca/publications/Documents/etude_testing_discrimination_emploi.pdf
- EQ (2001), Femmes au travail. Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine, 22 p.
- EQ et RJCCQ (s.d.), Ouverture sur la diversité innovante, 8 p. http://emploi-quebec.net/publications/Pages-statiques/00_emp_fichediversite.pdf
- FDM À CDN (2003), Pour une écoute des besoins des femmes immigrantes et de diverses origines, Montréal, 39 p.

-
- FFQ (2008), « Agir contre la pauvreté », Le féminisme en bref, Montréal, p. 22-25.
 - FFQ (2011), Mémoire. Vers un nouveau plan d'action : l'heure est à adopter une approche plus contraignante en matière du droit des femmes à l'égalité, 89 p. http://bv.cdeacf.ca/CF_PDF/148619.pdf
 - FFQ (2006), Mouvements sociaux et mécanismes de participation des femmes immigrantes au Québec: Vers l'identification des bonnes pratiques. Actes du forum tenu à Montréal les 11 et 12 novembre 2005, Montréal, 56 p. (aussi fiche de lecture) http://bv.cdeacf.ca/CF_PDF/93556.pdf
 - FFQ (2010), « Venir d'ailleurs vivre ici », Le féminisme en bref, Montréal, 68 p.
 - FFQ – CFCC (2007), Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal: prenons en compte la diversité ethnoculturelle des femmes de Montréal!, 9 p. http://bv.cdeacf.ca/CF_PDF/134635.pdf
 - Femmes et Villes International (2004), Les prix Sécurité des femmes 2004 : Le recueil des bonnes pratiques, 48 p.
 - FV/VM et FCM (1997), Une ville à la mesure des femmes. Le rôle des municipalités dans l'atteinte de l'objectif d'égalité entre hommes et femmes, 26 p.
 - FV/VM et FCM (2004), Une ville à la mesure des femmes. Le rôle des municipalités dans l'atteinte de l'objectif de l'égalité entre femmes et hommes, 50 p. et CD.
 - GASPARD, Françoise et Jacqueline HEINEN, dir. (2004), Guide pour l'intégration de l'égalité des sexes dans les politiques locales, CNRS-CE/CE, Paris, 83 p.
 - GROUPE CONSEIL CONTINUUM (2005), Guide pratique de la gestion de la diversité interculturelle en emploi, Emploi-Québec, 91 p. http://emploi.quebec.net/publications/pdf/06_emp_guidediversite.pdf
 - GUYON, Sylvie (2003), « Les femmes immigrantes au Québec : une population défavorisée sur le marché de l'emploi », Actes du Forum Femmes des communautés culturelles et nouvelles réalités de l'emploi, Montréal, TGFM.
 - HORT, Lise et Gilbert ROUSSEAU (2001), Les femmes du Québec et le mar-
-

ché de l'emploi. Résultats d'une analyse statistique, Montréal, CAF, 170 p.

- ICREF (2006), Coup d'œil sur les cadres d'analyse féministe intersectionnelle, brochure.
- ICREF (2005), « Les femmes et la pauvreté », Feuillet d'information de l'ICREF, 3e édition, 12 p.
- ICREF (2003), « Les femmes immigrantes et réfugiées », Feuillet d'information de l'ICREF, no 5, 12 p.
- IIM (1994), « L'interculturel au Québec: philosophies et pratiques des organismes non gouvernementaux », Interculture, no 2 (fiche de lecture).
- Initiative: une ville pour toutes les femmes et Ville d'Ottawa (2006), Guide d'égalité entre les sexes, Ottawa, 30 p.
- Initiative: une ville pour toutes les femmes et Ville d'Ottawa (2006), Planifier une consultation efficace, Ottawa, 13 p.
- JCCQ (s.d.), Ouverture sur la diversité innovante, 6 p.
- JUTEAU (2010), « «Nous» les femmes : sur l'indissociable homogénéité et hétérogénéité de la catégorie », L'Homme et la société. Revue internationale de recherches et de synthèses en sciences sociales, Paris, l'Harmattan, no 176-177, 2010/2-3, p. 65 à 82.
- LABELLE, Micheline et al. (2007), Les dimensions d'intégration des immigrants, des minorités ethnoculturelles et des groupes racisés au Québec, Montréal, CRIEC-OIRD, 132 p. (fiche de lecture)
- LÉVESQUE, Sylvie (2005), « L'égalité entre les femmes et les hommes au Québec: jamais dans une politique en condition féminine! », In Développement social, vol. 5 no 2, mars 2005, Montréal, INSPQ, p. 20.
- L'R (2009), Le GPS. Guide de prévention et de soutien pour les centres de femmes, Montréal, cartable.
- L'R (2000), Ouvertes à l'Autre? Un peu, beaucoup, passionnément... Atelier de sensibilisation pour l'inclusion des femmes marginalisées.
- L'R (2002), Trousse de formation sur la gestion féministe à l'intention des

groupes de femmes et autres groupes communautaires, Montréal, cartable et CD.

- L'R (2004), Trousse pour une démarche d'éthique organisationnelle élaborée à l'intention des centres de femmes, Montréal, cartable.
- METROPOLIS – RIFM, CM et UN Habitat (2011), Formation « Budget genré dans la gouvernance locale » Montréal, 3-4 novembre 2011, cartable.
- MFQ (1999), L'analyse différencié selon les sexes : le régime fiscal du Québec, conférence photocopieée de 43 p.
- MICC (2008), La diversité : une valeur ajoutée. Plan d'action gouvernemental pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec 2008-2013, Montréal, 62 p. <http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/PlanActionFavoriserParticipation.pdf>
- MICC (2008), La diversité : une valeur ajoutée. Politique gouvernementale pour favoriser la participation de tous à l'essor du Québec, Montréal, 51 p. <http://www.micc.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/PolitiqueFavoriserParticipation.pdf>
- MOREL, Michel (2005), « Entrevue avec Diane Lavallée, présidente du CSF : L'égalité est un facteur de développement social! », In Développement social, vol. 5 no 2, mars 2005, Montréal, INSPQ, p. 10-11.
- MR et MCF (2001), La place des femmes dans le développement local. Guide d'intervention des centres locaux de développement, 25 p.
- ORÉGAND (2005), Genre et gouvernance décentralisée au Québec : le cas de l'économie sociale dans la région de Montréal, Ottawa, 38 p. http://www4.uqo.ca/econsoc/economie_fichiers/montreal06.pdf
- ORÉGAND (2005), Mémoire. Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes, Ottawa, 15 p. <http://w3.uqo.ca/oregand/publications/Oregand2005ContratSocial.pdf>
- ORSE (2009), Pratiques d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans les entreprises, Union européenne, 22 fiches. <http://www.egaliteprofessionnelle.org/index.php?p=enjeux> (consultée le 22 août 2011).

- ORSER, Barbara (2000), Créer des organisations à haut rendement, CBC, 43 p. <http://www.conferenceboard.ca/temp/bb6a248e-0c18-492c-aa4a-a30c8fb19330/levdiv-f.pdf>
- OSMANI, Farida (2002), « L'égalité pour toutes?: L'engagement féministe et les droits des immigrantes au Québec », Recherches féministes, vol. 15, no 2, p. 141-151 (fiche de lecture).
- RÉCIF 02 (2011), Pour une gouvernance équitable. Guide de mise en œuvre d'une politique d'équité de représentation hommes/femmes, Alma, 21 p.
- R-F (2011), Mémoire. Vers un 2e plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes, Montréal, 9 p. http://bv.cdeacf.ca/CF_PDF/148704.pdf
- R-F et l'R (2008), L'intervention féministe : pratiques et défis, Montréal, cahier de l'animatrice (55 p. et annexes).
- RGF-CN et R-F (2011), Guide de formation pour une gestion dans une perspective féministe, Québec, cartable et CD-rom.
- RHDS (2008), Compte-rendu des discussions. Atelier de travail – Vers l'élimination des obstacles. L'élimination du racisme porte fruit!, Montréal, document photocopie de 17 p.
- RICHARD, Christine (2011), « Intégration en emploi des personnes immigrantes, quelques constats et pistes de solution », In Focus intégration : édition spéciale mars 2011 - L'embauche et la rétention de la main-d'œuvre immigrante en emploi, Montréal, CAMO-PI, p. 49-50.
- RIOCM (2008), Rapport sur la démarche de réflexion sur l'inclusion et les relations interculturelles, Montréal, 64 p. http://riocm.ca/assets/files/Documentation/Rapport%20IRI_RIOCM_2008.doc
- ROY, Louise (2005), Montréal une ville à la mesure des femmes. Annexe 1 : Rapport sur les résultats des travaux du colloque, 30 p. http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/FEMMES_VILLE_FR/MEDIA/DOCUMENTS/ANNEXE1_RAPPORT_DU_COLLOQUE.PDF

- SCF (2009), À parts égales, à part entière. L'Égalité entre les femmes et les hommes au Québec, 61 p. (En ce qui concerne l'emploi en particulier) http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/A-parts-egales-a-part-entiere_fr.pdf
- SCF (2007), Guide synthèse. L'analyse différenciée selon les sexes dans les pratiques gouvernementales et dans celles des instances locales et régionales, 15 p. http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/ADS/ads_guide2007-10.pdf
- SCF (2007), Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait. Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes, 94 p. (En ce qui concerne l'égalité économique et l'emploi en particulier) http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/politique_fr.pdf
- SCF (2011), Plan d'action en matière d'analyse différenciée selon les sexes 2011-2015, 54 p. (En ce qui concerne l'emploi et les personnes immigrantes en particulier) http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/politique/ADS__complet__2011-06-13.pdf
- SCF (1999), Programme d'action 1997-2000 pour toutes les Québécoises. Projet mobilisateur portant sur l'instauration de l'analyse différenciée selon les sexes dans les pratiques gouvernementales. Rapport de la première étape, 42 p.
- SCF : Formation sur l'ADS : <http://www.scf.gouv.qc.ca/index.php?id=149> (consultée le 22 août 2011).
- SIMPSON, Joanna (2009), Un monde pour tout le monde. Une trousse à outils pour appliquer l'intersectionnalité, Ottawa, ICREF, 52 p. http://criaw-icref.ca/sites/criaw/files/Everyone_Belongs_f.pdf
- TCLCF (2011), Égalité et Diversité: Zéro Cliché!, Trousse éducative virtuelle www.zerocliche.com – approche féministe et interculturelle des stéréotypes sexuels et sexistes à l'intention des jeunes filles et des accompagnantEs.
- TGFM (2010), Facteurs favorisant l'embauche et le maintien en emploi des

femmes des communautés culturelles et immigrantes dans les groupes de femmes de Montréal. État de la situation et Formation, Montréal, 71 p.

<http://www.tgfm.org/files/femmes-immigrantes---%C3%A9tat-de-situation-1.pdf>

- TGFM (2003), Femmes des communautés culturelles et nouvelles réalités de l'emploi: les grandes recommandations et pistes d'action. Actes du forum, Montréal, 52 p.
- TGFM (2009), Femmes immigrantes nouvellement arrivées et égalité entre les sexes: État de la situation dans la région de Montréal, Montréal, 44 p. <http://www.tgfm.org/versin%20finale-2010.pdf>
- TGFM (2009), Le développement local et régional à Montréal. Enjeux pour les femmes. Fiches synthèses sur l'emploi – le transport – le logement, Montréal, 18 p.
- TGFM (2001), Les femmes et la diversité ethnoculturelle à Montréal ou Comment la TGFM peut-elle faire une place aux femmes et aux groupes de femmes de diverses origines et intégrer leurs préoccupations?, Montréal, 99 p.
- TGFM (2007), Une vraie politique à Montréal pour une véritable égalité femmes-hommes, 12 p. <http://www.tgfm.org/mtl/files/2007memoirePolEgaliteMtl.pdf>
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle et al., Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle: le cas des femmes immigrées au Québec, CRCESES, mars 2005 (fiche de lecture).
- TROTTIER, Sylvie (2011): Rapport de recherche. L'Intégration à l'emploi des femmes issues de l'immigration et établies au Québec depuis plus de cinq ans dans l'agglomération de Longueuil: La situation, les besoins et les pistes d'action – Projet local d'aide à la création d'emploi de la Rive-Sud.
- VAN NGO, Hieu (2000), Cultural Competency. A self-Assessment Guide for Human Service Organizations, CDI, Calgary, 90 p. http://www.calgary.ca/CSPS/CNS/Documents/fcss/cultural_competency_self_assesment_guide.pdf

-
- VM (2007), Annexe 7: Rapport de consultation et recommandations de la Commission permanente. Étude du projet de politique: Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal, 37 p. http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/FEMMES_VILLE_FR/MEDIA/DOCUMENTS/ANNEXE7_%20RAPPORT_DE_LA_COMMISSION_PERMANENTE.PDF
 - VM (2005), Colloque Montréal, une ville à la mesure des femmes. Annexe 3-B: Synthèse des mesures de soutien qui existent dans les conventions collectives à la Ville de Montréal (tableau).
 - VM (2005), Colloque Montréal, une ville à la mesure des femmes. Annexe 4: Portraits statistiques 1994-2005 de la présence des femmes à l'emploi de la Ville de Montréal – Une analyse différenciée selon les sexes, 5 p.
 - VM (2008), Politique. Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal, 28 p. http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/PAGE/FEMMES_VILLE_FR/MEDIA/DOCUMENTS/POLITIQUE_F_H.PDF
 - VM (2004), Portrait des pratiques en matière d'égalité femmes/hommes des arrondissements et des services de la Ville de Montréal, 71 p.
 - VM (2011), Portrait 2010 Pour une participation égalitaire des femmes et des hommes à la vie de Montréal, Montréal, 24 p.