Document generated on 05/09/2025 4:27 a.m.

Nouvelles pratiques sociales

# L'intersectionnalité appliquée
## Un projet pilote à Montréal

Berthe Lacharité and Anne Pasquier

Volume 26, Number 2, Spring 2014

Intersectionnalité : regards théoriques et usages en recherche et intervention féministes

URI: https://id.erudit.org/iderudit/1029274ar
DOI: https://doi.org/10.7202/1029274ar

See table of contents

Publisher(s)

Université du Québec à Montréal

ISSN

0843-4468 (print)
1703-9312 (digital)

Explore this journal

Cite this article

Lacharité, B. & Pasquier, A. (2014). L'intersectionnalité appliquée : un projet pilote à Montréal. *Nouvelles pratiques sociales*, *26*(2), 251–265. https://doi.org/10.7202/1029274ar

Article abstract

This article is drawn from a presentation given by Anne Pasquier (Table des groupes de femmes de Montréal – Alliance of Montreal Women's Groups) and Berthe Lacharité (Relais-femmes) at the 6th International Conference of French-Language Feminist Research in Lausanne, Workshop 10 entitles "Dealing with the complexity of social relations in women's lives: conceptions, use of and effects of intersectionality."

Tous droits réservés © Université du Québec à Montréal, 2015

This document is protected by copyright law. Use of the services of Érudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/

This article is disseminated and preserved by Érudit.

Érudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec à Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

https://www.erudit.org/en/

# L'intersectionnalité appliquée : *un projet pilote à Montréal*

Berthe LACHARITÉ
Coordonnatrice de projets
Relais-femmes

Anne PASQUIER
Coordonnatrice
Table des groupes de femmes de Montréal

Cet article est tiré de la présentation faite par Anne Pasquier (Table des groupes de femmes de Montréal) et Berthe Lacharité (Relais-femmes) dans le cadre du 6e Congrès international des recherches féministes francophones de Lausanne – Atelier 10 – Composer avec la complexité des rapports sociaux dans la vie des femmes : conceptions, usages et effets de l'intersectionnalité.

Mots clés : travailleuses de la diversité; équipe de travail; féminismes; formation-accompagnement; inclusion.

*This article is drawn from a presentation given by Anne Pasquier (Table des groupes de femmes de Montréal – Alliance of Montreal Women's Groups) and Berthe Lacharité (Relais-femmes) at the 6th International Conference of*

*French-Language Feminist Research in Lausanne, Workshop 10 entitles "Dealing with the complexity of social relations in women's lives: conceptions, use of and effects of intersectionality."*

*Keywords : workers dealing with diversity; work team; feminisms; training and accompaniment; inclusion.*

## INTRODUCTION – LA TRANSFORMATION DE LA POPULATION MONTRÉALAISE : UNE RÉALITÉ QUI S'IMPOSE

En 1996, des groupes de femmes de tous horizons mettent sur pied la Table des groupes de femmes de Montréal afin de créer un lieu de concertation permettant de prendre position et d'apporter des réponses féministes aux instances politiques régionales en ce qui concerne les conditions de vie des femmes. Il s'agit aussi de mettre sur pied un regroupement ayant le mandat de promouvoir et de défendre les intérêts des femmes dans une perspective d'égalité entre les femmes et les hommes. Ces groupes ont tout de suite perçu l'importance d'inclure au sein de l'organisme l'ensemble des femmes, c'est-à-dire toute la diversité des femmes, pour que ce regroupement soit légitime dans son mandat de représentation des Montréalaises. Cette diversité a été représentée tout d'abord dans son *membership* avec la présence de groupes de femmes handicapées, de groupes de lesbiennes et de femmes de la diversité ethnoculturelle. Dès sa fondation, la Table a institutionnalisé, dans ses Statuts, un Caucus des femmes des communautés culturelles et des nouvelles arrivantes (comme on les appelait à l'époque) reflétant à la fois la réalité incontournable de l'importance de l'immigration dans la population montréalaise et la préoccupation portée depuis le tout début par les membres. L'accès à l'emploi s'est vite démarqué comme préoccupation majeure.

À la suite de plusieurs recherches et forums sur la question de l'emploi des femmes immigrantes et racisées, la Table des groupes de femmes de Montréal, en collaboration étroite avec Relais-femmes, a élaboré une formation originale visant à la fois un changement des mentalités et un changement des pratiques. Elle a été proposée en premier lieu aux groupes membres de la Table, puis à l'ensemble des groupes de femmes afin de les sensibiliser à embaucher et à maintenir en emploi les femmes immigrantes et racisées. Une formation qui invitait à la transformation.

Relais-femmes a vite été intéressé lorsque la Table des groupes de femmes de Montréal l'a invité à se joindre au projet. Le programme de formations de Relais-femmes aborde différents éléments de l'intervention visant l'égalité entre les femmes et les hommes, de la gestion et des pratiques démocratiques. L'intégration des femmes immigrantes et racisées dans les équipes de travail n'avait jamais été le sujet central d'une formation alors que des recherches auxquelles il avait participé (sur la culture organisationnelle des groupes de femmes, sur la relève, etc.) avaient soulevé des difficultés à ce chapitre. L'invitation de la Table tombait à point nommé.

## UNE PRÉOCCUPATION ANCRÉE DANS L'HISTOIRE DE LA TABLE DES GROUPES DE FEMMES DE MONTRÉAL

Depuis plusieurs années, l'immigration est de plus en plus féminine au Québec. Au dernier recensement, elle représentait 51,6 % de l'immigration totale et à Montréal, plus de 40 % des femmes sont aujourd'hui des femmes immigrantes ou racisées. La TGFM, par son mandat même, se doit de représenter et défendre les droits et les intérêts de l'ensemble des Montréalaises. Les compositions de son *membership*, de son équipe de travail et de son conseil d'administration ont donc évolué au cours des années, comme ont évolué ses préoccupations et ses projets pour qu'ils restent le reflet de ceux de la diversité des femmes.

Dans ce contexte, dès 1997 le caucus de la Table identifie l'emploi comme étant un dossier prioritaire. De nombreuses rencontres conjointes entre son comité de coordination et le caucus des communautés culturelles et des nouvelles arrivantes ont eu lieu afin de mener la réflexion et dégager des pistes d'actions, dont la présence systématique de membres du caucus sur chacun des comités de travail de la Table.

En 2001, la Table mène une première recherche entourant ces questions intitulée « Les femmes et la diversité ethnoculturelle à Montréal ou Comment la Table des groupes de femmes de Montréal peut-elle faire une place aux femmes et aux groupes de femmes de diverses origines et intégrer leurs préoccupations? : une recherche-action ». Cette recherche conduira à l'adoption d'un plan d'action en matière de diversité culturelle qui identifie des projets concrets à entreprendre pour les années à venir.

Les membres du Caucus proposent alors la tenue d'un Forum sur les femmes des communautés culturelles et les nouvelles réalités de l'emploi, qui se tient en 2003 et réunit plusieurs centaines de participantes autour de différentes

thématiques tels la reconnaissance des acquis et des compétences, les plans d'accès à l'égalité, les moyens pour dépasser les obstacles à la participation, les discriminations spécifiques aux femmes des communautés culturelles…

Une des principales recommandations issues du Forum en matière de diversité vise à mettre la discrimination en emploi au cœur des revendications de la Table.[1]

L'ensemble des revendications est repris par l'organisme lors de ses différentes représentations (radio, avis, mémoire, tournée des arrondissements) et la Table s'assure de la participation des femmes immigrantes dans sa propre équipe de travail et dans ses différents projets.

## LE CHOC DES FÉMINISMES : UNE RICHESSE POUR LA RÉFLEXION ET UNE PRISE DE CONSCIENCE DE L'INTERSECTIONNALITÉ DES DISCRIMINATIONS

Cette collaboration étroite entre femmes de diverses origines a rapidement confronté l'équipe de travail et le conseil d'administration à la diversité même de la notion de féminisme. Le féminisme occidental, trop souvent pris pour acquis ou trop facilement considéré comme le « véritable féminisme », s'est trouvé malmené avec l'apport d'analyses et de vécus différents. Dans une démarche de hiérarchisation des oppressions, l'influence de la race ou de l'histoire (le colonialisme par exemple) est perçue comme accessoire comparativement à la lutte contre le patriarcat alors qu'elle était analysée et vécue de manière totalement différente par les travailleuses immigrantes ou racisées. Cet égalitarisme entre toutes les femmes devant les différences aboutit à la négation de ces différences entre les femmes elles-mêmes, provoquant incompréhension et exclusion.

Il semblait plus facile d'accepter des visions différentes du féminisme de la part d'amies vivant au loin dans les pays du Sud que parmi celles qui vivaient ici. L'expérience a pu en être faite ici même dans le cadre de la Marche mondiale des femmes (MMF) ou du partenariat établi entre la Table et un groupe de femmes de Dakar.

Les membres de la Table se sont attardés à cette incohérence pour analyser ensemble les discriminations et l'exclusion sociale que les féministes de la diversité vivaient dans les groupes.

1. cf. *Femmes des communautés culturelles et nouvelles réalités de l'emploi : Recommandations et pistes d'action : Actes du Forum.*

Avant même l'arrivée de la notion d'intersectionnalité dans la réflexion des groupes de femmes de la base, la Table a pris conscience qu'au-delà d'une simple addition de multiples discriminations s'ajoutant à celle relative au sexe, l'exclusion qui en résulte crée pour les femmes de la diversité ethnoculturelle et racisées une réalité différente demandant des réponses différentes de la part du mouvement des femmes comme de la société dans son ensemble. Et ceci se reflète dans la difficulté même à trouver une appellation adéquate.

## L'ÉLABORATION DU PROJET : FACTEURS FAVORISANT L'EMBAUCHE ET LE MAINTIEN EN EMPLOI DES FEMMES DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES ET IMMIGRANTES DANS LES GROUPES DE FEMMES À MONTRÉAL

Au-delà d'une ouverture progressive et des questionnements du mouvement féministe à l'égard de la place des femmes racisées et immigrantes, le constat reste que, dans les différentes rencontres du mouvement des femmes (colloques, Marche mondiale des femmes…), l'invisibilité des femmes des communautés culturelles et immigrantes et de leurs luttes est toujours réelle.

Pour la Table, il s'agissait, au-delà du discours, de passer à l'action et de modifier de l'intérieur les manières de faire. La question était de savoir si ces femmes étaient invisibles parce qu'elles n'avaient pas de mandats de représentations (et alors, quelle place leur réservait-on dans les groupes) ou parce qu'elles n'étaient tout simplement pas présentes dans les équipes de travail des groupes de femmes.

La Table des groupes de femmes de Montréal a donc décidé en 2008 de réaliser une vaste enquête auprès de ses groupes membres en tant qu'employeurs et une recension des recherches réalisées dans le domaine. Le document *Facteurs favorisant l'embauche et le maintien en emploi des femmes des communautés culturelles et immigrantes dans les groupes de femmes de Montréal : État de la situation* a été publié en 2010. Parallèlement, la Table a réalisé en 2009 une enquête complémentaire sur la perception du féminisme chez les nouvelles arrivantes, enquête intitulée *Femmes immigrantes nouvellement arrivées et égalité entre les sexes : État de la situation dans la région de Montréal*.

– Dans une première phase, un questionnaire sur la composition des équipes de travail et leur environnement social a été envoyé à l'ensemble des groupes avec un taux de réponse encourageant de 50 %.

Toutefois, les réponses l'étaient moins.

Alors que près de la moitié de la population féminine de la ville de Montréal est d'origine immigrante ou racisée, comme on l'a dit précédemment, on remarque que dans les groupes locaux (centres de femmes, maisons d'hébergement par exemple), les femmes de la diversité représentent seulement 14 % des travailleuses permanentes et 25 % des travailleuses contractuelles, et que 37,5 % des groupes locaux ne comptent aucune travailleuse permanente issue de la diversité dans leur équipe de travail, quelle qu'en soit la représentation dans les arrondissements.

Même pour les groupes régionaux (tables de concertation, regroupements...) montréalais, on constate qu'elles sont, là aussi encore, beaucoup plus présentes dans les statuts d'emploi les plus précaires. Dans les groupes montréalais, les femmes de la diversité représentent 13,6 % des travailleuses permanentes et 33 % des travailleuses contractuelles. Et 33 % d'entre eux n'ont aucune travailleuse de la diversité dans leur équipe de travail.

L'ensemble de ces chiffres est corroboré par les résultats d'un « testing » mené dans le grand Montréal par la commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse en mai 2012. Dans *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées*, on peut lire :

> […] dans le secteur privé, les probabilités pour le candidat majoritaire d'être appelé en vue d'un entretien sont 1,71 fois supérieures à celle du candidat minoritaire (37,8 % contre 22,1 %). Des résultats similaires ont été obtenus en ce qui a trait au secteur des OSBL, au sein duquel, d'après notre étude, les chances du candidat majoritaire d'être appelé sont 1,64 fois plus grandes que celles du candidat minoritaire (Eid, Azzaria et Quérat, 2012 : 42).

– La deuxième phase a consisté en l'expérimentation d'un atelier de formation concrétisé dans des rencontres plus approfondies avec trois groupes de femmes qui ont accepté de sonder leurs pratiques, les obstacles, les préjugés face à cette situation par le biais de groupes de discussion.

Parallèlement, il a été essentiel d'aller au-delà des concepts et des mots perçus souvent comme une des causes d'exclusion en passant donc par une démarche artistique plus subjective, à l'aide du support de la photographie. Cette démarche a permis d'exprimer en photos et en images les interprétations subjectives du sujet de l'inclusion des femmes des communautés culturelles et immigrantes au sein d'un environnement de travail. Par le biais de cette démarche, il s'agissait de contribuer à une meilleure connaissance et prise en compte des facteurs subjectifs, ceux porteurs de difficultés comme ceux porteurs de facilitations, à l'embauche et au maintien en emploi des femmes d'origines diverses.

L'ensemble du processus a mis en lumière le fait qu'on retrouve bien sûr dans les groupes de femmes les mêmes perceptions, préjugés et obstacles que dans la population en général :

– Discriminations à l'embauche reliées au manque d'expérience québécoise, à la non-reconnaissance de diplômes ou surtout d'expériences acquises ailleurs alors même qu'une partie d'entre elles a fait ses études ici (femmes issues de l'immigration ou racisées).

– Discrimination raciale (ex. : les minorités visibles), religieuse et systémique.

– Problème de la langue (anglais ou français) alors que plus de 60 % d'entre elles parlent le français.

S'ajoute par ailleurs un obstacle spécifique aux groupes de femmes. Il s'agit de la croyance largement répandue que ces organismes et leurs travailleuses ne peuvent être racistes du seul fait qu'ils sont féministes.

L'ensemble de ces préjugés constitue des obstacles à leur insertion et contribue au maintien de situations discriminatoires que le projet de formation-accompagnement développé par la Table en collaboration avec Relais-femmes aura pour but de repousser.

## LA FORMATION-ACCOMPAGNEMENT SUR L'EMBAUCHE ET LE MAINTIEN EN EMPLOI DES FEMMES IMMIGRANTES ET RACISÉES

### La préoccupation de départ : sensibiliser les groupes de femmes à des responsabilités bien précises qui leur sont dévolues en tant qu'employeur

La préoccupation de départ était de fournir aux groupes l'occasion de mieux se situer en tant qu'employeurs au sujet de la place des femmes d'origines diverses dans leur équipe de travail. Sur la base d'une volonté de constituer des équipes de travail qui reflètent mieux la composition de la population montréalaise, les groupes sont invités à construire une plus grande cohérence entre leurs pratiques d'embauche et les valeurs qu'ils portent.

### Le modèle de la formation-accompagnement

Dans la période où la Table des groupes de Montréal et Relais-femmes débutent ce projet, ce dernier expérimente un nouveau mode de formation appelé la formation-accompagnement : un suivi intégré à la formation traditionnelle permet de soutenir les groupes dans la démarche de transformation de leurs pratiques. Des temps d'expérimentation sont intercalés entre les différents temps de formation et l'équivalent de deux jours d'accompagnement

est mis à la disposition des organismes pour les aider dans l'élaboration et la mise en place de mesures devant concourir à ce qu'ils se dotent d'une stratégie d'embauche et de rétention en emploi de femmes d'origines diverses.

Les personnes en formation ont besoin de temps pour confronter les nouveaux apprentissages à leurs pratiques quotidiennes, pour les intégrer dans leurs manières de faire, pour faire des retours critiques sur ces expérimentations permettant d'ajuster à nouveau leur action ou intervention. En cours d'expérimentation, les participantes peuvent aussi avoir besoin de nouvelle documentation pour s'approprier du contenu théorique qui les aide à poursuivre une réflexion critique.

La formation-accompagnement comprend un ensemble de conditions et de modalités pour assurer que les changements apportés aux pratiques le soient de manière durable. Une de ces conditions est de rassembler les administratrices, la coordonnatrice et l'équipe de travail dans une même formation-accompagnement, sachant que l'adhésion des différentes composantes de l'organisme est essentielle pour bien ancrer un renouvellement de pratiques.

Une telle formule apparaissait pertinente pour permettre aux participantes à la formation d'aller au-delà d'une sensibilisation concernant les discriminations à l'emploi vécues par les femmes immigrantes et les femmes racisées. Le temps laissé entre les jours de formation aide les praticiennes des groupes de femmes à dépasser la prise de conscience en se mettant rapidement à l'œuvre pour bonifier leurs pratiques et leurs outils.

## Les liens entre les milieux de recherche et de pratique

Outre les recherches et enquêtes menées par la Table, différentes recherches sur les femmes immigrantes et racisées de même que sur les obstacles qu'elles rencontrent au Québec et au Canada face à l'emploi (Chicha, Labelle, Chouakri, Conseil du statut de la femme…) ont étayé l'élaboration de la formation[2].

2. Pour une bibliographie complète, voir le rapport de recherche *Facteurs favorisant l'embauche et le maintien en emploi des femmes des communautés culturelles et immigrantes dans les groupes de femmes de Montréal : État de situation*, sur le site de la Table des groupes de femmes de Montréal. http://www.tgfm.org/mtl/2010/05/facteur-favorisant-lembauche-et-le-maintien-en-emploi-des-femmes-des-communaut%C3%A9s-culturelles-et-immi.html

De plus, même si nous n'avons pas cherché, dans le cadre du projet, à fouiller le concept d'intersectionnalité comme tel, nous étions tout de même partie prenante de la réflexion qui avait cour sur ce sujet à l'Alliance de recherche IREF / Relais-femmes, un regroupement de chercheuses et de praticiennes qui s'intéressait au mouvement des femmes québécois.

Finalement, une professeure à la retraite qui commençait une implication militante à Relais-femmes s'est jointe à l'équipe de formation. Professeure en Travail social, sa contribution a été très précieuse aux plans de la recherche et de la formation.

## LA PARTICIPATION D'UN COMITÉ-CONSEIL ET SON IMPACT

L'équipe chargée d'élaborer la formation a tenu quatre rencontres avec un comité-conseil composé d'une douzaine de femmes immigrantes ou racisées ayant déjà occupé un poste dans un groupe de femmes ou ayant tenté d'y être embauchées. Ces échanges ont renforcé notre conviction d'aborder explicitement dans la formation les pratiques discriminatoires, voire racistes présentes dans des groupes de femmes. Les membres de ce comité ont relevé de nombreux exemples qui montrent à quel point il reste difficile pour elles d'intégrer et de maintenir un poste dans ce milieu de travail dont l'intervention vise pourtant l'ouverture aux personnes d'origines diverses. Voici un mince aperçu des obstacles qu'elles rencontrent : elles peuvent faire l'objet de sursupervision, elles ont l'impression qu'elles ne seront jamais perçues comme de vraies Québécoises, elles peuvent se sentir infantilisées à cause de leur accent. Pour leur part, les nouvelles arrivantes font face à une conciliation travail-famille-vie personnelle complexifiée à cause des problèmes qui se cumulent, notamment l'absence d'un réseau social, le manque de garderies et le fait qu'arriver dans un pays d'adoption exige souvent de renégocier la division du travail au sein du couple. Leurs analyses et leurs témoignages ont confirmé l'orientation donnée à la formation, mais aussi que les groupes de femmes ne se distinguent pas du secteur privé sur la question de l'intégration des personnes de la diversité ethnoculturelle comme le montre le *testing* mené par la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse dont il a été question plus avant.

### Le contenu et les modalités de la formation

La formation-accompagnement comporte plusieurs étapes, deux sessions d'une journée chacune et une session d'une demi-journée étalée sur une période d'environ trois mois. Des activités de suivi et d'accompagnement s'intercalent aux périodes de formation. La première journée permet une

prise de conscience sur la réalité des femmes immigrantes et racisées vivant au Québec. En analysant elles-mêmes les réponses au questionnaire, les participantes perçoivent plus clairement la méconnaissance qu'ont les organismes de la situation des femmes immigrantes et racisées et des pratiques discriminatoires qui en découlent. Les formatrices examinent avec elles les outils et les pratiques d'embauche existants, tels les libellés des offres d'emploi, les exigences rattachées aux postes, les lieux d'affichage de nouveaux postes, l'analyse des curriculum vitae des candidates, la manière dont les entrevues d'embauche sont menées, etc. Ensemble, les formatrices et les participantes déconstruisent ces pratiques pour mettre en lumière des obstacles à l'embauche des femmes de la diversité, y compris des femmes racisées nées au Québec, des femmes immigrées de longue date qui ont fait leurs études au Québec, des immigrantes dont la langue maternelle est le français. C'est ainsi que les participantes découvrent que des biais culturels sont présents tout au long du processus d'embauche. Elles repartent avec une bonne idée des modifications à apporter au processus d'embauche pour le rendre plus inclusif.

À l'aide de divers exercices, la deuxième journée vise une prise de conscience des préjugés et comportements discriminatoires à l'œuvre dans les organismes. En voici deux exemples : une mise en situation relate les problèmes vécus par une femme qui arrive dans un lieu de travail traditionnellement masculin. Après avoir identifié les obstacles à son intégration, les participantes sont amenées à dégager les similarités avec ce qu'une femme racisée peut vivre lorsqu'elle désire intégrer une équipe de travail traditionnellement composée de femmes issues de la majorité québécoise. Un deuxième exemple : à l'aide de photos présentant des femmes d'origines diverses et de divers styles (afro-québécoise, punk, femme d'affaires…) on demande aux participantes d'identifier laquelle de ces femmes le conseil d'administration choisirait pour représenter le mieux l'organisme à telle table de concertation locale, à telle instance régionale, auprès de tel ministère… À quelques reprises, on lit la synthèse des expériences de travail et des compétences qui figure au dos de la photo d'une femme qui a été retenue ou catégoriquement rejetée pour tel ou tel lieu de représentation. Cette activité permet aux participantes de démasquer nombre de préjugés dont elles n'avaient pas conscience d'être porteuses.

Vers la fin de cette journée, les participantes identifient de manière plus systématique les obstacles présents au sein du groupe quant à l'embauche des femmes immigrantes et racisées; elles s'engagent à trouver des moyens pour contrer ces obstacles; elles s'entendent sur un ou deux moyens à prioriser et à mettre en œuvre pendant la prochaine année. La formation ne propose pas d'outils types : les participantes sont plutôt invitées à modifier les leurs elles-mêmes afin qu'ils soient bien adaptés au changement recherché par l'organisme.

Cependant, un guide reprend les principaux obstacles auxquels les femmes immigrantes et racisées sont confrontées, des exemples de solutions pour les contrer et pouvant être intégrées dans une stratégie d'embauche, d'insertion et de rétention en emploi de femmes d'origines diverses.

Une troisième étape de la formation-accompagnement (1 / 2 journée) permet un retour critique sur les actions prises pour améliorer les pratiques d'embauche et d'intégration ainsi que sur la démarche depuis le début de la formation. Cette étape est aussi l'occasion de considérer d'autres mesures que l'organisme pourrait prendre pour favoriser l'embauche, l'accueil, l'intégration et la rétention en emploi de femmes d'origines diverses et ainsi se doter petit à petit d'une stratégie d'embauche inclusive.

Pour les organismes qui le désirent, l'accompagnement sur la mise en œuvre de nouvelles pratiques peut se poursuivre dans une quatrième étape : les accompagnatrices peuvent consacrer jusqu'à deux jours supplémentaires pour les guider, les soutenir, faire de la recherche…

Bref, tout au long de la formation-accompagnement, on travaille à la fois sur la compréhension du problème (méconnaissance chez les natives blanches des obstacles vécus par les femmes racisées et immigrantes de même que des pratiques discriminatoires à l'œuvre dans les groupes…) et sur les solutions pour faire sauter les obstacles (mise en place de mesures favorisant l'embauche, l'accueil, l'intégration et la rétention en emploi). Les conceptrices étaient convaincues et elles le demeurent que, pour assurer un renouvellement de pratiques conduisant à la présence d'une masse critique de femmes immigrantes et racisées dans les groupes de femmes montréalais, il fallait développer une formation qui permette d'accompagner le changement particulier que chaque organisme choisirait de faire.

## Exemple d'un changement de pratiques entraîné par la formation-accompagnement

Le profil de l'organisme dont il sera question ici est semblable à celui de la majorité des groupes membres de la Table où la présence de femmes immigrantes et racisées dans ses structures est loin de refléter la composition de la population montréalaise. L'ensemble de l'équipe de travail, la coordonnatrice et la majorité du conseil d'administration de l'organisme ont participé à la formation. Ayant appris que la présence d'une masse critique de femmes immigrantes et racisées dans une organisation (c.-à-d. comptant pour au moins 33 % du personnel et des administratrices) facilite énormément leur intégration et leur rétention, l'organisme a eu l'idée de proposer aux femmes qui assistent aux ateliers de francisation de préparer l'activité récréative du

temps des Fêtes. Cela a provoqué tout un changement : les femmes du quartier ont participé à l'activité en plus grand nombre que par les années antérieures et la majorité étaient d'origines autres que québécoise. Suite à cette expérience, l'organisme a fait de l'inclusion des femmes d'origines diverses un objectif transversal à son action : elles devraient être très présentes tant au sein de son équipe de travail, de son *membership*, de ses activités que de son conseil d'administration. Ainsi, l'organisme a rapidement modifié le fonctionnement à l'accueil favorisant l'alternance de militantes de différentes origines à ce poste. Il a aussi recruté une femme racisée pour pourvoir à un poste rémunéré qui s'est libéré en cours de formation-accompagnement. Bref des changements pas anodins apportés rapidement, au point où les participantes à la formation parlent d'un véritable changement de culture dans l'organisme.

## QUE RETENIR DE CETTE EXPÉRIENCE?

Si elles permettent de faire évoluer les pratiques d'inclusion des femmes immigrantes et racisées dans les équipes de travail des groupes de femmes, la dizaine de formations-accompagnements réalisées dans ce projet ont aussi mis en lumière quelques paradoxes.

Malgré l'enthousiasme démontré par les groupes de la Table des groupes de femmes de Montréal lors de l'élaboration du projet de formation-accompagnement, les organisatrices ont connu des difficultés importantes à recruter pour participer aux formations. Une hypothèse avancée pour tenter d'expliquer ce paradoxe est que plusieurs intervenantes considéreraient ne pas avoir besoin d'une telle formation; il y aurait chez ces intervenantes une tendance à nier que, concernant l'emploi dans les groupes de femmes, les femmes immigrantes ou racisées vivent une situation différente de la leur. On n'aurait donc pas affaire, dans le cas présent, à un racisme primaire; au contraire, les différences entre les femmes sont gommées.

Le second paradoxe que le projet a fait ressortir avec une acuité imprévue est le suivant : alors que les organismes, dans leurs interventions de type « relation d'aide », se montrent ouverts aux situations vécues par les femmes de la diversité ethnoculturelle, cette ouverture semble moins grande concernant l'attribution des emplois, l'équipe de travail constituant, avec le conseil d'administration, un lieu important de pouvoir à partager. Ces paradoxes deviennent donc deux nouveaux sujets à aborder dans la formation-accompagnement, contribuant ainsi à la faire progresser.

Le projet a suscité de nombreux changements de pratiques concernant l'embauche et le maintien en emploi des femmes d'origines diverses et plusieurs ont été illustrés au cours de la présentation. D'autres impacts positifs méritent d'être soulignés. Un groupe de femmes, au moment où il terminait la formation-accompagnement, lançait un projet visant une plus grande inclusion des femmes lesbiennes dans ses activités et autres activités du quartier. Les membres du conseil d'administration et de l'équipe de travail ont modifié ce projet en intégrant une dimension supplémentaire : la formation-accompagnement leur avait fait réaliser que l'inclusion des femmes d'origines diverses devait devenir une préoccupation transversale à tous les dossiers. Vouloir rejoindre des lesbiennes d'origines diverses allait signifier de renouveler ses pratiques de sensibilisation et de recrutement, mais l'organisme était prêt à relever les manches, convaincu de donner ainsi plus de cohérence à son action.

Finalement, le projet initié par la TGFM prend un nouvel envol. La Table vient de produire un guide de réflexion sur l'intégration de femmes immigrantes et racisées destiné aux équipes de travail des groupes communautaires mixtes : *Recueil et guide pour les organismes communautaires mixtes vers une équipe diversifiée, égalitaire et inclusive des femmes immigrantes et racisées* (2013). La formation-accompagnement développée pour les groupes de femmes devrait être adaptée prochainement pour être offerte aux groupes mixtes, une retombée marquante du projet.

## LES ORGANISMES IMPLIQUÉS DANS LE PROJET

### L'organisme initiateur : La Table des groupes de femmes de Montréal (TGFM)

La Table des groupes de femmes de Montréal est un regroupement régional créé en 1996 qui vise à promouvoir et défendre les intérêts des femmes dans une perspective féministe d'égalité entre les femmes et les hommes dans la région de Montréal. La Table des groupes de femmes de Montréal s'appuie sur un *membership* de plus d'une cinquantaine de groupes locaux de femmes et de comités femmes de groupes communautaires et de syndicats. La pluralité et la multisectorialité du *membership* constituent une force pour la Table, qui puise auprès de ses membres des expériences, des préoccupations et des analyses diversifiées. Elle intervient sur la prise en compte des intérêts et des conditions de vie des femmes, plus particulièrement sur les dossiers suivants : le développement régional et la représentation politique des femmes au sein des instances décisionnelles; les femmes des communautés culturelles et racisées, la condition féminine dans les structures municipales; la santé des femmes et leur place dans les instances régionales et locales en santé; la lutte contre la

violence faite aux femmes, la discrimination en emploi, principalement pour les femmes doublement discriminées; l'accessibilité pour les femmes handicapées et leur participation à la vie civique.

Les actions de la Table interpellent principalement, mais non exclusivement, les instances régionales de Montréal sur les questions préoccupant les femmes. Elle intervient, entre autres, auprès de la Ville de Montréal, de la Conférence régionale des élus, de l'Agence régionale de santé et de services sociaux, de la direction régionale d'Emploi-Québec et du ministère des Affaires municipales et des Régions.

## L'organisme partenaire : Relais-femmes

Relais-femmes est un organisme féministe de liaison, de recherche, de formation et d'accompagnement qui œuvre dans une perspective de changement social.

Pour réaliser cette mission, Relais-femmes puise sa légitimité et son inspiration auprès de son *membership* et de l'ensemble du mouvement des femmes québécois. Sa centaine de membres associatifs comprend bon nombre des regroupements nationaux et régionaux de groupes de femmes de même que plusieurs groupes locaux, diverses organisations d'action communautaire et d'études féministes. Une trentaine de chercheuses et de femmes issues de divers milieux et disciplines sont aussi membres à titre individuel.

En raison de ces liens privilégiés avec les organisations de femmes, les milieux de la recherche et certaines institutions, Relais-femmes joue fréquemment, entre ces interlocuteurs, un rôle d'intermédiaire, d'agent de liaison. Ce rôle aide notamment à ce que les savoirs issus de la pratique des groupes de femmes soient reconnus et à ce que la participation de ceux-ci à toutes les étapes d'un projet de recherche en partenariat soit assurée. Relais-femmes promeut des pratiques de décloisonnement, de transfert et de mobilisation des connaissances où la coconstruction, le partage et le décloisonnement de ces dernières sont des éléments essentiels. Cette rencontre des savoirs expérientiel et académique crée un corpus de nouvelles connaissances centrées sur l'action et concourt ainsi à l'avancement de la recherche et au renouvellement des pratiques des groupes.

## BIBLIOGRAPHIE

CHOUAKRI, Y. (2001). *Les femmes et la diversité ethnoculturelle à Montréal ou comment la Table des groupes de femmes de Montréal peut-elle faire une place aux femmes et aux groupes de femmes de diverses origines et intégrer leurs préoccupations*, Montréal, Table des groupes de femmes de Montréal.

CHOUAKRI, Y. (2009). *Femmes immigrantes nouvellement arrivées et égalité entre les sexes : État de la situation dans la région de Montréal*, Montréal, Table des groupes de femmes de Montréal.

EID, P., M. AZZARIA et M. QUÉRAT (2012). *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées* : résultats d'un testing *mené dans le grand Montréal*, Montréal, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

TABLE DES GROUPES DE FEMMES DE MONTRÉAL (2013). *Recueil et guide pour les organismes mixtes vers une équipe diversifiée, égalitaire et inclusive des femmes immigrantes et racisées*, Montréal.