



Réseau d'action  
pour l'égalité des femmes  
immigrées et racisées du Québec

# ACTES DU COLLOQUE

VIVRE DE LA DISCRIMINATION ET DU  
RACISME QUAND ON EST UNE FEMME.  
LES MOYENS D'Y REMÉDIER

23 SEPTEMBRE 2022



Avec l'appui financier de :



Femmes et Égalité  
des genres Canada

Women and Gender  
Equality Canada



# TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	04
1- OUVERTURE	09
2- PLÉNIÈRE	11
CONFÉRENCE 1 : ACCÈS À L'EMPLOI	11
CONFÉRENCE 2 : ACCÈS À L'ÉDUCATION	13
CONFÉRENCE 3 : INTERSECTIONNALITÉ	15
CONFÉRENCE 4 : ACCÈS AU LOGEMENT	16
CONFÉRENCE 5 : ACCÈS À LA SANTÉ ET AUX SERVICES SOCIAUX	17
3- ATELIERS DE RÉFLEXION	18
ATELIER 1 : DISCRIMINATIONS EN EMPLOI	18
ATELIER 2 : DISCRIMINATIONS EN ÉDUCATION	19
ATELIER 3 : DISCRIMINATIONS EN SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX	20
ATELIER 4 : DISCRIMINATIONS EN LOGEMENT	20
4-CLÔTURE	21
ANNEXES	22
CONFÉRENCIÈRES EN PLÉNIÈRE	22
CONFÉRENCIÈRES EN PLÉNIÈRE	23

# INTRODUCTION

Selon la Charte des droits et libertés, de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJ) : La discrimination se définit comme :

« Une distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou de compromettre le droit à l'égalité ». Comme l'affirmait la CDPDJ dans son Rapport de consultation sur le profilage racial et ses conséquences, « La discrimination est en général alimentée par des stéréotypes et des préjugés, conscients ou non, qui, en l'espèce, disqualifient ou stigmatisent des individus en raison de leur couleur, de leur apparence ou de leur appartenance, réelle ou présumée, à un groupe »

La discrimination et le racisme sont des phénomènes qui affectent toutes les sociétés dans le monde et le Québec n'en est pas plus affecté qu'une autre société. Bien que des mesures de politiques publiques soient prises au Québec et au Canada depuis plusieurs décennies, dans le but de combattre ces phénomènes vis-à-vis des populations immigrées et racisées, il reste encore beaucoup à faire. Notamment à l'égard des femmes de certains groupes qui les subissent.

Le racisme et la discrimination sous toutes leurs formes, sont repérables dans différentes sphères, notamment celles de l'emploi, de l'éducation, de la santé, ainsi que dans l'accès



au logement. Sphères que nous avons retenues dans les outils développés par le RAFIQ et dont nous nous inspirons dans ce texte. Lors de ce colloque, nous nous intéresserons toujours et plus particulièrement à ces secteurs.

## L'ACCÈS À L'EMPLOI

L'accès à l'emploi est un réel défi pour les femmes immigrées et racisées. Le taux d'emploi des femmes immigrantes arrivées depuis plus de 5 ans (76,3%) reste inférieur à celui des natives (85,6%).

« L'Institut de la statistique du Québec, dans son étude sur la Participation des immigrants au marché du travail au Québec en 2009 confirmait que, dans tout le Canada, c'est au Québec que la situation des Immigrées et Immigrés sur le plan économique, est la moins favorable et que ce sont les femmes immigrées qui se situent au plus bas de l'échelle. »

**Des facteurs multiples limitent l'accès des femmes immigrées et racisées à l'emploi dont la non-reconnaissance des qualifications acquises en dehors du Québec.**

« En 2005, une enquête menée par Statistique Canada auprès de femmes immigrées révélait que 37 % d'entre elles déterminaient comme obstacles majeurs à leur inclusion sur le marché

du travail la non-reconnaissance des titres et des compétences étrangers ainsi que les difficultés d'accès à une première expérience de travail en terre canadienne. En 2006, le taux de déqualification des personnes immigrées se situait à 42,1 %. Pour les femmes immigrées, la dévaluation professionnelle atteignait 44 % ». Par ailleurs, le manque de places dans les garderies à prix abordables pour celles qui ont des enfants de moins de 5 ans, limite aussi leur disponibilité. Quoique diplômées et accumulant des années d'expérience de travail dans leur pays d'origine, beaucoup se retrouvent dans les petits jobs.

## ACQUIS ET COMPÉTENCES SECTEUR DE L'ÉDUCATION



## LE SECTEUR DE L'ÉDUCATION

Le système éducatif n'étant pas le même dans tous les pays, la non-reconnaissance des diplômes obtenus ailleurs, entraîne une déqualification professionnelle.

C'est « .....l'un des principaux facteurs des inégalités économiques dont sont victimes les personnes immigrantes, contribuant fortement à certains mécanismes de ghettoïsation professionnelle que vivent les nouveaux arrivants, et plus particulièrement les femmes. Le débat public autour de la reconnaissance des acquis et compétences (RAC) est souvent limité aux professions réglementées et au rôle des ordres professionnels, alors qu'il est bien plus large : il touche généralement les personnes immigrantes qualifiées, particulièrement détentrices de diplômes universitaires, qui s'installent au Québec, et de manière encore plus prononcée, les femmes immigrantes ».

L'évaluation comparative des études effectuées hors du Québec délivrée par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration (MIFI), n'est pas reconnue par tous les employeurs. Un retour aux études devient ainsi un passage obligatoire. Ce qui vient briser le rêve de pouvoir accéder facilement au marché du travail en arrivant au Québec comme travailleur qualifié dans la plupart des cas.

## LE SECTEUR DE LA SANTÉ ET DES SERVICES SOCIAUX

*La mort de Joyce Echaquan dans un hôpital de Joliette, victime de propos racistes avant son décès, a démontré clairement l'existence de discrimination raciale dans le secteur de la santé et a été reconnu par Le Collège des médecins du Québec.*

Plusieurs facteurs ont été cités comme agissant négativement sur la santé des femmes immigrées et racisées : la violence, la pauvreté, l'absence de places en garderies et de logements abordables, etc.

### **D'autres facteurs entravent par ailleurs l'accès à la santé :**

Les barrières linguistiques et culturelles ont souvent été citées comme les principaux facteurs qui entravent le plein accès des femmes immigrantes et réfugiées aux services de santé et affectent la qualité des soins obtenus.

Ceci a un effet sur « le dépistage, le diagnostic, le traitement et les suivis liés au traitement, ainsi qu'à l'adhésion au traitement. »

La présence d'interprètes qui n'est pas toujours possible affecte aussi la santé des femmes

La discrimination et le racisme existent également dans les politiques et pratiques des services sociaux, notamment en ce qui concerne la protection de la jeunesse, où les enfants et les familles noires sont particulièrement touchés. Le taux de placement de ces enfants serait cinq fois plus élevé que celui des autres enfants.

La présidente de la Commission spéciale sur les droits des enfants et la protection de la jeunesse Régine Laurent exprimait son inquiétude vis-à-vis du haut taux de signalement des enfants noirs à la Direction de la protection de la jeunesse (DPJ). Elle affirmait : « La Loi de la protection de la jeunesse est devenue une loi d'instrumentalisation raciste ». Cette situation est gravissime quand on sait les faibles chances qu'ont ces enfants de sortir du circuit de l'accueil. (Le Devoir, 11 janvier 2020)

## LE LOGEMENT



L'accès au logement pour les femmes immigrées et racisées constitue un enjeu sociopolitique d'une importance capitale. Obtenir un 1er logement n'est pas toujours chose facile pour ces femmes qui essuient beaucoup de refus. Des préjugés font conclure parfois aux propriétaires que les femmes immigrantes ont de grosses familles et feront par conséquent beaucoup de bruit ou on retiendra aussi la forte odeur de leur cuisine.

Selon la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), la crise du logement à Montréal a aggravé la discrimination et le racisme au plan de l'accès au logement. Le nombre de plaintes pour discrimination lors de la recherche d'un logement est en augmentation, alors que ces cas ne sont pas toujours rapportés par les victimes.

La Charte des droits et libertés de la personne du Québec interdit la discrimination dans le domaine du logement. Un propriétaire ne peut refuser un locataire aux motifs de la « race », de la couleur, de l'origine ethnique ou nationale, voire de la langue.

Malgré l'existence de ces clauses et d'organismes militant pour un accès universel au logement, la discrimination et le racisme dans l'accès au logement existent bel et bien dans la pratique.

De plus, les personnes immigrées sont plus à risque d'habiter des logements insalubres ou trop petits ou surpeuplés en raison de leur difficulté à trouver de l'emploi ou d'avoir un revenu convenable. Ces discriminations liées au logement s'exercent aussi au niveau du quartier d'habitation.

Pour conclure, il est évident que le racisme et la discrimination systémique ont un impact négatif sur la qualité de vie des personnes qui en sont victimes et empêchent le développement de leur plein potentiel. Ils empêchent également un Vivre ensemble et une cohésion sociale.

Nous espérons que ce colloque permettra surtout de mettre en avant de nouvelles solutions ou recommandations, afin de remédier à ces phénomènes et favoriser ainsi à tous les groupes de la société de vivre dans une société exempte de discrimination et de racisme.

# 1- OUVERTURE

L'ouverture du colloque a débuté par l'allocution de madame **Christella THICAYA**, présidente du conseil d'administration du RAFIQ et maîtresse de cérémonie. Elle a rappelé au début de son allocution que le colloque se tenait en mode hybride (présentiel et virtuel). Elle a, au nom du RAFIQ, souhaité la bienvenue à toutes les personnes présentes, en particulier celles qui sont venues hors de Montréal. Elle a remercié le ministère Femmes et Égalité des Genres Canada, partenaire financier sans qui le présent colloque n'aurait pas été possible, et a

demandé aux participantes d'accorder à chacune des activités une attention et un effort soutenus. Elle a souligné la présence des panélistes pour l'honneur qu'elles ont fait au RAFIQ en acceptant de participer au colloque et de partager leurs expériences et analyses avec les participantes. Elle a ensuite présenté le RAFIQ et sa mission. Le RAFIQ a-t-elle dit, est un organisme à but non lucratif fondé en 2011 sur une approche féministe adaptée à la réalité des femmes immigrantes et racisées du Québec.

## L'ORGANISME A POUR MISSION :

de défendre les droits des femmes immigrées et racisées dans une perspective féministe et des valeurs d'égalité entre les femmes et les hommes,

de lutter contre toute forme de violence, de discrimination, d'exclusion et de racisme et se donner des moyens pour y mettre fin,

de favoriser la concertation entre les femmes immigrées et racisées du Québec, de développer des pratiques et des outils d'empowerment adaptés aux besoins de ces femmes,

d'entreprendre et appuyer toute activité favorisant l'égalité des femmes immigrées et racisées du Québec,

de mieux connaître les parcours migratoires et le vécu des femmes immigrantes au Québec de façon à créer des espaces de prises de parole et définir des revendications propres,

de favoriser le leadership de façon à assurer la participation des femmes immigrées et racisées comme citoyennes à part entière. Et enfin,

de développer et renforcer les solidarités avec les femmes autochtones, québécoises et de toutes origines.

Enfin, elle a invité madame **Michelle HANGNILO**, chargée de projet au RAFIQ à présenter le déroulement des activités du projet dans le cadre duquel il s'inscrit.

Prenant la parole, madame Michelle HANGNILO a rappelé que le présent colloque s'inscrit dans le cadre du projet intitulé « Développer et renforcer le leadership des femmes immigrées et racisées pour lutter contre la discrimination et le racisme » mené actuellement par le RAFIQ.

La discrimination et le racisme, a-t-elle poursuivi, sont des phénomènes qui affectent toutes les sociétés dans le monde et le Québec ne fait pas exception. Le Québec n'étant pas une société plus raciste qu'une autre.

La discrimination, a-t-elle expliqué, se définit comme « *un phénomène qui est alimenté par des stéréotypes et des préjugés, conscients ou non, qui, en l'espèce, disqualifient ou stigmatisent des individus en raison de leur couleur, de leur apparence ou de leur appartenance, réelle ou présumée, à un groupe.* »

Quant au racisme, « il consiste à définir un ensemble humain par des attributs naturels, à en déduire des caractéristiques intellectuelles et morales qui valent pour chacun des membres de cet ensemble, quelles que soient leur action et leur volonté, et à éventuellement prolonger ces représentations par des pratiques d'infériorisation ou d'exclusion. »

**Dans l'exécution du projet, plusieurs étapes ont été franchies, notamment :**

- la mise en place d'un comité aviseur,
- la conception de deux outils de sensibilisation,
- le lancement des outils,
- l'organisation de plusieurs ateliers,
- l'organisation du présent colloque qui débouchera sur la rédaction d'un plaidoyer.

**Le colloque se penchera sur quatre secteurs ou thématiques qui nous aideront à faire un état des lieux, mener des réflexions et formuler des recommandations au sujet de :**

- 1- la discrimination en emploi
- 2- la discrimination en éducation
- 3- la discrimination dans l'accès à la santé et aux services sociaux et enfin,
- 4- la discrimination dans l'accès au logement

Enfin, madame **Michelle HANGNILO** a tenu à rappeler que l'objectif du présent colloque n'est pas de proposer de nouveaux moyens, notamment légaux, pour contrer la discrimination et le racisme, puisqu'il en existe déjà, mais de proposer de nouvelles pistes de solutions afin d'atténuer le phénomène dans notre société.

<sup>1</sup> Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés, Rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences, pp.14-15;2011

<sup>2</sup> Micheline Labelle : Un lexique du racisme, « Étude sur les définitions opérationnelles relatives au racisme et aux phénomènes connexes » P33. Centre de recherche sur l'immigration, l'ethnicité et la citoyenneté (CRIEC), 2006

## 2- PLÉNIÈRE

L'objectif des présentations en plénière était de faire un état des lieux dans les secteurs de l'emploi, l'éducation, la santé et les services sociaux, le logement et de préconiser des solutions.

### CONFÉRENCE 1 : ACCÈS À L'EMPLOI

Lors de la première conférence de madame **Marie-Thérèse CHICHA**, PhD, économiste et professeure titulaire à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal, a été abordé l'accès à l'emploi qui est une question cruciale. Selon les données statistiques présentées par la conférencière, le taux de scolarisation des femmes immigrantes de la catégorie de l'immigration économique représente 70,7% par rapport aux natives du Québec ou du Canada. Malheureusement les indicateurs du marché du travail ne suivent pas.

Le taux d'activité des femmes immigrantes est faible (62 %) par rapport aux hommes immigrants (73 %). Les conditions d'entrée sur le marché du travail ne sont toujours pas favorables aux femmes immigrantes, pourtant c'est une main-d'œuvre disponible à exploiter. En 2020, le taux de chômage des femmes immigrées a atteint 12 % contre 7 % pour les femmes québécoises natives.

La discrimination systémique, loin d'être un système organisé pour nuire, est « *un ensemble de pratiques,*

*de comportements, de textes ayant pour effet de désavantager certaines personnes de façon volontaire ou involontaire* ».

Les femmes immigrées sont désavantagées sur le marché du travail à cause de la déqualification persistante selon qu'elles viennent d'un pays du sud ou d'un pays développé. Pour madame Thérèse CHICHA, la déqualification « *est le fait qu'une personne ayant un certain diplôme se voit obligée d'accepter un emploi sans exigence de diplôme ou même sans diplôme* ».

Toutes les études faites ici au Québec ou dans d'autres pays démontrent que le processus migratoire est défavorable aux femmes. Ainsi, dans le pays d'accueil, certaines se retrouvent dans des situations économiques inférieures à celles de leurs pays d'origine. Il est à noter que 60 % des immigrants venus de pays développés ont plus de chance de décrocher un premier emploi par rapport à ceux venus de pays du sud.

Trois acteurs importants participent ou entretiennent la discrimination systémique, ce sont les employeurs, les universités et Cégep et la famille proche ou élargie.

Bien que le problème de main-d'œuvre se pose avec acuité au Québec, les universités hésitent encore à offrir des formations passerelles, ce qui participe à accentuer la discrimination. Parfois, les femmes immigrantes se retrouvent à accepter, soit des formations de courte durée qui ne correspondent pas à leurs profils et les enlisent dans la déqualification, soit à un retour aux études.

Il y a une autre forme de racisme qu'on peut nommer « racisme moderne » où lors du recrutement, le recruteur dit qu'il n'est pas raciste puisqu'il sait que c'est puni par la loi. Mais quand vient le moment de

recruter, il va trouver un moyen subtil d'écartier la candidate.

D'autres facteurs non moins négligeables tels que la surqualification des femmes immigrées, l'expérience québécoise ou canadienne exigée lors de l'embauche, l'accessibilité aux ordres professionnels longue et coûteuse et la discrimination salariale sont autant de défis auxquels sont confrontées les femmes immigrées.

Quoique diplômées et accumulant des années d'expérience de travail dans leur pays d'origine, beaucoup de femmes se retrouvent dans des emplois précaires non syndiqués et mal payés comme éducatrices en CPE, caissières, dans le secteur de l'entretien ménager ou autres, offerts par des agences de placement.

## POUR FINIR, MADAME CHICHA FAIT PLUSIEURS PROPOSITIONS EN EXHORTANT :

- **Les décideurs à modifier les lois et politiques existantes en la matière et s'assurer qu'elles soient bien appliquées,**
- **À une prise de conscience collective sur l'existence réelle de la discrimination systémique et du racisme,**
- **À une augmentation du financement des programmes en faveur des femmes immigrées et racisées;**
- **À corriger l'écart salarial, quelle que soit l'origine de la travailleuse,**
- **À mettre en place des mesures coercitives pour l'application des Programmes d'accès et d'égalité en emploi.**



## **CONFÉRENCE 2 : ACCÈS À L'ÉDUCATION**

Cette conférence présentée par Katia ATIF, directrice générale d'Action Travail des femmes (ATF) rejoignait en partie celle présentée par madame CHICHA sur l'emploi. Pour madame ATIF, le débat socio-politique entourant le concept de racisme systémique au Québec, induit une autre problématique. En effet selon elle, certains acteurs militants, de nombreux intervenants et femmes immigrées et racisées ont malheureusement interprété ce débat public comme un refus réel de l'État québécois de reconnaître de façon effective la discrimination systémique.

De plus, un nombre important d'intervenants et de femmes immigrées et racisées ont le sentiment qu'aucun recours en matière de discrimination systémique n'existe. Ce qui n'est pas le cas. C'est pourquoi il est important d'éduquer, d'informer et de sensibiliser les femmes immigrées sur les moyens législatifs qui existent déjà sur le terrain.

Pour mieux cerner les moyens dont disposent les femmes immigrées au Québec victimes de discrimination ou de racisme, madame Katia Atif a abordé cinq (5) principaux points :

### **1- La Charte des droits et libertés de la personne**

En effet, toute personne victime de discrimination directe, indirecte ou systémique dans le cadre d'un processus d'embauche et même en emploi a un droit de recours. La discrimination systémique est reconnue juridiquement et a permis à de nombreuses personnes qui en ont été victimes sur la base de l'article 10 de la Charte des droits et libertés de déposer plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (CDPDJ).

### **2- La Loi sur l'accès à l'égalité en emploi**

La Loi sur l'accès à l'égalité est un important cadre légal québécois pour contrer la discrimination systémique vécue par les Femmes, les Minorités visibles et ethniques, les Autochtones et les Personnes handicapées dans leur accès à la fonction publique. Cette loi est sous la responsabilité de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. Elle impose à l'employeur institutionnel de s'assurer d'une juste représentation dans la fonction publique à compétence égale, des groupes visés par la Loi sur l'accès à l'égalité. Ce sont des lois qui existent, mais le gros problème se pose dans leur application. C'est pourquoiles femmes immigrées doivent être informées sur leurs droits.

### **3- La Loi sur l'équité salariale**

La Loi sur l'équité salariale est aussi un cadre légal qui agit pour contrer la discrimination systémique visant les inégalités salariales à l'égard des femmes. Toute femme peut faire valoir son droit auprès de la Commission de l'équité salariale lorsqu'elle est dans un contexte où il y a iniquité des salaires.

#### 4- La reconnaissance des acquis et compétences étrangers

La bonne partie des femmes immigrantes installées au Québec sont souvent détentrices de diplômes universitaires. Mais une fois sur place, ces femmes immigrées sont confrontées au problème de reconnaissance des acquis et des compétences. Le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, chargé de délivrer l'évaluation comparative des études hors Québec, ne se trouve malheureusement pas sur la même longueur d'onde que les universités et les employeurs. Finalement, l'attestation d'équivalence délivrée n'est pas reconnue par les différents paliers de l'éducation et certains employeurs. Un retour aux études devient la seule alternative pour pouvoir accéder au marché de l'emploi. Notons qu'il existe cependant une Politique d'éducation aux adultes et à la formation continue qui semble être un raccourci pour le marché du travail. Le volet 4 de cette politique déploie des principes et des mécanismes pour la reconnaissance des diplômes étrangers.

#### 5- La problématique d'application des cadres et d'accessibilité à la justice

Malheureusement, même si dans les principes, le Québec est doté d'un arsenal de cadres légaux et de politiques publiques à l'avant-garde pour contrer la discrimination systémique, ce sont souvent les organismes responsables de les appliquer qui restreignent leur déploiement. Il y a aussi le problème de sous-financement de la CDPDJ et du Tribunal des droits de la personne qui empêche ces institutions de régler efficacement et dans des délais acceptables, les questions de discrimination sur le marché du travail.

Malgré un arsenal juridique efficient et garanti, par les articles 10, 10.1, 16, 18, 18.1, 18.2, 19 et 49 de la Charte des droits et libertés de la personne, la diversité des sphères d'action, individuelle et systémique, de la Commission et du Tribunal des droits de la personne, l'ensemble des femmes et particulièrement les femmes immigrées et racisées ont tendance à sous-utiliser les ressources légales garantes de leurs droits à l'égalité en emploi.

Le cadre d'analyse légal basé sur les droits fondamentaux d'un tribunal spécialisé chargé de faire respecter les textes et lois et doté du pouvoir de faire cesser les violations est essentiel pour l'atteinte d'une égalité de fait entre les hommes et les femmes sur le marché du travail, et pour lutter contre toute forme de discrimination en emploi. Malgré un affaiblissement structurel dû à des politiques historiques de rigueur et d'austérité budgétaire, la portée de la Charte et son caractère quasi constitutionnel doivent prévaloir sur toute autre prérogative. Le manque de ressources prive la CDPDJ de la possibilité d'agir plus activement sur l'organisation discriminatoire du travail à l'égard des femmes immigrées et racisées.

Au vu de tout ce qui précède, madame Katia ATIF a fait différentes recommandations et présenté des pistes d'actions qui visent le renforcement des cadres légaux et des politiques publiques pour contrer la discrimination systémique.

- Appliquer fermement la politique d'éducation aux adultes et de la formation continue au volet reconnaissance des diplômes étrangers par les universités du Québec
- Permettre aux personnes immigrées de bénéficier de formations passerelles dans les universités ou de stages en entreprise ou dans les institutions correspondant à leur formation de base, ce qui réduirait considérablement le taux de chômage et le manque de main-d'œuvre
- Élargir la portée de la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi envers les ministères
- Appliquer fermement la Loi sur l'accès à l'égalité en emploi visant les institutions publiques par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
- Augmenter les ressources visant les organismes accompagnant les femmes immigrantes dans leurs démarches d'insertion en emploi et en parcours de reconnaissance de leurs acquis et compétences
- Augmenter les ressources en éducation aux droits fondamentaux et du travail visant les femmes immigrantes
- Réduire les délais de traitement des plaintes en matière de discrimination en emploi par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

## CONFÉRENCE 3 : INTERSECTIONNALITÉ

Pour madame Nabila BOUCHALA, chargée de cours au département de sociologie et à l'école des médias à l'UQAM, candidate au PhD en sociologie.

« L'intersectionnalité est une notion employée en sociologie et en réflexion politique qui désigne la situation de personnes subissant simultanément plusieurs formes d'oppression ou de discrimination dans une société ». Partant de la définition de l'intersectionnalité, madame BOUCHALA, dans une démarche méthodique et scientifique, a fait ressortir les différentes formes de domination et de discrimination subies par les femmes immigrées et racisées au Québec.

Ces femmes subissent à la fois le poids de la société d'accueil sur le plan socioéconomique et politique, mais aussi de la subordination lorsqu'elles immigreront par exemple, dans le cadre de parrainage de leurs conjoints. Ainsi, malgré leur haute qualification professionnelle, ces femmes une fois au Québec consacrent leur temps à l'éducation des enfants, alors qu'au même moment le conjoint suit son parcours de requalification professionnelle.

Dans la société d'accueil, la plupart de ces femmes subissent des discriminations directes dans les entreprises si elles sont en emploi, dans les transports en commun, et même dans les logements. Tous ces cas sont punis par la loi, mais faudrait-il encore connaître ses droits pour s'en prévaloir. Certaines d'entre elles ont eu le courage de réagir et elles ont obtenu réparation, mais d'autres préfèrent garder le silence et subir cette situation.

Les cas les plus difficiles à régler sont ceux des femmes qui subissent également de la discrimination au sein de leur communauté. Les situations de discrimination que vivent les femmes immigrantes sont tellement divers et variés, que toute tentative de dresser un inventaire risquerait d'ignorer des zones non explorées par les organismes communautaires et les acteurs militants;

C'est le cas des femmes qui s'auto excluent de la société sous l'injonction du pouvoir patriarcal au sein de leurs communautés. Le poids du patriarcat est une autre paire de manches de la lutte contre la discrimination et le racisme qu'il ne faut pas perdre de vue si un jour on veut arriver à endiguer ce mal qui ronge la société.

### Madame BOUCHALA propose :

- **un franc positionnement dans l'analyse intersectionnelle qui permettrait de faire avancer la réflexion concernant les femmes immigrantes et racisées**
- **de tenir compte de la subordination des femmes au sein du système patriarcal dominant au sein de leurs communautés**
- **d'identifier davantage de situations d'oppression que vivent les femmes immigrantes et racisées, lesquelles situations s'imbriquent dans le système social et conduisent à l'affaiblissement du pouvoir d'agir de ces femmes**

## CONFÉRENCE 4 : ACCÈS AU LOGEMENT

Abordant le thème sur le logement, mesdames Sev ROVERA et Meriem MOKDAD ont rappelé que la Charte des droits et libertés de la personne du Québec interdit la discrimination et le racisme dans le domaine du logement. Selon les conférencières, 51 % des femmes sont locataires contre 32 % des hommes, et consacrent 30 % et plus de leurs revenus au loyer lorsqu'elles sont cheffes de famille. Par ailleurs, les femmes immigrantes paient près de 12 % plus cher pour se loger que les femmes non immigrantes et 25% des femmes locataires cheffes de famille en situation d'immigration vivent dans un logement de taille insuffisante, alors que c'est le cas de 4 % des non immigrées.

Les femmes locataires autochtones, racisées ou en situation de handicap sont souvent victimes de discrimination. L'accès au logement pour les femmes immigrées et racisées constitue un enjeu sociopolitique d'une importance capitale. Dans la recherche d'un premier logement, les femmes immigrées sont confrontées à de nombreuses exigences de certains propriétaires telles que, l'historique de crédit, les références d'un parent ou connaissance, la preuve de travail, la taille de la famille et la gastronomie sont autant de questions soulevées pour leur refuser la location.

Le manque de financement des différents paliers de gouvernements (fédéral, provincial, municipal) et l'insuffisance des HLM ont aggravé la discrimination et le racisme dans l'accès au logement. De plus en plus de femmes immigrées sont à risque d'habiter des logements insalubres ou trop petits ou encore surpeuplés. Le nombre de plaintes pour discriminations lors des recherches de logement est en forte

augmentation, mais faute d'informations relatives aux droits des femmes immigrées, ces cas ne sont toujours pas rapportés par les victimes.

Il s'avère nécessaire de procéder à une analyse approfondie de l'offre et la demande en logement, en l'occurrence les demandes venant des femmes immigrées qui sont démunies d'informations fiables sur leurs droits en logement.

### LES RECOMMANDATIONS SUIVANTES ONT ÉTÉ FORMULÉES PAR LES CONFÉRENCIÈRES :

- En cas de discrimination, se faire aider par le Comité logement de son quartier, faire une demande d'intervention ou déposer une plainte auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
- Organiser des sessions de concertation et de discussion auxquelles les femmes immigrées, les hommes politiques, les organisations de propriétaires, les comités de logement seraient conviés afin de favoriser l'identification des besoins des uns et des autres.
- Réduire la lourdeur administrative pour les interventions de proximité.
- Augmenter le nombre de logements sociaux accessibles, notamment pour les femmes victimes de violence.
- Informer les nouvelles arrivantes de leurs droits et devoirs lors des recherches de logement.

## CONFÉRENCE 5 : ACCÈS À LA SANTÉ ET AUX SERVICES SOCIAUX

Madame Adina UNGUREANU, coordonnatrice de l'Observatoire Famille Immigration, à l'Alliance des communautés culturelles pour l'égalité dans la santé et les services sociaux (ACCÈSSS) a dans son introduction, donné la définition de la santé selon l'Organisation mondiale de la santé (OMS) : « La santé est un état de bien-être physique, mental et social complet et ne consiste pas en l'absence de maladie ou d'infirmité ». Mais elle a rappelé que la santé peut être influencée par plusieurs facteurs tels que : le stress, la pauvreté, la maladie, les conditions sociales précaires, le chômage, l'alcoolisme, la drogue et autres substances nocives, et selon elle, plusieurs femmes immigrées sont affectées par l'un ou l'autre de ces facteurs.

Selon madame Adina UNGUREANU, pour parler d'une bonne santé il faut réunir certaines conditions, à savoir : Le revenu et la situation sociale, l'emploi, l'environnement physique et social, le développement sain de l'enfant, les pratiques personnelles liées à la santé et la capacité d'adaptation, la disponibilité et l'accès aux services de santé, les réseaux de soutien social. Ces conditions sont parfois difficiles à réunir par les femmes immigrées, un défi permanent auquel elles sont confrontées.

<sup>5</sup> Présentation orale de Adina UNGUREANU colloque RAFIQ du 23 septembre 2022

Madame Adina UNGUREANU a cité quelques exemples : les femmes sont plus souvent victimes de violence que les hommes dans leur milieu naturel et en dehors; les femmes sont en général plus pauvres que les hommes; les grossesses et les obligations familiales empêchent souvent les femmes d'avoir accès à des promotions; deux fois plus de femmes que d'hommes feront une dépression grave au cours de leur vie à cause du stress et du surmenage.

Les femmes immigrantes sont souvent informées à l'aide de dépliants des démarches à mener pour obtenir des soins, lors de leur première visite dans un CLSC ou une clinique sans rendez-vous. Or, force est de constater, que les services de gynécologie-obstétriques ne sont pas offerts en ces lieux.

La question de la santé mentale reste un tabou dans plusieurs cultures. De plus, les services en santé mentale sont difficiles d'accès (longue liste d'attente, difficulté d'accès à cause du statut migratoire ou de la langue, faute d'interprète disponible).

Plusieurs femmes immigrées ont recours aux organismes comme Médecins du Monde ou des organismes communautaires pour la prise en charge de leur santé.

Il est important de noter que les services de santé et services sociaux au Québec sont accessibles à toutes personnes ayant la résidence permanente, ou du moins, le certificat de sélection du Québec donnant droit à la carte d'assurance maladie du Québec.

### RECOMMANDATIONS DE LA CONFÉRENCIÈRE :

- **Doter les CLSC et cliniques de soins, d'interprètes pour faciliter la communication entre soignants et usagers,**
- **Instaurer une approche interculturelle dans les services de santé et services sociaux**
- **Permettre l'accès aux services de santé de façon universelle**

## **3- ATELIERS DE RÉFLEXION**

Quatre ateliers simultanés axés sur les solutions préconisées et recommandations se sont déroulés en après-midi. Ils étaient articulés autour des thèmes : Discriminations en emploi; Discriminations en éducation; Discriminations dans l'accès à la santé et aux services sociaux; et enfin, Discrimination dans l'accès au logement.

### **ATELIER 1 : DISCRIMINATIONS EN EMPLOI**

Le premier atelier de réflexion a été animé par madame Guerda Amazan et rapporté par madame Leila Cantave. Les discussions ont tourné autour des cas vécus ou des cas rapportés de discriminations en emploi. Madame Amazan a fait remarquer que la discrimination systémique envers les femmes immigrées est un mal profond qui a des tentacules dans toutes les sphères de la société, les entreprises, le secteur de l'éducation et la famille. Dans les entreprises, on a les écarts salariaux, l'insécurité de l'emploi et le manque de représentativité des femmes immigrées au niveau décisionnel.

À l'embauche, tous les employeurs ne reconnaissent pas l'évaluation comparative des études effectuées et compétences acquises hors Québec. La déqualification explique la surreprésentation des femmes

immigrantes dans les emplois subalternes. Il a été aussi question du manque de places en garderie comme un autre obstacle structurel. La discrimination directe en lien avec le nom des candidats sur les CV (qui reflète l'origine ethnique) est un fait réel vécu par les femmes immigrées. Dans nombre de cas, la sélection est biaisée, le choix de la candidate est fait non pas sur la base de ses compétences, mais sur son nom.

### RECOMMANDATIONS :

- • **Modifier ou ajuster les lois existantes en matière des PAÉE (Programmes d'accès à l'égalité en emploi)**
- • **Augmenter le financement des programmes qui soutiennent une intégration équitable en emploi**
- • **Former au sein des entreprises des comités paritaires pour des décisions justes et équitables**
- • **Mettre en place des mécanismes de reconnaissance des acquis et compétences au niveau des institutions responsables de l'enseignement**
- • **Mettre en place un mécanisme de counseling (ministère/organismes communautaires) depuis le pays d'origine pour préparer les candidats à l'immigration aux défis d'emploi**

## **ATELIER 2 : DISCRIMINATIONS EN ÉDUCATION**

L'atelier a été animé par madame Elvira Kamara et rapporté par madame Lovely Médé Odigé. Les discussions ont tourné autour des cas vécus ou des cas rapportés.

La déqualification systématique et la non-reconnaissance des acquis et compétences obligent les femmes immigrées soit à retourner aux études, soit à rester à la maison pour s'occuper des enfants. Pendant ce temps, l'homme poursuit son parcours professionnel sans trop de contraintes.

Cette situation affecte certains jeunes issus des milieux défavorisés qui décrochent tôt du système éducatif, car pour eux les diplômes des parents n'ont servi à rien. Le personnel scolaire dans certaines écoles n'est pas représentatif de la diversité. Une réalité qui déstabilise certains enfants.

### RECOMMANDATIONS :

- • **Anticiper la non-employabilité des mères immigrantes par une meilleure formation des enseignants à même de les aider à faire face, de manière plus adaptée, aux multiples défis de l'immigration**
- • **Éduquer, informer et sensibiliser les nouvelles arrivantes sur leurs droits et devoirs dans le pays d'accueil**
- • **Sensibiliser les femmes immigrantes sur le système éducatif dans le pays d'accueil afin de mieux accompagner les enfants**
- • **Sensibiliser les enfants à la réalité liée à la discrimination afin qu'ils puissent mieux réagir face à des actes discriminatoires.**

### ATELIER 3 : DISCRIMINATIONS EN SANTÉ ET SERVICES SOCIAUX

L'atelier est animé par madame Maguy Metellus et rapporté par madame Lyse Farah Gélén. Les discussions ont tourné autour des cas vécus ou des cas rapportés.

Les participantes confirment que plusieurs facteurs agissent négativement sur la santé des femmes immigrées et racisées : la violence conjugale, la pauvreté, l'alcoolisme et l'absence de logements abordables. D'autres facteurs entravent aussi l'accès aux soins de qualité tels que : les barrières linguistiques (absence d'interprètes) et culturelles (femmes qui refusent de se faire examiner par un homme), la distance entre la résidence de la femme immigrée et la clinique de soins. Certaines participantes ont rapporté avoir été victimes de préjugés et de propos discriminatoires. Référence a été faite à la mort de Joyce Echaquan en 2020 dans un hôpital, victime de propos racistes avant son décès.

#### RECOMMANDATIONS :

- Sensibiliser les dispensateurs de soins sur les réalités interculturelles (médecins, infirmières et autres soignants)
- Accepter la différence pour un mieux vivre ensemble (autres cultures, autres mœurs)
- Intégrer dans la formation médicale une approche interculturelle transversale

### ATELIER 4 : DISCRIMINATIONS EN LOGEMENT

L'atelier est animé par madame Carminda Mac-Lorin et rapporté par madame Maïka Espérance. Les discussions ont tourné autour des cas vécus ou des cas rapportés.

La discrimination dans le domaine du logement est interdite au Québec. Cependant, certains propriétaires refusent de louer leurs appartements aux femmes immigrantes qui sont doublement touchées par cette réalité. Plusieurs raisons sont avancées par les propriétaires comme, la taille de la famille (le nombre d'enfants), les odeurs de cuisine, la religion, etc. Dans certains cas, la discrimination vient après la signature du bail. Le propriétaire, pour évincer la locataire, refuse de faire des réparations. Avec la crise du logement à Montréal, la discrimination s'est aggravée.

Les propriétaires sont plus sélectifs. Certaines annonces précisent « Communauté culturelle s'abstenir ». Aussi, faute de moyens financiers, des familles se retrouvent dans des logements trop petits et insalubres.

#### RECOMMANDATIONS :

- Informer les futures locataires sur leurs droits et obligations en matière de logement
- Informer les nouveaux arrivants de l'existence de Comités de logement de quartier
- Ne pas hésiter à déposer plainte auprès de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse en présence de cas avérés de discrimination



## CLÔTURE

### Motion de remerciements

Madame Christella TCHICAYA, présidente du conseil d'administration du RAFIQ, a remercié le ministère Femmes et Égalité des genres Canada pour son appui financier à ce colloque qui a porté sur l'un des thèmes majeurs de notre temps. Elle a tenu à saluer toutes les personnes d'avoir honoré de leur présence cette rencontre qui a constitué un cadre de réflexions et d'échanges sur la question de la discrimination et le racisme.

Elle a remercié particulièrement mesdames **Marie-Thérèse TCHICHA**, **Nabila BOUCHALA**, **Katia ATIF**, **Adina UNGUREANU**, **Sev ROVERA** et **Meriem MOKDAD** qui, au cours de ce colloque, ont permis aux participantes de bénéficier de leurs connaissances et analyses fort enrichissantes.

Avant la déclaration de clôture, madame **Christella TCHICAYA** a tendu son micro pour recueillir les impressions de quelques participantes. D'une manière générale, toutes les participantes ont déclaré être satisfaites de leur participation, satisfaites aussi des nouveaux acquis pour contrer la discrimination et le racisme dans leurs lieux de travail. Elles ont promis de collaborer étroitement avec le RAFIQ pour de nouveaux défis.

### Déclaration de clôture

Madame **Christella TCHICAYA**, présidente du conseil d'administration du RAFIQ a, au nom du RAFIQ, remercié les organisatrices du colloque et toutes les participantes pour leur contribution au succès des différents ateliers. Elle a particulièrement remercié les participantes venues hors de Montréal et a vivement souhaité qu'elles reviennent souvent pour partager avec le RAFIQ leurs parcours et expériences. Elle a enfin déclaré clos le colloque << **Vivre de la discrimination et du racisme quand on est une femme. Les moyens d'y remédier** >>. Il était 16 h 05 quand cette formule fut prononcée.

Le rapporteur du colloque

## ANNEXES

### CONFÉRENCIÈRES EN PLÉNIÈRE

**Marie-Thérèse CHICHA**, PhD., est économiste et professeure titulaire à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal. En 1995, elle a présidé le comité d'expertes mandatées par le gouvernement du Québec pour préparer la Loi sur l'équité salariale; entre 2001 et 2004, elle a été membre du Groupe de travail fédéral, mandaté par le ministre de la Justice du Canada pour proposer une nouvelle Loi sur l'équité salariale au plan fédéral. Elle est l'auteure de plusieurs articles et ouvrages relatifs à la discrimination systémique, l'intégration en emploi, notamment des immigrantes, les programmes d'accès à l'égalité et l'équité salariale. Depuis 2004, elle a agi comme experte en matière de politiques d'égalité auprès du Bureau international du travail (Genève). En reconnaissance de sa contribution scientifique et sociale à la lutte contre les discriminations et pour l'égalité, elle a reçu, en 2015, le Prix du Gouverneur général en commémoration de l'affaire Personne; en 2019, le Prix ACFAS — Pierre-Dansereau de l'engagement social; en 2020, le Prix Égalité Thérèse-Casgrain, catégorie Hommage, du gouvernement du Québec; en 2021, le Prix Hommage Droits et Libertés de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec.

**Nabila BOUCHALA**, Chargée de cours au département de sociologie et à l'école des médias à l'UQAM, candidate au PhD en sociologie. Ses recherches actuelles portent sur la co-construction identitaire des femmes immigrantes sur les réseaux sociaux numériques et abordent des questions en lien avec la discrimination. Elle a coordonné, de mai 2021 à septembre 2022, le volet femmes au sein de l'organisme communautaire La Maisonnée.

**Katia ATIF**, directrice générale d'Action Travail des femmes depuis 2011. Elle a plus de 20 ans d'expérience dans le mouvement féministe québécois. Elle a été, entre autres, coordonnatrice à la mobilisation à l'R des Centres de femmes du Québec et chargée de projet à la Table des groupes de femmes de Montréal.

**Adina UNGUREANU**, coordonnatrice Observatoire Famille Immigration, ACCÉSSS. Elle est responsable de programmes à l'Alliance des communautés culturelles pour l'égalité dans la santé et les services sociaux (ACCÉSSS) et offre des formations sur plusieurs sujets, dont le fonctionnement du réseau de santé québécois, le logement sain et sécuritaire et les cancers gynécologiques et du sein. Elle participe à plusieurs groupes de recherche en lien avec l'accès aux services de santé aux personnes issues de l'immigration et représente le regroupement sur plusieurs comités.

**Sev ROVERA**, coordonnatrice à l'Association des locataires de Villeray. Passionnée par les enjeux de justice sociale, iel a à cœur de contribuer à l'émergence de solutions face à la crise du logement ainsi qu'à la construction de milieux de vie et de travail sains et inclusifs.

## ANIMATRICES DES ATELIERS

**Guerda AMAZAN**, gestionnaire de profession, elle a eu durant son parcours professionnel plusieurs mandats de coordination de projets touchant l'amélioration des besoins pratiques des femmes et de leurs intérêts stratégiques. Elle a participé à plusieurs conférences internationales, animé des ateliers et formé plusieurs groupes sur la problématique de genre. Présentement, elle occupe le poste de directrice générale adjointe de la Maison d'Haïti. Militante féministe, elle est également entrepreneure.

**Elvira KAMARA**, militante afroféministe et antiraciste, est également écrivaine, rédactrice, blogueuse et conférencière. Elle voit dans l'écriture le moyen de documenter et de se réappropriier son histoire de femme Noire vivant en contexte occidental.

**Maguy METELUS** est une Québécoise d'origine haïtienne, une militante afroféministe, artiste de la parole, une passionnée du verbe, et une animatrice très sollicitée. Au cours des vingt dernières années, elle a animé des événements/activités pour le RAFIQ, la FFQ, la Table des groupes de femmes de Montréal (TGFM), la Marche mondiale de femmes, Action cancer du sein du Québec, pour ne citer que ceux-là.

**Carminda MAC-LORIN**, Ph.D., docteure en Sciences humaines appliquées graduée à l'Université de Montréal, activiste impliquée dans plusieurs réseaux transnationaux et musicienne. Elle a été co-coordonnatrice du Forum social mondial 2016 et est membre de son Conseil international. Elle est chargée de l'École d'été de l'Institut du Nouveau Monde depuis 2019. Elle est également fondatrice et directrice générale d'une organisation internationale à but non lucratif dénommée « Katalizo » ([www.katalizo.org](http://www.katalizo.org)). Carminda cultive le rêve de voir se multiplier dans le monde les espaces de connexion dépassant les frontières nationales, générationnelles, religieuses, disciplinaires, professionnelles, politiques, artistiques... permettant au plus grand nombre de définir activement leur présent et leur futur.

## DES MOMENTS FORTS DE LA PLÉNIÈRE





*Réseau d'action  
pour l'égalité des femmes  
immigrées et racisées du Québec*



# **ACTES DU COLLOQUE SEPT.23.2022**

7000, avenue du Parc. local 306,  
Montreal QC H3N 1X1  
Téléphone : (514) 849-3956  
Site internet : [rafiq.ca](http://rafiq.ca)