



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

518 rue Beaubien Est, Montréal, Québec H2S 1S5

info@rafiq.ca

514-848-1325 p.2801

Rapport synthèse

Consultations locales afin de recueillir des témoignages sur la discrimination
systémique et le racisme / Valorisation la diversité

Présenté au Ministère de l'immigration, de la Diversité et de l'Inclusion

Montréal, le 15 décembre 2017

Plan du rapport

Introduction : Motivation du RAFIQ à participer dans la Consultation

1. Les points saillants des échanges
2. Histoires et expériences recueillies au cours des activités
3. Recommandations

Introduction : Motivation du RAFIQ à participer dans la Consultation

Le Réseau d'action pour l'égalité des femmes immigrées et racisées du Québec, RAFIQ a été fondé en 2011. Ses objectifs sont de :

- Défendre les droits des femmes immigrées et racisées dans une perspective féministe et des valeurs d'égalité entre les femmes et les hommes
- Dénoncer toute forme de violence, de discrimination, d'exclusion et de racisme et se donner des moyens pour y mettre fin.
- Favoriser la concertation entre les femmes immigrées et racisées du Québec
- Développer de pratiques et d'outils d'*empowerment* adaptés .
- Entreprendre et appuyé toute activité favorisant l'égalité des femmes immigrées et racisées du Québec.
- Mieux connaître les parcours d'immigration et le vécu des femmes immigrantes au Québec de façon à créer des espaces sociaux, des prises de parole et de définir des revendications propres.
- Favoriser le leadership de façon à assurer la participation des femmes immigrées et racisées comme citoyennes à part entière.
- Développer et renforcer les solidarités avec des femmes autochtones, québécoises et de tout autre origine

Pour le RAFIQ le fait d'avoir participé à cette consultation, même si très controversée, correspond à la mise en œuvre de nos objectifs puisque la voix des femmes immigrées et racisées du Québec. Leur voix doit être entendue parce qu'elles subissent des formes multiples de discrimination. Nous sommes en quelque sorte leur porte-parole et nous espérons que le gouvernement va tenir compte de nos recommandations

1. Les points saillants des échanges

Être femme et être femme immigrée et racisée sont deux éléments importants qui ont été identifiés par les participantes pour caractériser la discrimination systémique.

Le chômage touche particulièrement les immigrants mais c'est encore plus important chez les femmes immigrantes (12,2 % pour les femmes tandis que pour les hommes est de 9,5 %, Statistiques Canada 2017 voir tableau en annexe).

1.1 Femmes immigrées et racisées du Québec : discrimination en emploi

On me demande souvent : Avez-vous une expérience québécoise ? Comment pourrai-je l'avoir si je n'ai pas encore travaillé nulle part ! Il faut peut être donné une chance avant.

La discrimination se fait sentir et prend tout son sens au moment où les femmes cherchent de l'emploi : La grande majorité des femmes immigrantes ont des études postsecondaires et universitaires, cependant, elles sont obligées à occuper des postes ne nécessitant pas autant d'études. Elles subissent la déqualification en emploi. Les plupart des participantes aux focus groupes avaient des diplômes universitaires et des expériences en emploi dans leurs pays, avant d'arriver au Québec.

... Je rencontre régulièrement des immigrantes surqualifiées dans mon travail, c'est un problème!

A l'emploi, en tant qu'immigrante, on remarque toujours qu'on est surqualifié par rapport au poste. C'est difficile de rentrer à la fonction publique, quand on est immigrants, tandis que dans les usines, il ya plein de personnes surdiplômées. Le système ne favorise pas l'égalité des chances à l'emploi et ce sont là des indices qui prouvent qu'il y a discrimination systémique.

Il y a peu des possibilités pour les femmes immigrées et racisées d'occuper des postes de cadre dans l'entreprise privée ou bien de postes à la fonction politique qui peuvent correspondre à leur compétences et habiletés. Les annonces des emplois à combler qui sont placées dans les journaux ou dans les sites internet

...Dans les formulaires d'emploi, le terme "minorité visible", handicapé, est discriminatoire, si on est citoyen, pourquoi, cette différenciation? La société met l'accent sur les différences.

Une des participantes étant immigrante, racisée et ayant une déficience physique constaté le même phénomène : les employeurs et le gouvernement veulent paraître ouverts à la différence par contre, le résultat à l'embauche est tout à fait contraire.

Les participantes ont constaté que tous les qualifications requises par l'Immigration ne sont pas nécessaires une fois arrivées au Québec

.....Je suis venue ici pour améliorer ma vie et celle de ma fille. J'ai plusieurs fois pensé repartir ou changer de ville. Quand je dépose mon CV, on me demande toujours Expérience québécoise, deuxième langue, français parfait....Je suis dévalorisée, c'est beaucoup de frustration. Je me demande chaque fois qu'est ce que je fais ici (pleur...). Je me demande ou est le gouvernement. En plus, la déqualification joue beaucoup sur les immigrants. Finalement les points sur la profession et la langue du formulaire d'immigration de valent rien.

Une autre femme ajoute

. Une attestation d'ici est plus importante que tout ce que j'ai fait dans mon pays.

Que se passe-t-il avec les femmes professionnelles qui doivent appartenir à une corporation ou Ordre professionnelle au Québec ?

Une femme récemment immigrée en région s'exprime ainsi :

.....Je trouve qu'il y a beaucoup de bureaucraties, protocoles, de démarches à suivre pour atteindre sa cible. Je suis pharmacienne de profession, j'exerce ma profession pendant 20 ans dans mon pays d'origine et j'ai été bénévole pendant quatre mois dans une pharmacie pas une fois, ils m'ont laissé touché à l'ordinateur pour rentrer les données. Je pense qu'il faut donner une chance aux nouveaux arrivants d'expérimenter.

Est-ce des chasse gardées professionnelles ou un souci de faire reprendre des études aux femmes immigrées et racisées ?

D'ailleurs, la plus part des participants se sont réorienté en cours de route. Cela voulant dire parfois recommencer des études dans un autre domaine, travailler et étudier en même temps et pour les autres tout simplement accepter des emplois pour lesquels elles sont surqualifiées.

... La discrimination systémique engendre une autre problématique, celle de la re-diplômations des personnes adultes immigrantes. C'est une question à laquelle, il faut se pencher

....C'est mon cas. Je viens du Maghreb, j'étais dans le secteur des assurances, Ici, j'ai fait un retour aux études. Maintenant, je suis la seule femme immigrante dans un milieu masculin québécois. La discrimination, je la vis en longueur de journée à travers les gestes et propos.

Un autre élément qui a été mentionné et qui s'ajoute comme source d^{2^{em}}e discrimination en emploi. Il s'agit de l'âgisme. La difficulté de trouver de l'emploi après 50 ans, La plupart de temps, les employeurs n'engagent pas des femmes ayant passée la cinquantaine et c'est encore plus vrai pour les femmes immigrées et racisées, à une exception près, celle des caissières dans les épiceries.

Après avoir été congédiée par mon employeur après 8 ans de services et à trois ans de prendre la retraite. Malgré mon expérience, les personnes qui ont été engagées étaient des québécoises de souche ou des françaises, ayant encore plus d'expérience..., j'ai du chercher du travail pendant plus de d'un an.

La problématique de la discrimination en emploi a prit beaucoup de place dans les focus group. Par la suite, elles ont tout de suite parlé de leurs enfants nés au Québec, population connue comme la 2^{em}e génération d'immigrants et que sont discriminés à leur tour. À l'école, Ils-elles font objets de l'intimidation, et à l'adolescence c'est le décrochage, malgré les efforts parentaux. D'autres manifestent peu d'intérêt pour des études collégiales et universitaires.

.. : La 2^{em}e génération est découragée de poursuivre des études, les enfants ont vu leurs parents s'endetter pour retourner aux études, pour rien. Ils n'ont pas de modèles de réussite!

Quand aux jeunes enfants immigrants de 1^{em}e génération les femmes immigrées et racisées trouvent que les classes d'accueil contribuent à la discrimination, en marquant une division entre les élèves de leur arrivée à l'école au Québec. De par leur expérience, ces enfants sont plus facilement sujets à l'intimidation. Les enfants immigrants qui ont intégré directement les classes régulières ont appris le français aussi bien que les autres.

Une des participantes résume bien le rôle du ministère de l'Immigration et les conséquences de la discrimination sur les jeunes

.....Immigration Québec devrait peut être clarifier des le départ aux candidats,, que le Québec a besoin de manoeuvres et non de travailleurs

*qualifiés et des professionnelles comme indiqué sur les formulaires.
Sinon les plus frustrés, les jeunes, peuvent un jour se révolter. J'ai peur
que le Québec devienne un jour comme la France*

La discrimination en emploi pour les femmes immigrées et racisées mène directement à la pauvreté, la vulnérabilité, l'isolement et la détresse psychologique. Les femmes immigrées monoparentales en souffrent d'avantage.

: Que je sois différente, c'est pas un problème en soi, c'est quand cette différence contribue à mon exclusion, qu'il y a un problème.

1.2 D'autres discriminations

Services de santé et services sociaux

Des femmes ont eu des expériences malheureuses avec des professionnelles dans le système de santé et des services sociaux. Parfois, en raison de l'accent, du nom de famille difficile à prononcer. Si les femmes a des difficultés à s'exprimer clairement en français, elles sont traités avec mépris ou complètement ignorées. Les systèmes de santé des pays d'origines sont très différents et les femmes se sentent mal.

Services par les organismes d'accueil en immigration

Une des participantes immigrée, racisée et ayant une déficience physique partage son expérience négative quand elle va demander de renseignements et de l'aide pour compléter de formulaires. La personne responsable de son dossier lui a dit qu'elle ne qualifié pas pour faire la demande d'adaptation de son logement. De plus, elle lui a refusée la possibilité de prendre de cours de français écrits puisqu'elle est francophone. Quelque temps après, un autre employé du gouvernement lui a accorder l'aide pour l'adaptation du domicile.

En somme, nous avons perçu un malaise de parler des questions de discrimination mais une fois établie le climat de confiance des échanges sincères et émotives ont coulé en même temps que des larmes.

À chaque focus group, les femmes ont quitté la salle soulagées et confiantes que leurs propos seront entendus et ténues en compte par le gouvernement du

Québec, lui même ayant promu cette consultation au sein des organismes communautaires, tels le RAfiQ..

2. Histoires et expériences recueillies

Ici il sera question d'un parcours d'insertion plus au moins réussis d'une femme immigré et racisées.

L'Infirmière dévouée :

Arrivée avec son fils il y a environ une douzaine d'années ans Chiqui (nom fictif) quitte son pays natale en Amérique centrale pour s'installer à Montréal. Elle et son fils sont résidents permanents a leur arrivée. Dans son pays elle était infirmière clinicienne dans un hôpital régional. La situation politique difficile, l'insécurité et la violence, lui ont donne la force d'entreprendre les démarches d'immigration et une fois avoir tout complété elle et son fils arrivent à Montréal.

Le français es une langue méconnue pour elle et son fils qui se débrouillent plus ou moins en anglais. L'apprentissage du français se fait par les cours de francisation et son fils ira dans une classe d'accueil à l'école primaire. En même temps elle commence les démarches auprès des ministères .de l'Éducation et de l'immigration la validation de ses diplômes universitaires. Un organisme communautaire lui vienne en aide.

Dans tout ce processus elle apprendra qu'elle devra suivre des cours d'actualisation et mise à niveaux de ses connaissances. Par la suite elle devra présenter des examens auprès de l'Ordre des infirmières du Québec. Tout ce processus ne lui avait pas été communiqué lors de ses démarches pour venir au Québec..

Elle n'a pas le moyens financiers pour payer les cours au Collège. Son apprentissage du français étant assez bien réussi, elle entreprenne des démarches auprès d'Emploi-Québec pour faire une demande d'aide financière lui permettant de suivre les cours spécialisés de mise à niveau, pour ensuite présenter les examens requis par l'ordre des infirmières du Québec. Son entêtement, fait en sorte qu'elle obtienne le financement pour suivre la formation.

Chiqui étudie énormément. En cours de route elle apprendra une autre nouvelle inattendue :. en plus de présenter les examens, si elle les réussi elle devra payer une cotisation annuelle pour devenir membre de l'Ordre. C'est une condition absolument nécessaire pour conserver son droit de pratique comme infirmière sur le territoire de la Province du Québec. Encore une autre information qu'elle ne connaissait pas. Cependant, l'appartenance à l'Ordre ne lui assure pas l'obtention d'un emploi.

Dans les cours, Chiqui côtoie d'autres femmes immigrées infirmières qui viennent suivre la formation pour tenter d'obtenir leur droit de pratique au Québec. Elle aurait souhaité trouver un environnement d'entraide et de support. Cependant, elle fait face à un climat malsain : la compétition, des jalousies entre femmes, donc des rapports sociaux très appauvris dans aucun cas de l'empathie ou de l'entraide.

Chiqui a dû faire bien de sacrifices. Beaucoup d'étude et un bon contrôle du stress lui ont aidé à passer à travers les examens théoriques et pratiques. Elle les a réussis. Par la suite elle sera obligée de demander un prêt à la banque pour payer sa cotisation à l'Ordre des infirmières du Québec.

Elle croyait que ses difficultés étaient surmontées pour découvrir quelques mois plus tard que, la recherche d'un emploi serait si difficile. Paradoxalement, dans les nouvelles la pénurie d'infirmières faisait la marchette.

Elle est disposée à quitter Montréal pour aller s'établir en région pour travailler. Enfin, elle décroche un premier emploi à temps complet dans un centre hospitalier à Montréal.. Au moment où elle croyait avoir obtenu la permanence, elle reçoit une lettre de congédiement sans aucune explication. Le syndicat vient à sa rescousse, sans qu'elle ait la possibilité de récupérer son poste. Dédommagement économique s'en suit, mais cela n'a pas soulagé la détresse psychologique, l'insécurité, l'anxiété, l'angoisse, en somme la perte de l'estime.

Quelque temps après elle recommence la recherche d'emploi. Elle en trouve un à temps très partiel et très loin de chez-elle.

Entretemps, le fils adolescent de Chiqui n'étudia pas beaucoup, il voyait sa mère en détresse sans pouvoir l'aider

Le revenu de Chiqui avait diminué considérablement . Elle continue d'envoyer des C.V. et elle est engagée à l'université pour s'occuper des stages des étudiantes en Nursing. Elle a obtenu sa permanence malgré les remarques de ses collègues, les plaintes des étudiants par rapport à son accent, de l'harcèlement psychologique de la coordination du programme..

Elle survit malgré tout mais son fils a de peine et de misère terminé l'école secondaire.

La discrimination systémique est bien présente dans ce récit. Les efforts pour réussir l'intégration sont là. Cependant, les murs se dressent bien malgré les femmes immigrées et racisées.

D'autres parcours d'immigration comme celle-ci, aussi bien en région que dans la métropole ont été entendues.

3. Recommandations

Malgré l'existence de mesures de lutte contre la discrimination systémique, il se pose le problème de leur mise en œuvre effective.

...cette consultation est une avancée, Je pense que le gouvernement doit délivrer un budget pour que les gens puissent continuer à dénoncer les pratiques discriminatoires.

: Il est impératif de reconnaître les iniquités, avec des faits qui prouvent la discrimination.

Nous proposons la création d' un Observatoire pour servir de levier aux revendications du RAFIQ dont les objectifs seraient de

:

- Faire un suivi de l'évolution des inégalités et discriminations systémiques envers les femmes immigrées et racisées du Québec par la mise en place d'un Observatoire. Créer des prix pour les entreprises, les institutions publiques et les ministères, pour motiver l'embauche et la rétention des femmes immigrées et racisées
- Interpeller les décideurs socio-économiques, les gouvernements, en vue d'une réelle prise en compte des besoins des femmes immigrées et racisées dans les programmes, politiques, mesures d'insertion etc.
- Promouvoir des programmes de discrimination positive de façon à donner aux femmes immigrantes la possibilité d'assumer des postes de responsabilité aussi bien dans le secteur public que dans le secteur privé.
- Demander aux diverses Ordres professionnelles du Québec d'établir de procédures et des mécanismes pour faciliter l'adhésion des professionnelles immigrées et racisées.
- Assurer une concertation efficace entre les différents ministères aux quels les femmes immigrées et racisées doivent composer. Immigration, Emploi, Éducation, Santé et services sociaux, instances municipales et communautaires entre autres.
- Financer d'avantage les organismes communautaires chargées de l'accueil et de l'insertion des femmes immigrantes et racisées
- Assurer que l'analyse différenciée selon les sexes soit dans les rapports annuels des organismes d'accueil et d'intégration des immigrants

- Définir clairement les attentes que la Province de Québec a, des personnes qui voudraient venir s'y établir, Pour les demandeurs d'asile, l'information à leur arrivé est essentielle. Une insertion réussie passe par la reconnaissance des acquis.et l'insertion en emploi
- Promouvoir positivement la valorisation de la diversité chez la société d'accueil, aussi bien dans les grands centres comme en région. La compréhension de la nécessité du Québec de recevoir des immigrants peut faire en sorte de diminuer la discrimination. Par contre, c'est le gouvernement qui doit donner l'exemple d'ouverture et de facilitateur pour que l'insertion, et l'inclusion soient avantageux pour le Québec et pour les immigrants qui sont la déjà et ceux qui viendront dans les prochaines années

ANNEXE

Tableau 3.1

Taux d'activité, d'emploi et de chômage, population totale, population native, population immigrée, selon le sexe, personnes de 15 ans et plus, Québec, 2015

	Taux d'activité (%)			Taux d'emploi (%)			Taux de chômage (%)		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Population totale	60,7	68,9	64,8	56,7	63,1	59,9	6,6	8,5	7,6
Population native	61,2	68,5	64,8	57,8	62,8	60,3	5,7	8,3	7,0
Population immigrée	57,9	71,6	64,7	50,8	64,8	57,7	12,2	9,5	10,7
Durée de résidence									
5 ans ou moins	54,0	75,2	64,2	40,8	65,4	52,6	24,5	13,0	18,0
5 à 10 ans	67,4	85,0	76,3	58,0	76,8	67,5	13,9	9,7	11,4
Plus de 10 ans	56,5	66,7	61,5	51,9	61,1	56,5	8,1	8,3	8,2

Source : Enquête sur la population active, Statistique Canada.

Traitement des données : Direction de la recherche et de l'analyse prospective, ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (février 2016).