



# ***Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination***

***Mémoire  
Présenté par la***

***FÉDÉRATION DES FEMMES DU QUÉBEC  
Comité des femmes des communautés culturelles***

***et***

***ACTION TRAVAIL DES FEMMES***

**25 août 2006**

**Fédération des femmes du Québec**  
110, rue Sainte-Thérèse, bureau 309  
Montréal (Québec) H2Y 1E6  
Téléphone : (514) 876-0166  
Télécopieur : (514) 876-0162  
[info@ffq.qc.ca](mailto:info@ffq.qc.ca)  
<http://www.ffq.qc.ca/>

**Action travail des femmes**  
911, rue Jean-Talon Est  
Bureau 224  
Montréal, Québec, H2R 1V5  
Téléphone: (514) 768-7233  
Télécopieur: (514) 768-8697  
Courriel: [actionf@bellnet.ca](mailto:actionf@bellnet.ca)

## Table des Matières

1. Présentation de la Fédération des femmes du Québec	p2
2. Présentation du Comité des femmes des communautés culturelles	p3
3. Présentation d'Action Travail des Femmes	p5
4. Introduction	p6
5. Première orientation : <i>Coordonner les efforts</i>	p9
A- Concertation et partenariats	p9
1- Une répartition inéquitable du financement	p10
B- Évaluer et mesurer la discrimination	p11
6. Deuxième orientation : <i>Reconnaître et contrer les préjugés et la discrimination</i>	p15
A- Éducation	p15
7. Troisième orientation : <i>Renouveler nos pratiques et nos institutions</i>	p16
A- Accès à l'emploi	p16
1-Déqualification et non-reconnaissance des acquis et compétences	p16
2- Iniquité des mesures et programmes en cours en matière de reconnaissance des acquis et compétences et en développement de la main-d'oeuvre	p18
3-La mise en œuvre des recommandations de l'Équipe de travail	p21
4-Les Programmes d'accès à l'égalité PAE	p22
8. Rappel des recommandations	p23

## **1. Présentation de la Fédération des femmes du Québec (FFQ)**

La Fédération des femmes du Québec est une organisation féministe autonome qui travaille, solidairement et en alliance avec d'autres groupes, à la transformation des rapports sociaux de sexe dans toutes les activités humaines, en vue de favoriser le développement de la pleine autonomie des femmes et la reconnaissance véritable de l'ensemble de leurs contributions à la société.

Ainsi, ses principaux objectifs sont de promouvoir et de défendre les intérêts et droits des femmes et de lutter contre toutes les formes de violence, de discrimination, de marginalisation ou d'exclusion à l'égard des femmes. Elle vise l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les secteurs de la société et travaille à la mise en œuvre des conditions qui facilitent l'atteinte de cet objectif dans une perspective plurielle, c'est-à-dire, permettant d'intégrer les femmes dans toute leur diversité d'expériences, d'appartenances ou de provenances. Au 1<sup>er</sup> juin 2006, la Fédération comptait 154 membres associatives et 500 membres individuelles.

La FFQ est un carrefour qui se veut représentatif du pluralisme de la société québécoise et de la diversité du mouvement des femmes, particulièrement, des femmes en situation de pauvreté ou qui sont exposées à vivre des discriminations en fonction, notamment, de leur couleur, de leur origine ethnique, de leur orientation sexuelle, de leur handicap, de leur âge, de leur religion ou de leur mode de vie.

Au sein du mouvement des femmes, elle assume un leadership collectif en vue de réagir aux enjeux de société auxquels les femmes sont confrontées. À l'échelle internationale, elle se préoccupe, dans le cadre de son action et des moyens dont elle dispose, de développer des liens de solidarité avec d'autres groupes de femmes à travers le monde. La FFQ est un organisme non partisan d'éducation et d'action politique qui exerce un rôle critique, de pression, de concertation et de mobilisation.

## **2. Présentation du Comité des femmes des Communautés culturelles (CFCC)**

Le Comité des femmes des communautés culturelles de la Fédération des femmes du Québec a été créé à la suite des actions de la Marche mondiale des femmes en janvier 2 000, de laquelle émanait cinq revendications touchant directement les femmes des communautés culturelles. De ces revendications, le comité en avait priorisé une première portant sur le financement des groupes de femmes des communautés culturelles.

En effet, le manque de financement des groupes de femmes des communautés culturelles constituant une barrière à la participation civique, c'est sous cet aspect de la problématique que le comité avait défini ses priorités et qu'un sous-comité avait été créé pour y travailler à partir de 2001.

L'objectif général du Comité était alors d'augmenter la participation socio-politique et communautaire des femmes vivant une double discrimination causée par les préjugés dus à l'origine ethnique, la couleur de peau et/ ou le statut d'immigrante.

En juin 2003, le Comité élargissait son mandat et son rôle en y ajoutant la défense des droits et des intérêts des femmes des communautés ethnoculturelles en tant que groupe marginalisé, en favorisant l'ouverture du mouvement des femmes à la diversité ethnoculturelle et à la solidarité nationale et internationale des femmes, en renforçant également les liens entre les femmes issues des communautés culturelles et des minorités visibles et les femmes du groupe majoritaire.

Le Comité devrait également orienter la FFQ en matière de diversité ethnoculturelle de façon spécifique, ainsi que sur la prise en considération de la diversité ethnoculturelle dans l'ensemble des dossiers défendus par la FFQ.

Le mandat du Comité porte sur deux volets.

-Un volet national incluant notamment la défenses des droits des femmes de diverses origines, la conscientisation aux droits des femmes dans la société d'accueil, l'appui aux femmes et aux groupes de femmes ethnoculturels.

-Un volet international privilégiant la solidarité avec les femmes d'autres pays et des échanges avec ces femmes.

Les moyens préconisés pour réaliser son rôle et son mandat sont multiples, notamment par :

- des actions politiques collectives
- des activités publiques avec médiatisation
- le développement d'outils d'éducation populaire
- la recherche
- la formation
- la mobilisation
- la recherches de financements

### **3. Présentation d'Action Travail des femmes (ATF)**

Action Travail des Femmes est un organisme autonome à but non lucratif qui soutient les femmes socialement et économiquement défavorisées, de tous âges et de toutes origines, dans leurs démarches pour accéder à des emplois stables et bien rémunérés et qui lutte contre la discrimination des femmes à l'embauche et au travail.

Depuis sa création en 1976, ATF a contribué à transformer la composante sexuelle de certains emplois notamment par ses luttes contre la discrimination systémique, qui empêchait les femmes d'accéder à certains postes : chauffeur(e)s d'autobus, cols bleus, monteur(e)s de lignes, etc.

De façon générale, ATF poursuit comme objectifs : l'autonomie financière des femmes, l'égalité des femmes au travail, l'accès des femmes à des emplois traditionnellement occupés par des hommes et enfin l'accès des femmes à de « vrais » emplois afin de faire sortir les femmes de la précarité.

D'autre part, ATF agit depuis plus de 25 ans pour éliminer la discrimination systémique et obtenir des programmes d'accès à l'égalité efficaces.

Les moyens d'action d'ATF sont l'information sur les emplois non traditionnels disponibles, le regroupement des femmes et l'appui à leur démarche d'emploi et enfin le support aux femmes discriminées à l'embauche et au travail.

Les services fournis par ATF sont variés et comprennent notamment :

- des séances d'information sur le marché du travail et les emplois non traditionnels
- de l'aide dans les démarches d'emploi
- des renseignements sur le recyclage scolaire et la formation professionnelle
- de l'information et du soutien pour des problèmes de discrimination au travail
- de l'éducation aux droits.

## 4. Introduction

Au moment où le gouvernement se penche sur « l'adoption d'une véritable politique de lutte contre le racisme et la discrimination, essentielle pour bâtir un Québec à l'image de ses citoyens et de sa diversité », le présent mémoire constitue une réponse de la Fédération des femmes du Québec et d'Action Travail des femmes au document de consultation intitulé : Pour la pleine participation des Québécoises et des Québécois des communautés culturelles - **« Vers une politique gouvernementale de lutte contre le racisme et la discrimination »**

Selon *la Convention (internationale) sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes*, l'État se doit, en effet, de « garantir l'absence de toute discrimination directe ou indirecte » dans les lois comme dans les domaines public et privé. Il se doit également « d'améliorer la condition féminine *de fait* par des politiques et des programmes concrets » pour lutter contre tous les aspects discriminatoires des configurations sociales et culturelles qui entravent l'exercice par les femmes de leur libertés et droits fondamentaux.

Il est important de souligner ici, combien l'impact des politiques d'immigration et d'intégration ont des impacts différents sur les femmes et sur les hommes et de l'importance non seulement d'utiliser une analyse différenciée selon les sexes mais également de prévoir des mesures de redressement spécifiques aux femmes au niveau des politiques en général.

Toutes les données les plus récentes sur l'immigration et les femmes immigrantes laissent apparaître des différences mesurables entre les femmes et les hommes de cette catégorie : en terme d'exclusion et de pauvreté, de revenus, de secteurs d'emploi.

Alors que les femmes immigrantes du Québec ont un niveau d'éducation de plus en plus élevé, elles sont plus pauvres que les hommes immigrants et que les femmes en général. De nombreux obstacles jalonnent le parcours de leur intégration et elles n'ont souvent ni l'information adéquate, ni les moyens financiers pour faire face à des discriminations systémiques liées à leur sexe et leur origine.

On peut citer à cet égard, les données de Statistique Canada 2001 compilées par le MICC, données reprises dans « *Des Nouvelles d'Elles, Les femmes immigrées au Québec* », rapport

publié par le Conseil du Statut de la femme en 2005 ou dans « *Des différences et des similitudes, Un portrait socio-économique des femmes et des hommes de l'île de Montréal en 2001* », rapport publié par le Comité femmes et développement régional de la Conférence régionale des élus de Montréal en 2004 et enfin *Femmes au Canada*, Rapport statistique fondé sur le sexe de Statistique Canada publié en mars 2006.

Cette situation n'est pas un hasard. Elle découle des discriminations croisées que vivent les femmes issues des communautés ethnoculturelles et racisées du Québec incluant les femmes immigrantes et de ce fait, même si nous félicitons le gouvernement du Québec pour son initiative de mettre en oeuvre une politique de lutte contre le racisme et la discrimination abordant de façon détaillée de nos nombreux aspects de la question, nous déplorons dans le même temps que le racisme et la discrimination qui touchent les femmes soient à peine effleurés dans le document de consultation.

Dans le cadre de cette consultation, nous aborderons certaines des discriminations croisées qui touchent les femmes et nous élaborerons quelques propositions propres aux femmes issues des communautés culturelles et racisées et notamment aux femmes immigrantes. Ces discriminations porteront :

- *Dans le cadre de la première orientation*

#### 1-Concertation et partenariat

-Sur le sous-financement des groupes de femmes à caractère ethnoculturel et racisé, qui exclu et affecte le rôle que peuvent jouer ses groupes dans le domaine de la lutte au racisme et aux discriminations croisées vécues par ces femmes.

#### 2-Évaluer et mesurer la discrimination

-Le manque de recherches sur la problématique des discriminations croisées notamment liées au sexe, à l'origine ethnique, à la religion, à la situation socio-économique, à l'âge et à l'handicap, à l'orientation sexuelle, etc. et l'exclusion des chercheuses d'origines diverses et de groupes de femmes à caractère ethnoculturel et racisé impliquées dans ces recherches.



- *Dans le cadre de la deuxième orientation*

#### 1-Éduquer et sensibiliser

-Le manque de reconnaissance et d'appui au secteur des organismes de femmes à caractère ethnoculturel qui peut (et il l'a déjà prouvé) jouer un rôle important afin de lever de nombreux préjugés et des discriminations à l'égard des femmes issues des communautés ethnoculturelles et racisées, notamment à l'égard de certains groupes ethniques et religieux : femmes noires, arabes, musulmanes, etc.

- *Dans le cadre de la troisième orientation*

#### 1-Accès à l'emploi

-L'iniquité en matière d'accès en emploi des femmes issues des communautés culturelles et racisées incluant les femmes immigrantes qui est due aux multiples discriminations qui jalonnent leur parcours professionnel et s'illustre par une déqualification professionnelle importante découlant de la non utilisation de l'approche différenciée selon les sexes ou genrée dans les mesures et programmes en reconnaissance des acquis et compétences et en développement de la main-d'œuvre s'adressant aux personnes immigrantes ou aux minorités visibles.

## 5. PREMIÈRE ORIENTATION : *Coordonner les efforts*

### A-Concertation et partenariats

Pour nous, la participation de la société civile et l'accroissement des partenariats est certainement nécessaire et souhaitable mais elle passe par une reconnaissance du travail des organismes de femmes à caractère ethnoculturel et racisé qui représentent et interviennent auprès des femmes des communautés ethnoculturelles, notamment des nouvelles arrivantes, depuis de nombreuses années et une répartition sans discrimination des ressources allouées au secteur communautaire.

Car en effet, les défis sont grands pour les groupes de femmes des communautés ethnoculturelles et racisées dont les usagères sont en majorité des femmes immigrantes et réfugiées, comme le précise bien les données du dernier Plan d'action en matière d'immigration<sup>1</sup> :

*« Les données relatives au nombre d'immigrants admis au Québec entre 1999 et 2003 ne démontrent pas d'écart significatif entre les femmes et les hommes. Toutefois, les femmes sont plus nombreuses au sein de la catégorie du regroupement familial et sont moins présentes dans la catégorie de l'immigration économique. Dans cette dernière catégorie, près des deux tiers des requérants principaux sont des hommes. ».*

Ce qui signifie que les femmes immigrantes sont majoritairement des personnes parrainées et que ce statut d'immigration les défavorise dès le départ et entretient ou accroît parfois leur dépendance, en général par rapport à un homme, le plus souvent un conjoint.

Le pourcentage des femmes issues des communautés ethnoculturelles et racisées (immigrantes ou non) est équivalent au pourcentage des femmes au Québec (environ 52%). Cependant, nous assistons ces dernières années, à une féminisation des flux migratoires. Voulant dire par là que le nombre de femmes qui immigreront vers le Canada de façon générale est plus important que celui des hommes et que pour le Québec ce nombre est plus important mais dans les catégories d'immigration qui sont les plus défavorables aux femmes (parrainées ou aides familiales).

---

<sup>1</sup> Immigration au féminin : des défis et des services particuliers, Fiche thématique destinée aux femmes, p2, [www.mrci.gouv.qc.ca](http://www.mrci.gouv.qc.ca)

Pourtant, si nous regardons la part des ressources qui revient à ces organismes, nous constatons une iniquité flagrante.

### ***1- Une répartition inéquitable du financement***

Lors d'une étude réalisée en 2004 par la Fédération des femmes du Québec sur *La réalité du financement des groupes de femmes à caractère ethnoculturel et racisé*<sup>2</sup>, on constatait que le montant total alloué dans l'ensemble du Québec par le MRCI était de 9 292 187, 00\$ en 2002-2003. Le secteur communautaire à caractère ethnoculturel et racisé dans son ensemble bénéficiait d'un montant de 5 883 905,00\$. Soit 63,3% du montant global alloué. Les groupes de femmes à caractère ethnoculturel et racisé bénéficiaient alors d'un montant de 401 000, 00\$. Soit 6,8% du montant total alloué au secteur communautaire à caractère ethnoculturel et racisé.

Pour ce qui était du Secrétariat à la condition féminine, on pouvait constater qu'en 2002-2003, les groupes de femmes à caractère ethnoculturel et racisé de la région montréalaise avaient bénéficié de plus de 50% des montants alloués. Ce qui laissait apparaître une équité certaine en matière d'accès aux sources de financement et d'une prise en compte de la faible représentation des femmes de diverses origines sur les postes décisionnels par ce ministère.

Pour ce qui était des montants alloués par le SACA pour la même période, nous nous étions penchés uniquement sur la région de Montréal pour illustrer l'iniquité de la répartition. Nous constatons que le secteur communautaire à caractère ethnoculturel avait perçu un montant de 349 000, 00\$ sur un total de 4 939 175,00\$. Soit une part de 7,06% du montant alloué dans la région de Montréal, région pourtant significativement représentative d'un secteur communautaire à caractère ethnoculturel.

Les groupes de femmes à caractère ethnoculturel n'avaient bénéficié à cette période que d'un montant de 34 000,00\$. Soit une part de 9,7% du montant total alloué au secteur communautaire à caractère ethnoculturel et 4,8% du montant alloué au mouvement des femmes en général.

Le SACA représentant notamment l'une des sources principales de financement pour le fonctionnement des groupes, on constatait en effet, non seulement un sous-financement du

---

<sup>2</sup>[http://www.ffq.qc.ca/pub/recherche\\_sous\\_financ\\_ethno.pdf](http://www.ffq.qc.ca/pub/recherche_sous_financ_ethno.pdf)

secteur communautaire à caractère ethnoculturel et racisé, mais plus particulièrement celui des femmes de ce même secteur.

Concernant le financement du MSSS, on remarquait que le montant alloué aux organismes à caractère ethnoculturel était de 2 435 584,00\$ représentant une part de 3,1% alors que celui du secteur des femmes à caractère ethnoculturel était de 1 300 656, 00\$ soit 53,4% du montant alloué au secteur communautaire à caractère ethnoculturel.

Si les groupes de femmes dans leur ensemble avaient bénéficié d'un montant global de 12 332 644,00\$, soit 16% du montant total alloué au secteur communautaire dans la région de Montréal, on remarquait que les groupes de femmes à caractère ethnoculturels avaient bénéficié d'une part de 10,5% du montant alloué à l'ensemble du secteur femmes.

Comme pour le SACA précédemment, on constatait un sous-financement des groupes de femmes à caractère ethnoculturel et racisé concernant la mission de base.

Ainsi, à l'exception du soutien octroyé par le Secrétariat à la condition féminine où les montants alloués l'ont été de façon équitable, ces groupes n'ont reçu 6,8% du montant total alloué par le MRCI au secteur communautaire à caractère ethnoculturel et racisé, et que 4,8% et 10,5% des montants respectivement alloués par le SACA et le ministère de la Santé et des Services sociaux au mouvement des femmes en général.

Lors de l'étude, nous remarquons également que près de la moitié des groupes de l'échantillon représenté par 30 groupes, ne bénéficiait pas de financement de base ou de fonctionnement (19 sur 39), que le tiers n'avait jamais été financé (13 sur 39) ni pour le fonctionnement, ni pour des projets spécifiques et enfin que 1 groupe sur 6 avait obtenu un financement seulement pour un projet ponctuel.

- *Financement des groupes de femmes ethnoculturels entre 2001 et 2004*

<b>Situation de financement</b>	<b>Nombre de groupes</b>
Groupes financés pour leur fonctionnement et pour différents projets.	20
Groupes n'ayant jamais été financés, ni pour leur fonctionnement, ni pour des projets spécifiques	13
Groupes ayant obtenu un financement seulement pour des projets ponctuels	6
<b>Total</b>	<b>39</b>

Pourtant, les objectifs visés par ces groupes laissent apparaître qu'ils ne diffèrent en rien avec les objectifs des organismes communautaires en général ou des organismes communautaires à caractère ethnoculturel et racisé ou encore des groupes de femmes du groupe majoritaire hormis sur la spécificité des problèmes liés à l'intégration et à l'établissement des femmes issues des minorités ethnoculturelles et racisées, notamment immigrantes.

- Objectifs visés par les groupes de femmes à caractère ethnoculturel et racisé

<b>Objectifs</b>	<b>Nombre</b>
Défense, éducation ou promotion de droits collectifs	17
Intégration et participation des femmes immigrantes. Prestation de services divers et référence (y compris maisons d'hébergement)	18
Solidarité avec des femmes d'ailleurs et sensibilisation à la situation de ces femmes	4
<b>Total</b>	<b>39</b>

- *Besoins spécifiques auxquels les groupes de femmes à caractère ethnoculturel et racisé répondent*

1- Démarches d'immigration, d'établissement et d'intégration
2- Emploi : orientation, employabilité, placement, intégration
3- Langue : cours de français, traduction
4- Connaissance de la société d'accueil : valeurs, droits, lieux de participation, lieux décisionnels
5- Lutte à la pauvreté et à l'exclusion
6- Lutte contre l'isolement

7- Violence conjugale/soutien psychologique
8- Éducation et défense des droits
9- Lutte contre le racisme et les discriminations
10- Hébergement
11- Solidarité avec les femmes d'ailleurs et sensibilisation à leur situation
12- Santé et accès aux services sociaux
13- Aide alimentaire ou autres (vêtements, etc)

Nous pouvions déjà déterminer, à partir de ce dernier tableau, ce que ces groupes ou comités priorisent parmi les besoins auxquels ils tentent de répondre, auprès des femmes ciblées par l'étude. Nous remarquons également que malgré le fait que les groupes et les centres de femmes de la majorité répondent souvent à des besoins analogues, les priorités des groupes de femmes à caractère ethnoculturel et racisé répondent à des besoins spécifiques liés aux réalités même des femmes des groupes minoritaires.

Et ce, de la même façon que les groupes et les centres de femmes du groupe majoritaire répondent prioritairement aux besoins des femmes de la majorité et bien que certains de ces organismes, notamment dans certains quartiers de Montréal, répondent aux mêmes besoins que les groupes de femmes à caractère ethnoculturel et racisé.

Pourtant et jusqu'à aujourd'hui, peu d'organismes de femmes à caractère ethnoculturel et racisé sont considérés comme des partenaires importants du MICC en matière d'intégration et d'établissement en y introduisant des services spécifiques aux femmes.

#### **Ce que nous demandons :**

- **Une reconnaissance et un soutien financier adéquat des groupes de femmes à caractère ethnoculturel et racisé qui interviennent auprès des femmes des communautés culturelles et des nouvelles arrivantes qui font partie des groupes les plus discriminés et exclus de la société.**
- **Une vérification des biais discriminatoires des critères de financement pour les groupes de femmes à caractère ethnoculturel et racisé. Les critères actuels excluant une bonne partie de ces groupes.**

## **B- Évaluer et mesurer la discrimination**

Bien que l'article 1.1 de la Convention internationale des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale (1965) définit la discrimination raciale comme « Toute distinction, exclusion, restriction ou préférence fondée sur la race, la couleur, l'ascendance ou l'origine nationale ou ethnique, qui a pour but ou pour effet de détruire ou compromettre la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, dans des conditions d'égalité des droits de l'homme et des libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social et culturel ou dans tout autre domaine de la vie publique », il ne faut pas oublier d'y ajouter l'aspect sexospécifique tel qu'il est reconnu par la Convention des Nations Unies sur l'élimination de toutes les formes de discriminations à l'encontre des femmes (CEDAW 1979) ainsi que dans les conclusions adoptées par la Commission sur le Statut de la femme des Nations Unies lors de sa 45<sup>ème</sup> session (6-16 mars 2001) où les gouvernements reconnaissent que le racisme, la discrimination raciale, la xénophobie et l'intolérance qui y est associée, se manifestent de façon différente pour les femmes en augmentant la pauvreté, en causant une détérioration des conditions de vie, en générant la violence et en limitant ou niant la jouissance ou l'exercice de leurs droits.

En effet, le croisement entre la discrimination fondée sur le sexe, l'origine ethnique ou religieuse, la couleur ou le handicap va créer des formes de discrimination multiples. Les femmes au sein des groupes ou des communautés connaissant le racisme sont discriminées de façon disproportionnée : en tant que femme dans la société et dans leur communauté, de par leur couleur, leur origine ethnique ou religieuse, leur statut d'immigration, leur handicap, etc. Assistant également dans ces dernières années au Canada à une féminisation des flux migratoires, il devient alors impératif de se pencher sur les impacts différenciés hommes-femmes du racisme et des discriminations, sur la population immigrante.

### **Ce que nous demandons :**

- **Nous pensons qu'il est urgent d'approfondir toute la problématique des discriminations croisées notamment liées au sexe, à l'origine ethnique, à la religion, à la situation socio-économique, à l'âge, à l'handicap et à l'orientation sexuelle, en appuyant et en privilégiant des partenariats avec des chercheuses d'origines diverses et des groupes de femmes à caractère ethnoculturel et racisé qui interviennent auprès de ces groupes. Ces chercheuses et ces groupes étant souvent exclus des recherches qui les concernent.**

## **6. DEUXIÈME ORIENTATION : *Reconnaître et contrer les préjugés et la discrimination***

### **A-Éducation**

Afin d'éduquer et de sensibiliser la population, nous pensons que le mouvement des femmes dans son ensemble, incluant les groupes de femmes à caractère ethnoculturel, a un rôle important à jouer afin de lever de nombreux préjugés et discriminations à l'égard des femmes, notamment à l'égard de certains groupes ethniques : femmes noires, arabes, musulmanes, etc, dans différents secteurs de la société : à l'embauche et en emploi, dans le milieu scolaire et culturel, judiciaire, etc.

Différents outils appropriés tenant compte de la diversité culturelle peuvent être créés, notamment sur les questions du sexisme et du racisme. Mais pour cela, la vision sectaire à l'égard du mouvement des femmes et groupes de femmes à caractère ethnoculturel et racisé doit changer et de nouveaux moyens doivent être mis à sa disposition dans le domaine de l'éducation et de la sensibilisation.

#### **Ce que nous demandons:**

- **Un appui financier adéquat et l'établissement de partenariats avec les groupes de femmes qui interviennent auprès des femmes des communautés culturelles et racisées par de la sensibilisation et de l'éducation aux droits dans le domaine de la condition féminine, du racisme et de la discrimination, notamment à l'embauche et en emploi.**
- **Un appui financier adéquat et l'établissement de partenariats avec des groupes de femmes à caractère ethnoculturel et racisé qui s'impliquent sur la question de l'éducation et de la sensibilisation concernant les femmes de certaines communautés vivant plus de racisme et de discrimination liés à la couleur et/ou à l'appartenance religieuse . On pense ici notamment aux femmes noires originaires de l'Afrique et des Caraïbes ou du Maghreb et du Moyen-orient à cause de la conjoncture politique internationale actuelle.**



## 7. TROISIÈME ORIENTATION : *Renouveler nos pratiques et nos institutions*

### A- Accès à l'emploi

Plusieurs obstacles et discriminations systémiques jalonnent le parcours de l'intégration en emploi des femmes des communautés culturelles et racisées. Parmi eux, la déqualification professionnelle découlant de la non-reconnaissance des acquis et compétences des femmes immigrantes, l'iniquité des mesures et programmes en matière de reconnaissance des acquis et compétences et en développement de la main-d'œuvre, la non prise en compte des besoins spécifiques des femmes par l'utilisation de l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) dans les programmes et mesures tels les PAE ou les recommandations de l'Équipe de travail<sup>3</sup>.

#### **1-Déqualification et non-reconnaissance des acquis et compétences**

Le problème de la déqualification professionnelle des femmes immigrantes par rapport aux hommes immigrants a déjà été relevé dans plusieurs études. Par exemple :

*« Les femmes immigrées scolarisées découvrent souvent, après leur arrivée, que la reconnaissance de leurs diplômes et de leur expérience n'est pas automatique. Une enquête mesurant l'occupation des personnes immigrantes canadiennes, six mois après leur entrée au pays, permet de rendre compte des réorientations de carrière auxquelles les femmes immigrées scolarisées doivent consentir. Ainsi, si 8% des immigrantes travaillaient en gestion dans leur d'origine, elles ne sont plus que 2% à le faire au Canada. Le quart oeuvrait dans les affaires, le monde la finance et l'administration, une proportion qui baisse à 18% dans le pays d'accueil. Par contre, à peine 4% se trouvaient dans le domaine de la transformation et de la fabrication à l'étranger alors qu'ici, elles sont 18% à gagner leur vie avec un emploi dans ce secteur. »<sup>4</sup>*

La situation est pareille en ce qui concerne le parcours en reconnaissance des acquis et des compétences. En 2005, un rapport<sup>5</sup> sur la situation économique et professionnelle des Québécoises du Comité aviseur femmes en développement de la main-d'œuvre soulignait,

---

<sup>3</sup>En novembre 2005, une Équipe de travail sur la reconnaissance des diplômes et des compétences des personnes formées à l'étranger avait été mise sur pied par le MICC

<sup>4</sup>Tina Chui, Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada : le processus, les progrès et les perspectives, Ottawa, Statistique Canada, 2003, p38. Cité dans Des nouvelles d'Elles, les femmes immigrées du Québec, Op.cit. p60.

<sup>5</sup>CIAFT, Comité aviseur femmes en développement de la main d'œuvre, Les femmes et le marché de l'emploi. La situation économique et professionnelle des québécoises, mars 2005

après un portrait sexo-différencié portant sur l'activité, l'emploi, le chômage et le revenu de la population immigrante :

*« À ce portrait se greffent certaines caractéristiques propres à la société québécoise et aux diverses réglementations en vigueur relativement au marché de l'emploi. Les mécanismes de sélection ainsi que les modalités de gestion de carrière rendent plus ardu l'accès des immigrantes hautement scolarisées à de bons emplois, et notamment à des postes de responsabilité ou d'encadrement. La reconnaissance des acquis scolaires et, en particulier, de l'expérience professionnelle demeure souvent laborieuse. Les politiques des ordres professionnels en matière d'exigences pour leurs futurs membres créent des barrières supplémentaires pour les personnes immigrantes ».*<sup>6</sup>

Dans la période actuelle également, Marie-Thérèse Chicha, chercheure d'*Immigration et métropoles* se penche sur « l'Insertion des immigrantes professionnelles dans les entreprises » dans le cadre d'un projet financé par la FCRR et le CRSH pour 2005-2006. Ce projet examine l'insertion des travailleuses immigrantes qualifiées en entreprise et tente d'identifier les obstacles rencontrés et de dégager des pratiques exemplaires d'intervention. Mais les résultats de cette recherche ne sont pas encore disponibles et comme le souligne la chercheure :

*« Les politiques et les pratiques d'insertion des immigrants en emploi ne font pas de distinction selon le genre. La personne-type à laquelle elles s'adressent est l'immigrant, ce qui évidemment peut avoir des conséquences négatives sur les femmes. Les immigrantes doivent affronter une multitude d'obstacles : recherche d'emplois, obligations familiales, soutien au conjoint qui souvent semble plus désorienté par le choc migratoire que sa conjointe, etc. L'intersectionnalité des obstacles rend leur situation parfois inextricable.»*

L'Organisation Nationale des Femmes Immigrantes et des Femmes appartenant à une Minorité Visible du Canada (ONFIMVC) soulignait dans un Rapport de consultation communautaire<sup>7</sup> élaboré en 2005 :

*« Durant les 15 dernières années, le Canada a établi des critères d'immigration très rigoureux. En conséquence, les femmes qui immigreront au Canada ont un niveau d'éducation élevé, souvent obtenu dans les pays de l'OCDE, et ont occupé des postes de cadres dans leurs pays d'origine. Cependant, une fois arrivées au Canada, elles*

---

<sup>6</sup> Idem.  
<sup>7</sup> Projet : Moyens d'existence

*découvrent que l'éducation, les diplômes et l'expérience acquise à l'extérieur du Canada ne sont pas reconnus. Leurs qualifications sont souvent complètement rejetées ou ignorées.*

*Pour les femmes qui ont une éducation avancée et des certificats professionnels obtenus d'autres pays, la procédure pour obtenir des équivalences canadiennes peut prendre plusieurs années et peut être très coûteuse. Les femmes n'ont simplement pas le temps ni les moyens financiers pour faire face à ces procédures laborieuses et épuisantes. En famille, des choix économiques difficiles doivent être faits et c'est souvent le mari qui essaie de se trouver un métier. Il y a une impression que plusieurs associations professionnelles au Canada mettent des barrières inutiles et que le processus de mise à niveau des professionnels étrangers avec les standards canadiens pourrait être fait plus rapidement et plus facilement... Le manque d'expérience canadienne est une raison souvent donnée aux femmes auxquelles ont refusé le poste pour lequel elles ont fait une demande. Même si les femmes ont des diplômes reconnus au Canada, ou cherchent dans différents domaines professionnels, on leur demande toujours une expérience canadienne et des références canadiennes. Bien que ce soit illégal pour un employeur d'exiger une expérience canadienne pour accorder un emploi, la majorité des femmes ne le savent pas et ne connaissent pas quel recours est disponible. »*

On peut alors se demander comment le Gouvernement du Québec ainsi que tous les acteurs<sup>8</sup> impliqués dans la reconnaissance des acquis comptent prendre en compte les obstacles spécifiques aux femmes face aux demandes en reconnaissance des femmes immigrantes diplômées hors Québec qui ressortent depuis de nombreuses années dans toutes les études ou activités qui visent les femmes de cette catégorie.

## **2- Iniquité des mesures et programmes en cours en matière de reconnaissance des acquis et compétences et en développement de la main-d'oeuvre**

Plusieurs programmes du MICC et de ses partenaires prévoient des mesures chargés d'aider les personnes immigrantes dans leur intégration en emploi et la reconnaissance de leurs acquis et compétences. Malheureusement, aucun de ces programmes n'est fondé sur une approche

---

<sup>8</sup> Le MEQ, les institutions d'éducation, ministère de la santé et des services sociaux, l'Office des professions du Québec, le Conseil interprofessionnel du Québec, les Ordres professionnels, Emploi-Québec, le CAMO-PI.

sexo-différenciée ou ne tient compte des obstacles spécifiques aux femmes immigrantes et n'assure ainsi une équité entre les hommes et les femmes immigrant(e)s. Parmi ces programmes, on peut citer :

- **MICC : Programme d'accompagnement des nouveaux arrivants (PANA).**

Ce programme touche à tous les aspects de l'installation des nouveaux arrivants et ne s'adresse qu'aux personnes arrivées depuis moins de 5 ans alors que le processus de reconnaissance des acquis et compétences est souvent bien plus long pour les femmes. De surcroît, l'aspect du Programme portant sur la reconnaissance des acquis et compétences ne porte en pratique, que sur l'information rendus disponible par le MICC sur son site internet et est surtout assurée par des organismes communautaires travaillant auprès des personnes immigrantes où les travailleur(e)s sont peu formés sur cette problématique et peu sensibles à une approche fondée sur le genre.

- **MICC/Emploi-Québec : Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME)**

Ce programme administré par Emploi-Québec qui sert à acquérir une expérience de travail dans son domaine de qualification est limité aux immigrants arrivés depuis moins de deux ans alors que les femmes immigrantes ne sont souvent pas prioritaires à l'arrivée au niveau de la famille à s'intégrer en emploi. Souvent, lorsqu'elles sont disponibles pour ce programme, les deux ans sont déjà écoulés. De plus, aucune donnée ne laisse apparaître une représentation équitable des femmes immigrantes par rapport aux hommes de la même catégorie dans ce programme.

- **MICC/CAMO-PI/MEQ : Formations d'appoint**

Certaines formations d'appoint ont été mises en place dans certains secteurs de qualification (infirmier(e)s) mais la démarche prévue par le MICC depuis 2002 de multiplier ces formations d'appoint avance très peu, alors que le gouvernement du Québec prévoyait une mesure propre aux immigrants dans ce domaine. Nous pensons que les formations d'appoint organisées doivent tenir compte de la situation de pauvreté et de précarité où se trouvent les femmes immigrantes en déterminant le coût et la durée de ces formations.

- **MICC : Services d'information sur internet**

Si de nouveaux services d'information sont disponibles sur le site internet du MICC, les femmes immigrantes sont mal informées des modes d'utilisation, du jargon spécialisé et n'ont pas forcément accès à internet, vu la précarité dans laquelle elles se trouvent souvent.

- **Emploi-Québec : subventions salariales, formations.**

Si Emploi Québec en tant que partenaire privilégié du MICC développe des programmes qui visent également les personnes immigrantes, les femmes immigrantes ne sont pas prises en compte comme un groupe vivant des problèmes particuliers. Il n'est pas certain que les subventions salariales et les formations en développement de la main-d'oeuvre mises en oeuvre actuellement tiennent compte des besoins spécifiques des femmes immigrantes en parcours de reconnaissance des acquis et des compétences, qui souvent se retrouvent dans des domaines très différents de leur domaine de qualification.

- **Emploi-Québec/CAMO-PI : stages d'immersion professionnelle**

Les stages d'immersion professionnelle qui semblent donner de bons résultats dans le maintien en emploi sont encore très limités et non systématiques afin d'acquérir une expérience professionnelle. De plus, les derniers rapports du CAMO-PI et d'Emploi-Québec laissent voir que les femmes immigrantes sont moins représentées que les hommes de la même catégorie.

**Ce que nous proposons :**

- **Afin d'assurer un accès équitable à l'emploi des femmes immigrantes issues des communautés culturelles et racisées, le gouvernement du Québec doit s'atteler à réduire la déqualification des femmes en utilisant une approche différenciée selon les sexes dans toutes les mesures et programmes en reconnaissance des acquis et compétences et en développement de la main-d'œuvre qui s'adressent aux personnes immigrantes.**
- **Que des mesures d'appui spécifiques aux femmes immigrantes en parcours de reconnaissance de leurs acquis et compétences soient mises en place, en tenant compte des effets des discriminations systémiques qui touchent les femmes immigrantes.**

### **3-La mise en œuvre des recommandations de l'Équipe de travail du MICC**

En effet, les mesures récentes proposées en reconnaissance des acquis et des compétences par l'Équipe de travail mise en place en 2005 par le MICC, qui visent des aspects comme : l'accès à l'information, de nouveaux règlements en matière de reconnaissance des diplômes et des compétences acquises hors Québec, la formation d'appoint, l'accompagnement, le soutien financier, la mise en place d'un Comité multipartite de coordination des actions en reconnaissance des acquis et des compétences, l'intégration professionnelle, doivent absolument tenir compte des besoins spécifiques des femmes immigrantes qui ont été ignorés jusqu'à présent.

Le projet de Loi 14 déposé par le gouvernement du Québec le 10 mai 2006, issu des recommandations de l'Équipe de travail ne touche qu'à l'aspect des différentes formes de permis délivrables par les Ordres professionnels. Ce projet de Loi permet certes une possibilité d'exercer plus large des personnes diplômées hors Québec, mais est variable selon les types de permis délivrés.

Mais, il n'aborde en aucun cas, tous les types de mesures concernant l'accès à l'information, l'accompagnement, l'aide financière, la formation, etc, qui faisaient partie des recommandations de l'Équipe de travail pour les personnes en parcours de reconnaissance des acquis et des compétences. Cette nouvelle réglementation en matière de reconnaissance des diplômes étrangers qui sera émise par les Ordres professionnels ne représentant pas l'unique obstacle à l'insertion professionnelle des femmes immigrantes diplômées hors Québec.

#### **Ce que nous demandons :**

- **Que les recommandations de l'Équipe de travail soient retenues et que l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) soit utilisée pour la mise en oeuvre des recommandations émises le Groupe de travail et l'Équipe de Travail sur la reconnaissance des diplômes et des compétences mise en place par le MICC ainsi que dans les ententes avec le ministère de l'emploi et de la solidarité sociale**

#### **4-Les Programmes d'accès à l'égalité PAE**

Le gouvernement du Québec a mis en place des mesures de discrimination positive censées permettre l'adaptation des institutions publiques et privées à la diversité ethnoculturelle du Québec et lever les discriminations systémiques existantes. Mais on remarque que non seulement les mesures qui visent les groupes cibles (selon les cas ou moments : communautés culturelles, minorités visibles, handicapés, anglophones, etc) ne sont pas atteints et ce depuis des années, sans rendre imputable aucun des acteurs gouvernementaux concernés, mais encore, on constate que les femmes des groupes cibles ne sont pas prises en considération alors qu'elles sont souvent en infériorité numérique par rapport aux hommes de ces groupes (voir cas de la fonction publique du Québec, 2001). Nous pensons que les groupes cibles doivent identifier aussi les femmes issues des groupes cibles car elles ne sont pas du tout prises en compte dans le groupe cible des femmes qui existe aussi, mais qui vise uniquement les femmes du groupe de la majorité.

#### **Ce que nous proposons :**

- **Un renforcement de la mise en application des mesures d'accès à l'égalité (Programme d'accès à l'égalité/fonction publique), POC (Programme d'obligation contractuelle/secteur privé) et la LAEOP (Loi sur l'égalité à l'égalité dans les organismes publics/Organismes publics) et en y appliquant une parité hommes/femmes pour les groupes cibles des communautés ethnoculturelles et des minorités visibles.**
- **Que des objectifs d'embauche numériques soient fixés, et ce pour chacun des groupes ciblés selon une ADS, pour chacun des organismes ou entreprises visées par des mesures d'accès à l'égalité.**
- **Que la fréquence des rapports de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse sur les PAE soit raccourci et que les acteurs gouvernementaux ou privés concernés soient rendus imputables des résultats obtenus.**

## **8. Rappel des recommandations**

### **Première orientation :**

#### **1-Concertation et partenariat**

- Une reconnaissance et un soutien financier adéquat des groupes de femmes à caractère ethnoculturel et racisé qui interviennent auprès des femmes des communautés culturelles et des nouvelles arrivantes, qui font partie des groupes les plus discriminés et exclus de la société.
- Une vérification des biais discriminatoires des critères de financement pour les groupes de femmes à caractère ethnoculturel et racisé. Les critères actuels excluant une bonne partie de ces groupes.

#### **2- Évaluer et mesurer la discrimination**

- L'approfondissement de toute la problématique des discriminations croisées notamment liées au sexe, à l'origine ethnique, à la religion, à la situation socio-économique, à l'âge, à l'handicap et à l'orientation sexuelle, en appuyant et en privilégiant des partenariats avec des chercheuses d'origines diverses et des groupes de femmes à caractère ethnoculturel et racisé qui interviennent auprès des ces groupes. Ces chercheuses et ces groupes étant souvent exclus des recherches qui les concernent.

### **Deuxième orientation :**

#### **1-Éduquer et sensibiliser**

- Un appui financier adéquat et l'établissement de partenariats avec les groupes de femmes qui interviennent auprès des femmes des communautés culturelles et racisées par de la sensibilisation et de l'éducation aux droits dans le domaine de la condition féminine, du racisme et de la discrimination, notamment à l'embauche et en emploi.
- Un appui financier adéquat et l'établissement de partenariats avec des groupes de femmes à caractère ethnoculturel et racisé qui interviennent sur la question de l'éducation et de la sensibilisation concernant les femmes de certaines communautés vivant plus de racisme et de discrimination liés à la couleur et/ou à l'appartenance religieuse . On pense ici notamment aux femmes noires originaires de l'Afrique et des



Caraïbes ou du Maghreb et du Moyen-orient à cause de la conjoncture politique internationale actuelle.

### **Troisième orientation :**

#### **1-Accès à l'emploi**

##### ***Reconnaissance des acquis et compétences et développement de la Main-d'oeuvre***

- Afin d'assurer un accès équitable à l'emploi des femmes immigrantes issues des communautés culturelles et racisées, le gouvernement du Québec doit s'atteler à réduire la déqualification des femmes en utilisant une approche différenciée selon les sexes dans toutes les mesures et programmes en reconnaissance des acquis et compétences et en développement de la main-d'œuvre qui s'adressent aux personnes immigrantes.
- Que des mesures d'appui spécifiques aux femmes immigrantes en parcours de reconnaissance de leurs acquis et compétences soient mises en place, en tenant compte des effets des discriminations systémiques qui touchent les femmes immigrantes.

##### ***Recommandations de l'Équipe de travail***

- Que les recommandations de l'Équipe de travail soient retenues et que l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) soit utilisée pour la mise en oeuvre des recommandations émises le Groupe de travail et l'Équipe de Travail sur la reconnaissance des diplômes et des compétences mise en place par le MICC ainsi que dans les ententes avec le ministère de l'emploi et de la solidarité sociale

##### **Programmes d'accès à l'égalité**

- Un renforcement de la mise en application des mesures d'accès à l'égalité (Programme d'accès à l'égalité/fonction publique), POC (Programme d'obligation contractuelle/secteur privé) et la LAEOP (Loi sur l'égalité à l'égalité dans les organismes publics/Organismes publics) et en y appliquant une parité hommes/femmes pour les groupes cibles des communautés ethnoculturelles et des minorités visibles.
- Que des objectifs d'embauche numériques soient fixés, et ce pour chacun des groupes ciblés selon une ADS, pour chacun des organismes ou entreprises visées par des mesures d'accès à l'égalité.
- Que la fréquence des rapports de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse sur les PAE soit raccourci et que les acteurs gouvernementaux ou privés concernés soient rendus imputables des résultats obtenus.