



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

**Natasha Normand
Chargée de projet
Centre des femmes de Montréal**

Et

**Diane-Gabrielle Tremblay¹
Professeure, Télé-université, UQÀM**

**Note de recherche no 2006-06 de la
Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-
organisationnels de l'économie du savoir**

Mars 2005

¹ La présente recherche a été réalisée grâce à une subvention de Condition féminine Canada, obtenue par le Centre des femmes de Montréal. La recherche était sous la responsabilité de Cécile Demers, directrice d'Optionelle et de Marie-Josée Duplessis, coordonnatrice, au Centre des femmes, et sous la responsabilité de Diane-Gabrielle Tremblay à la Télé-université. Natasha Normand a réalisé l'ensemble des entrevues grâce à un guide d'entretien réalisé à partir du questionnaire élaboré par D.-G. Tremblay pour ses travaux sur la conciliation emploi-famille et elle a aussi réalisé la première version du rapport de recherche.



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

Distribution :

Chaire de recherche sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir

Télé-université

Université du Québec à Montréal

100 rue Sherbrooke Ouest, Montréal, Québec, Canada H2X 3P2

Téléphone : 514-843-2015

Fax : 514-843-2160

Courriel : dgtrembl@teluq.uqam.ca

Note biographique

Diane-Gabrielle Tremblay Titulaire de la chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir et cotitulaire de la Chaire Bell-Téluq-Enap en technologies et organisation du travail. Elle est professeure à la Télé-Université de l'Université du Québec à Montréal, et elle a été professeure invitée à l'université de Paris I Sorbonne, à l'université de Lille I, à la European School of Management et à l'université de Louvain-la-Neuve, en Belgique. Elle est membre du comité sur la sociologie du travail de l'Association internationale de sociologie, du conseil exécutif de la *Society for the Advancement of Socio-Economics* et codirectrice du comité sur les temps sociaux de l'Association internationale des sociologues de langue française. Elle est également présidente de l'Association d'économie politique et rédactrice en chef de la revue électronique *Interventions économiques*.

(www.teluq.quebec.ca/interventionseconomiques) Elle a en outre écrit plusieurs ouvrages et rédigé divers articles portant sur la nature du travail et sur les types d'emplois, la formation en entreprise, les innovations dans l'organisation du travail et du lieu de travail (télétravail), de même que sur l'articulation de la vie professionnelle et familiale. Voir :

www.teluq.quebec.ca/chaireecosavoir

www.teluq.quebec.ca/chairebell

www.teluq.quebec.ca/interventionseconomiques

www.teluq.quebec.ca/chaireecosavoir/cvdgt;

e-mail : dgtrembl@teluq.quebec.ca

Natasha Normand était chargée de recherche au Centre des femmes de Montréal dans le cadre de ce projet.



TABLE DES MATIÈRES

Pourquoi cette recherche?
Problématique
Obstacles à l'intégration au marché du travail
Impact du processus migratoire
Exclusion et discrimination envers les femmes immigrantes
Méthodologie
Profil des participantes
 Profil social des participantes
 Profil professionnel des participantes

IMPACT DU PROCESSUS MIGRATOIRE

CONTEXTE D'IMMIGRATION

Décision d'émigrer
Pourquoi émigrer : Motivations profondes
 Améliorer les conditions de vie
 Les enfants
 Rapprocher le couple
 Sécurité
 Liberté femmes
 Études
 Emploi
 Langue française d'usage
 Rejoindre le mari
 Rechercher la nouveauté
Perte de points de repères de sa propre culture

CHANGEMENTS : Défis liés à l'immigration

IMPACTS SUR LE TRAVAIL

Changements liés à l'individu :
 Réviser ses critères professionnels
 Changement de carrière / Travail autonome
 Langue
Changements liés aux entreprises :
 Fermeture du milieu / Vaincre la peur de l'étranger / Prouver sa valeur
 Gestion du travail
 Milieu de travail
 Réduction de la sphère privée
 Rôle du supérieur immédiat



TABLE DES MATIÈRES (suite)

CONCILIATION EMPLOI-FAMILLE ET INTÉGRATION PROFESSIONNELLE

Difficultés rencontrées

- Division des rôles et des tâches
- Problèmes de garde
- Gestion du temps
- Financement
- Durée et fatigue liés à l'allaitement
- Limiter le nombre d'enfants
- Gestion de la liberté
- Apport du conjoint

Facteurs de réussite au niveau de l'organisation familiale

- Organisation de la famille
- Profil personnel
- Conjoint

Organisation des tâches

- Éducation des enfants

Apport du réseau

- Qui sont les personnes qui sont au Québec?
- Temps de construction des réseaux?
- Accès aux réseaux?
- Type d'aide?
- Facteurs de réussite pour la CTF en lien avec le réseautage?
- Difficultés d'accès aux réseaux?
- Réseaux à l'étranger?
- Impact de la religion?
- Solutions souhaitées

PERCEPTIONS DES PARTICIPANTES FACE AUX EMPLOYEURS ET AU TRAVAIL

REMERCIEMENTS

CONCLUSION

BIBLIOGRAPHIE

ANNEXE I : QUESTIONNAIRE POUR LES PARTICIPANTES

ANNEXE II : QUESTIONNAIRE POUR LE FOCUS GROUPE HOMMES



- Tableau 1. Obstacles à l'intégration des professionnels formés à l'étranger, 11**
- Tableau 10. Est-ce que votre profil d'emploi vous a aidé pour trouver un travail au Québec?, 24**
- Tableau 11. Peut-on comparer votre travail au Québec par rapport à celui dans votre pays d'origine?, 24**
- Tableau 12. Membre d'un syndicat?, 25**
- Tableau 13. Nombre d'employés de l'entreprise-employeur, 25**
- Tableau 14. Même profession au Québec qu'au pays d'origine, 25**
- Tableau 15. Secteurs d'activité, 26**
- Tableau 16. Catégorie professionnelle, 26**
- Tableau 17. Salaire, 27**
- Tableau 18. Qui a pris ou initié la décision d'émigrer au Québec?, 28**
- Tableau 19. Pourcentage qui ont effectué un séjour à l'étranger avant d'immigrer au Canada, 31**
- Tableau 2. Profil des participantes selon l'âge, 21**
- Tableau 20. Votre supérieur immédiat vous permet de vous absenter à l'occasion afin de faciliter votre CTF?*, 42**
- Tableau 21. Mon supérieur m'écoute lorsque j'ai des problèmes de CTF?, 42**
- Tableau 22. Je peux discuter de mes problèmes de CTF avec mon supérieur., 43**
- Tableau 23. Mon supérieur me suggère des solutions pour ma CTF., 43**
- Tableau 24. Mon supérieur connaît les pratiques de CTF au sein de l'entreprise., 44**
- Tableau 25. Votre supérieur immédiat tient compte de vos exigences de CTF pour l'horaire des réunions., 45**
- Tableau 26. Votre supérieur immédiat pourrait changer vos horaires afin de CTF., 45**
- Tableau 27. Votre supérieur est prêt à vous accorder des congés pour faciliter votre CTF., 46**
- Tableau 28. Votre supérieur immédiat est prêt à ce que vous remettiez votre temps de travail pour faciliter votre CTF., 46**
- Tableau 29. Votre supérieur immédiat vous permet de faire des appels téléphoniques afin de CTF., 47**



- Tableau 3. Profil des participantes selon le fait qu'elles ont fait un séjour à l'étranger avant de venir au Canada, 21**
- Tableau 30. Votre supérieur immédiat pourrait diminuer votre charge de travail afin de CTF., 48**
- Tableau 31. Avez-vous des difficultés à concilier le travail et la famille?, 49**
- Tableau 32. Comment arrivez-vous à tout concilier?, 50**
- Tableau 33. Êtes-vous satisfaite de la division des tâches?, 51**
- Tableau 34. Selon vous, estimez le pourcentage des tâches domestiques et familiales assumées par votre conjoint., 51**
- Tableau 35. Est-ce que vous considérez la façon de vous organiser comme un facteur de réussite dans votre équilibre emploi-famille?, 59**
- Tableau 36. Est-ce que vous considérez que votre profil personnel constitue un facteur de réussite dans votre équilibre emploi-famille?, 61**
- Tableau 37. Le conjoint est-il un facteur de réussite dans la conciliation., 63**
- Tableau 38. RÉSEAU : Qui sont les personnes qui sont au Québec?, 67**
- Tableau 39. Combien de temps pensez-vous que cela peut prendre pour reconstruire son réseau au Québec?, 68**
- Tableau 4. Profil des participantes selon la date d'arrivée au Canada, 21**
- Tableau 40. Facteurs de réussite dans la CTF en lien avec le réseautage, 69**
- Tableau 41. Programmes gouvernementaux, 70**
- Tableau 42. Financement (prêt et bourse, employeur, famille, etc.), 71**
- Tableau 43. Ateliers de recherche d'emploi, 72**
- Tableau 44. L'accès à Internet, 73**
- Tableau 45. Soutien de la famille ou des amis, 74**
- Tableau 46. Êtes-vous satisfaite de votre travail?, 84**
- Tableau 47. Comment évaluez-vous votre motivation au travail?, 84**
- Tableau 48. Comment évaluez-vous votre loyauté envers votre employeur?, 85**
- Tableau 49. Comment évaluez-vous votre implication au travail?, 85**
- Tableau 5. Profil des participantes selon l'état civil, 22**
- Tableau 50. Comment évaluez-vous la qualité des relations de travail?, 86**
- Tableau 51. Comment évaluez-vous le climat de travail en terme de stress?, 86**



Tableau 52. Avez-vous déjà songé à quitter votre emploi?, 87

Tableau 53. Pourquoi avez-vous songé à quitter votre emploi?, 88

**Tableau 54. En cas de réduction du temps de travail qu'est-ce qui vous
conviendrait le mieux., 90**

Tableau 55. Qu'est-ce qui vous aiderait à mieux vous en tirer?, 90

Tableau 6. Profil des participantes selon le nombre d'enfants, 23

Tableau 7. Profil des participantes selon la religion, 23

Tableau 8. Profil des participantes selon le niveau d'études, 23

Tableau 9. Nombre d'années d'expérience de travail, 24



Pourquoi cette recherche?

Cette recherche s'inscrit dans la foulée de deux axes de recherche, soit d'une part, les travaux de recherche sur la conciliation emploi-famille réalisés par Diane-Gabrielle Tremblay (2004, 2004a, 2003...) et d'autre part, les travaux du Centre des femmes de Montréal (1995) sur « Les outils de sélection en emploi et les femmes immigrantes ». Nous désirons maintenant approfondir notre compréhension de l'intégration des femmes immigrantes en milieu de travail, en nous intéressant à la conciliation emploi-famille, puisque celle-ci influe fortement sur l'intégration et le maintien en emploi des femmes. Il nous a semblé, selon nos lectures préliminaires, que les femmes immigrantes cumulent des problèmes d'équité en emploi propre aux femmes, et de reconnaissance des acquis propre aux immigrants, ce qui nous a incitées à approfondir la recherche sur ce groupe cumulant les deux caractéristiques.

Nous voulions donc analyser l'insertion socioprofessionnelle des femmes immigrantes sous l'angle de l'articulation travail - famille. Quelques recherches sur ce sujet ont été produites au Québec, mais aucune ne tient compte de l'expérience et de l'opinion des femmes immigrantes, ce qui justifiait l'approche que nous avons retenue, soit des entrevues avec ces femmes immigrantes.

Nous avons choisi de cibler les femmes immigrantes scolarisées. Elles représentaient en 2001-2002 quatre-vingt-douze pour cent (92%) de la clientèle du module FEMA du Centre des femmes de Montréal, soit un service qui offre des services d'orientation et de recherche d'emploi spécifiques aux femmes immigrantes. Nous avons consulté les femmes immigrantes qui ont participé aux « Ateliers de suivi en emploi » offerts par le Centre durant l'année 2002. Plusieurs femmes avaient alors mentionné qu'elles se sentaient souvent seules et vulnérables, en terme de capacité de négociation concernant leurs conditions de travail et face à certaines exigences de leur employeur. De plus, certaines d'entre elles avaient soulevé le fait que l'ajustement à leur vie conjugale, familiale et professionnelle n'était pas toujours évident pour elles, que certains changements imputables au changement de pays rendaient les choses plus difficiles pour elles.

Problématique

Dans un contexte où plusieurs intervenants du milieu de l'emploi, gouvernements et employeurs, annoncent pour bientôt une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, nous considérons important d'identifier certains obstacles soulevés et particulièrement les solutions utilisées par les femmes immigrantes pour se faciliter l'accès à une meilleure mobilité de carrière, grâce à une meilleure conciliation emploi-famille.



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

Les critères de sélection des immigrants indépendants sélectionnés à l'étranger par le gouvernement provincial, se sont particulièrement concentrés ces dernières années sur les immigrants qui ont un niveau de scolarité élevé, les francophones et les jeunes adultes ayant des enfants ou qui prévoient en avoir, ce qui a aussi contribué à la sélection des femmes immigrantes scolarisées comme groupe privilégié pour l'analyse, étant entendu que nous n'avions pas les moyens de réaliser une enquête couvrant l'ensemble des catégories.

À notre grand étonnement, le MRCI annonçait en novembre 2003 que d'après ses statistiques², 94% des nouveaux arrivants qui s'installent au Québec ne trouvent pas de travail dans leur domaine d'études. Le gouvernement est conscient que les nouveaux arrivants doivent effectuer un changement de carrière s'ils veulent trouver un emploi. Le MRCI base donc sa sélection sur un niveau de scolarité élevé en assumant qu'une personne scolarisée aura plus de chance de trouver un emploi, dans son domaine ou non. Cependant, si le gouvernement connaît ces faits, les nouveaux arrivants eux ont l'attente de trouver un emploi selon leur domaine de formation et d'expérience puisqu'ils considèrent qu'ils ont été choisis principalement sur la base de leur scolarité. Avec ces procédures de sélection très strictes, les nouveaux arrivants assument que le gouvernement est au fait de l'offre et la demande d'emplois. D'où la colère et la frustration qui peuvent s'installer peu à peu durant le processus de recherche d'emploi durant les premières années d'établissement. Ces personnes constatent que le marché est soit saturé dans leur domaine, ou se questionnent à savoir si les employeurs sont prêts à embaucher une personne immigrante ou une femme immigrante.

D'après l'étude de Simard (1998), les fonctionnaires ont constaté qu'il existe une dynamique occupationnelle présentant une ségrégation sur la base du sexe, de l'appartenance ethnique et de l'âge. Selon cette étude, les femmes immigrantes seraient doublement pénalisées dans leurs démarches d'emploi. Statistiques Canada soulève aussi, dans les résultats de ses deux derniers recensements, le fait que les immigrantes ont souvent accès à des emplois sous-qualifiés dans les secteurs du vêtement et du textile et sont aussi souvent employés comme personnel domestique.

Plusieurs intervenants, du secteur communautaire et de la fonction publique, notent que les attitudes des femmes immigrantes sont différentes de celles des hommes immigrants et que leurs conditions d'accès à l'emploi sont aussi différentes. Elles sont souvent moins exigeantes que les hommes en terme d'emploi. Par exemple, certaines ont tendance à prendre n'importe quel travail afin de subvenir aux besoins de base de leur famille. Pour ce qui est du salaire, elles le négocient peu et souvent pas du tout. Elles se retrouvent fréquemment au bas de l'échelle salariale offerte, et leur niveau d'expérience et leur domaine

² Statistiques fournies lors d'une présentation du MRCI au Conseil du patronat sur le thème de l'intégration des personnes immigrantes au marché du travail en décembre 2003.



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

d'études ne sont souvent pas reconnus. Cependant, l'exploitation et la discrimination exercées à leur endroit permettraient paradoxalement aux femmes d'accéder plus facilement au premier emploi, précisément parce qu'elles revoient leurs exigences à la baisse.

Voilà donc un ensemble d'éléments de problématique générale qui nous ont amenées à nous pencher sur cette question de l'accès à l'emploi des femmes immigrées en nous intéressant particulièrement à la question de la conciliation emploi-famille.

Recension des écrits

Dans cette section, nous présentons la recension des écrits réalisée sur divers thèmes connexes à notre sujet, avant de passer à la présentation de la méthodologie de notre recherche, puis aux résultats.

Obstacles à l'intégration au marché du travail

Les obstacles à l'intégration des professionnels formés à l'étranger sont bien documentés. Voici une liste, d'après le document « Projet des professionnels de formation internationale-Ottawa (2004), qui résume bien la situation, et dont nous avons tenu compte dans la recherche.



Tableau 1. Obstacles à l'intégration des professionnels formés à l'étranger

Difficulté à faire reconnaître des qualifications internationales, à cause du manque de familiarité des organismes de réglementation, des employeurs et des institutions académiques avec les normes d'éducation, de formation, de technologie et de normes professionnelles.
Insuffisance d'information, pour les nouveaux arrivants, des moyens pour accéder à une profession ou à un métier. Difficulté à faire reconnaître les expériences de travail à l'étranger par les organismes de réglementation et les employeurs.
Absence d'un processus d'appel pour ceux et celles à qui l'on refuse injustement l'accès à des emplois réglementés.
Accès insuffisant à des cours ou à des formations de mise à niveau reliés à l'emploi, à l'apprentissage des langues, ainsi qu'aux tests dans ces domaines. Au Québec nous comptons quelques programmes en ce sens pour les infirmières auxiliaires et les ingénieurs.
Manque d'uniformité des normes s'appliquant aux emplois réglementés entre les provinces et les territoires
L'absence d'expérience de travail au Québec peu rendre difficile l'obtention d'un emploi dans un domaine spécialisé
La nature sporadique des interventions d'organismes non gouvernementaux qui s'efforcent d'appuyer les immigrants formés à l'étranger.
Insuffisance d'information au sujet des coûts et des ressources associés à la reconnaissance des qualifications
Complexité du défi : questions de traduction et d'authentification des qualifications, et du caractère autonome des institutions d'évaluation.
Les attitudes et l'approche de différents milieux démontrent qu'ils sont satisfaits avec le statut quo. On note de la complaisance et l'absence d'un sens d'urgence et la présence d'une attitude ethnocentrique basée sur des stéréotypes.

McIssac (2003) affirme que plusieurs « des obstacles qui rendent difficile l'accès au marché du travail pour les immigrants sont systémiques³ ». On pourrait aussi prendre ces mêmes obstacles et les appliquer à la mobilité de carrière des immigrants.

³ La discrimination systémique résulte d'un ensemble de règles et de pratiques directement ou indirectement discriminatoires, dont l'interaction a pour effet cumulatif de maintenir les membres d'un groupe visé à l'article 10 de la Charte des droits et liberté dans une situation défavorable (d'après Bourque 2003).



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a aussi constaté, dans son évaluation des Programme d'accès à l'égalité effectuée en 1998, qu'il n'y a eu aucun impact sur le niveau d'embauche du groupe des membres des communautés culturelles suite à dix années d'implantation de ces programmes au sein des entreprises. Ils constatent un laxisme inacceptable à l'égard des minorités visibles et ethniques.

Les recherches des dernières années ont bien ciblé les obstacles des immigrants pour accéder au marché de l'emploi. Par contre, les moyens pour surmonter les obstacles mentionnés ci-haut sont moins bien connus, et la situation particulière des femmes mères de famille n'a pas fait l'objet d'études spécifiques.

Impact du processus migratoire

Traditionnellement, l'étape du processus migratoire a été conceptualisée de manière linéaire avec comme pôles l'adaptation fonctionnelle des toutes premières années jusqu'à l'acculturation progressive du migrant à travers une pleine intégration à la société d'accueil (Herskovits, 1952; C.E. Sluzki 1979; É. Olivier 1984, J.W. Berry et al., 1987; M. Wood, 1988; et S. Abou, 1990)⁴.

Selon Dyke et Saucier (2000) la recherche accorde beaucoup trop d'importance aux « différences culturelles » en tant qu'obstacles à l'intégration plutôt qu'en tant que repères contribuant au développement d'une condition familiale satisfaisante.

L'immigration surprend et contraint les couples à renégocier leur structure et leurs attentes conjugales et domestiques par rapport au nouvel environnement social et professionnel. Pour les nouveaux arrivants et les immigrants, la famille devient un projet à plusieurs dimensions où de multiples facteurs entrent en ligne de compte, par exemple, les aspects culturels, religieux, sociaux, politiques, idéologiques et économiques (Jacob, Jouthe et Forcier 1999). L'immigrant est amené à renégocier ses multiples attachements car il est piégé entre la fidélité à sa propre identité culturelle et la nécessité d'assumer un cadre de références pluralistes Dyke et Saucier (2000).

Plusieurs auteurs soulignent que s'il y a une augmentation du rôle économique de la femme dans le pays d'accueil, celui-ci n'est pas nécessairement

⁴ On constate trois périodes d'intégration : 1. de fonctionnement (intégration linguistique et socioéconomique) 2. de participation (sociale : linguistique et économique, institutionnelle : scolaire, services sociaux, santé, médias), et cordiale : personnelle et communautaire) et 3. d'aspiration (intégration politique et communautaire, participation civique) : Abou, 1988; Harvey, 1993 et MCCI, 1991.



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

accompagné d'un changement dans l'attitude du conjoint face à ces changements de rôles. Ceci pourrait générer des conflits et des tensions au sein du couple. Gold, 1989, 1995; Kibria, 1990; Lim, 1997 ; Mahler, 1995; Park, 1997 ; Pessar, 1995; Rubin, 1994 ; Sluzki, 1979.

Exclusion et discrimination envers les femmes immigrantes

Lamotte (1997) souligne que les femmes immigrantes ne sont pas issues d'un groupe monolithique au point de vue sociodémographique, contrairement aux stéréotypes véhiculés par les médias, selon lesquels les immigrantes constituent un ensemble qui ne se différencie que par des caractéristiques physiques, linguistiques ou religieuse. Lamotte constate aussi la bipolarisation en ce qui concerne la scolarité. Elle note une concentration chez les femmes hautement qualifiées et une autre chez les femmes peu scolarisées (i.e. 9 ans et moins de scolarité), et relativement moins dans la moyenne. Elle souligne que la main-d'œuvre immigrante tend à se répartir de manière bipolaire dans les catégories socioprofessionnelles qualifiées et les catégories manuelles dans les secteurs de l'industrie et des services.

La **reconnaissance des acquis** est souvent évoquée pour expliquer les faibles niveaux de revenus des immigrants et leurs difficultés à accéder à l'emploi. La reconnaissance des acquis pourrait expliquer les différences observées entre les femmes immigrantes et les femmes nées au Canada. Si on observe l'évolution du RAM (revenu annuel médian) des salariés en fonction de leurs diplômes, selon l'étude du CAMO (2003), on observe que le revenu augmente avec le niveau du diplôme pour tous les groupes : hommes immigrants, femmes nées au Canada et femmes immigrantes. Cependant, à niveau de formation égale, les femmes immigrantes gagnent moins que les femmes nées au Canada. Et si on observe par communautés culturelles les plus diplômées, femmes asiatiques et arabes, l'on constate que les femmes immigrantes n'accèdent pas à des revenus correspondants à leurs niveaux d'études. Ainsi, en moyenne, une femme arabe de niveau universitaire gagne environ 22 000\$ et une femme immigrante, toutes origines confondues de même niveau gagne 31 000\$, tandis que les femmes nées au Canada et les hommes immigrants gagnent en moyenne, respectivement 41 400 et 47 100\$.

Selon Goyette et Yu (1999), le fait d'être immigrant aurait un plus grand effet sur le taux d'emploi que le genre pour les personnes immigrantes. Néanmoins, les femmes immigrantes ont un taux d'emploi inférieure aux hommes immigrants et aux femmes du groupe d'accueil⁵. Elles mentionnent aussi que les femmes immigrantes scientifiques gagnent généralement un peu moins que les femmes

⁵ Le CBC évalue qu'en 2002 le Canada a connu une perte, dû au fait que plusieurs immigrants ne sont pas placés selon leur niveau d'étude et d'expérience, de l'ordre de 4.5 à 5.5 milliard de dollars. Et au niveau du revenu personnel, cela représente une perte entre 8 000 et 18 000\$ par année.



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

du groupe d'accueil et elles expliquent cet écart par une variation des facteurs suivants : processus migratoire, domaine et secteur d'emploi et caractéristiques familiales. Par exemple, les scientifiques employés dans les secteurs industriels seraient mieux rémunérés que ceux des secteurs académiques ou gouvernemental (Peek, 1995).

D'après Goyette et Yu (1999) les femmes immigrantes scientifiques ont de moins grandes possibilités d'être embauchées et promues aux postes de gestion que les hommes immigrants et les femmes du groupe d'accueil. Elles auraient des salaires similaires aux femmes du groupe d'accueil mais un salaire inférieure au hommes immigrants et du groupe d'accueil.

P.M. Deanzer in McAll (1992) conclut que plusieurs programmes d'accès à l'emploi mènent à des résultats discriminatoire. McAll note aussi que deux tiers des femmes qui ont participé au programme Intégration professionnelle au cours de leur première année d'existence, travaillaient dans des secteurs d'emploi sous-payés ou à forte concentration féminine. Nous avons aussi noté que pour l'année 2002-2003, le Projet d'immersion professionnelle pour personnes immigrantes⁶ offert par Emploi-Québec a permis à 66% d'hommes immigrants de bénéficier de cette mesure, comparativement à seulement 33% de femmes immigrantes.

Selon plusieurs études, les femmes mariées qui immigreront le font souvent pour la carrière de leur mari et non pour la leur (Lichter, 1983; Maxwell, 1988; Shauman and Xie, 1996). C'est pourquoi, à titre d'immigrante secondaire, les femmes scientifiques peuvent avoir plus de difficultés à trouver du travail et particulièrement celles qui ont le plus de potentiel pour leur mobilité de carrière, en terme d'avancement et de promotion, (Pedraza, 1991). D'après certains auteurs, l'intégration et la mobilité de carrière des femmes immigrantes sont influencées par les facteurs suivants : capital humain, caractéristiques de l'emploi, responsabilités familiales, la discrimination liée au genre et à l'ethnie et par le parcours migratoire : Cobb-Clark, 1993; Hughey, 1990, Stier, 1991.

Nous avons posé comme hypothèse que le conjoint qui a pris la décision d'immigrer devient souvent le bénéficiaire principal en terme administratif face au gouvernement provincial, mais c'est aussi lui ou elle qui sera priorisé en terme de services pour accéder au marché du travail, généralement suite à une décision prise au sein du couple.

D'après l'étude du Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour les personnes immigrantes (CAMO-PI, 2003) les femmes immigrantes sont globalement aussi

⁶ Ce programme a comme objectif de faciliter l'obtention du premier emploi selon le domaine d'étude du nouvel arrivant, et ce, en offrant à l'employeur une partie du salaire sur une période déterminée.



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

scolarisées que les hommes immigrants et nettement plus scolarisées que les femmes nées au Canada. Plusieurs femmes immigrantes d'Asie de l'est et du Sud-Est Asiatique ont fait des études universitaires, pour les arabophones, c'est près de 60%.

Le CAMO-PI a observé que les personnes sans formation précise sont majoritairement des femmes, qu'elles soient immigrantes ou non. Les domaines de spécialisation des hommes et des femmes immigrantes sont différents. Les femmes immigrantes étant plus nombreuses à s'orienter généralement vers les professions, les sciences et la technologie de la santé, en enseignement, en loisirs et en orientation, en commerce, en gestion et administration des affaires. Ces tendances confirment l'orientation des femmes immigrantes dans des domaines plus spécifiques aux femmes et qui sont aussi souvent traditionnellement bien moins rémunérés. En ce qui concerne les femmes nées au Canada et les femmes immigrantes, elles ont des domaines de spécialisation similaires. Ce facteur ne peut donc pas expliquer les différences du revenu annuel médian et du taux de chômage observées entre ces deux populations. Une piste d'explication pourrait être qu'elles sont arrivées plus tard, et seraient donc tributaire des salaires plus faibles quand on débute un nouvel emploi. Étant les dernières entrées, elles seraient les premières à être mise à pied en cas de restructuration, une tendance lourde des années 90.

Phénomène d'exclusion : discrimination systémique

L'immigrant qui arrive au Québec peut identifier qu'il y a une volonté politique pour faciliter son intégration : développement de programmes d'insertion économique et linguistique. Cependant, plusieurs se buttent à des barrières structurelles : discrimination et pratiques systémiques d'exclusion et d'inclusion et à du racisme des groupes majoritaires dans leurs pratiques quotidiennes d'exclusion à leur égard.

D'après Touraine (1991) le phénomène d'exclusion traduit le passage d'une société verticale, que nous avons pris l'habitude d'appeler une société de classes avec des gens en haut et des gens en bas, à une société horizontale où l'important est de savoir si on est au centre ou à la périphérie. Le in/out remplacerait le up/down. Ainsi, ceux qui ne sont pas *in* se retrouvent dans un « espace social autre ». Donc ceux qui ne se trouvent pas de travail, ceux qui n'ont pas accès à des réseaux professionnels et ceux qui ont des emplois reliés au marché secondaire (dont le taux de roulement est généralement élevé, le salaire faible, les conditions de travail relativement précaires (temps partiel, sur appel) et où l'on retrouve peu de possibilité de formation ou de promotion offertes par l'employeur) seraient *out*. Et ceux qui ont accès à différents réseaux professionnels, ceux qui ont accès au marché interne (dont les emplois sont plus stables, mieux rémunérés et où l'on a une plus grande accessibilité à de la



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

formation et à des promotions offertes par les employeurs), seraient *in*. Castel (1995) mentionne que la condition faite à ceux qui sont *out* dépend de la condition de ceux qui sont *in*.

Bouhadra (1996) note que les gestionnaires ont des perceptions différentes face à la gestion des diversités culturelles. Certains font ressortir que la reconnaissance de spécificités culturelles et religieuses de chaque individu fait en sorte que les organisations doivent être incitées à réviser leurs structures afin de les respecter et les accommoder dans la mesure du possible. Il fait référence à la notion d'accommodement raisonnable. Une autre tendance contraire est exprimé par ceux qui estiment que les milieux de travail ne doivent pas être la scène d'un particularisme culturel ou religieux donné mais bien un endroit où tous et chacun interagissent en conformité à des politiques et pratiques établies selon les principes d'équité.

Lorsque l'on fait référence au concept d'égalité de service ou de traitement, la justice se base sur le fait que chaque citoyen ou employé, en fonction de ses besoins et de ses ressources disponibles, reçoive un service qui soit approprié. Cela peut donc exiger des ajustements de la part de ceux qui offrent le service ou de la part des employeurs. L'égalité revient à traiter tout le monde de la même façon et l'équité, c'est traiter également ce qui est égal et différemment ce qui est différent, au besoin.

Rôle des réseaux

Les réseaux professionnels, familial et sociaux sont à refaire pour le nouvel arrivant. Parfois, avec le phénomène de l'immigration, il peut arriver qu'ils ne joueront pas le même rôle que dans le pays d'origine.

Fortin (1997) mentionne qu'il existe une relation entre pauvreté – faible scolarité – isolement. En situation de migration : scolarité élevée – activité sociale soutenue, ne suffisent pas à enrayer un sentiment d'isolement. De plus, la présence de parents ou de membres de la communauté ne conduit pas nécessairement à des échanges satisfaisants. En effet, les sous-groupes ne sont pas toujours ouverts aux différences d'idéologie, de classe, etc. qui peuvent prévaloir d'un individu à l'autre ou d'une famille à l'autre au sein d'un même groupe ethnique.

La dynamique des réseaux est fondamentale dans la problématique d'exclusion, mais méconnue. La compréhension des réseaux de socialisation formels et informels, des réseaux ethniques et économiques est importante afin de saisir certaines difficultés du processus d'intégration social et professionnel. Il s'agit de percevoir ces réseaux non pas comme entité ou comme groupe aux frontières non équivoques, mais plutôt comme un ensemble de sous-groupes aux



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

frontières mouvantes. L'utilisation de ces réseaux en terme de supports psychologique et social est une nécessité souvent vécu comme une stratégie de survie dans les premières années d'établissement. Cependant, le piège de l'auto-exclusion doit être bien conscient par le nouvel arrivant s'il veut éviter de s'exclure lui-même des réseaux du groupe d'accueil en restant uniquement dans les réseaux parallèles. L'accès aux différents réseaux du groupe d'accueil n'est certes pas évident. Toutefois leur accessibilité en terme de but à atteindre devrait demeurer un objectif réel et réalisable pour que leur accessibilité reste désirable afin d'identifier les moyens pour y parvenir.

La compréhension du rôle des réseaux, de leur accessibilité et de leur mode d'utilisation peut être un bon moyen d'identifier comment les femmes immigrantes les utilisent et comment ils peuvent avoir un impacts sur leur articulation travail - famille. Devant un marché du travail qui s'avère parfois fermé ou en transition, des conditions économiques qui sont pour plusieurs précaires et un soutien communautaire défaillant, quel sera l'avenir de ces familles en terme de trajectoire effectuée en situations post-migratoire alors que la période d'intégration fonctionnelle se prolonge?

CONCILIATION EMPLOI - FAMILLE

D'après Tremblay (2004) et Guérin (1997), entre autres, de nombreux changements se sont produits tant sur le marché de l'emploi, par exemple la précarisation des emplois et la division international du travail, que dans les structures familiales : famille reconstituées, monoparentalité et nucléarisation de la famille, etc. Ces changements ont souvent la conséquence d'attiser des tensions reliées au partage du temps entre les deux sphères du travail et de la famille. Il peut devenir de plus en plus difficile pour certaines personnes de maintenir un équilibre entre leur famille et leur travail.

Les dimensions liées à la famille

L'analyse bidirectionnelle entre l'emploi et la famille présentée par Guérin (1997) montre que le conflit n'est pas symétrique. Les exigences familiales seraient plus compressibles que celles du milieu du travail. Les exigences liées au travail étant plus formelles et les attentes étant définis plus longtemps à l'avance. En situation où l'on doit choisir en les deux sphères, la tendance serait donc de mettre la priorité sur le travail.

Le soutien du conjoint joue un rôle déterminant dans la conciliation travail-famille (Tremblay, 2004a). L'influence des modèles culturels des rôles parentaux joue un rôle non négligeable : plus une culture tient à distance les hommes de la sphère familiale et plus il sera difficile pour eux en contexte migratoire de revoir leur place dans la famille. Dyke et Saucier (2000) constatent à quel point le père



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

immigrant est appelé à jouer un rôle de **figure substitut du réseau social des femmes**. Ce n'est pas tant l'appartenance culturelle que certaines représentations des rôles de chacun dans la famille qui peut agir sur l'implication des pères.

Dyke et Saucier (2000) ont permis de dégager un *modèle transculturel* des obstacles liés à l'engagement paternel. La notion même d'engagement paternel a pu être redéfini en fonction de facteurs : *individuels* (absence ou effritement d'un modèle d'un bon père, désir d'enfant ambivalent ou non partagé, intégration tardive du sentiment paternel), *relationnel* (tensions conjugales, répartition des tâches, sexualité, incapacité de la mère à laisser une place au père, tensions avec la famille d'origine ou la belle-famille), *contextuel* (difficultés d'insertion sociale via le travail, absence de soutien social, représentation culturelles des rôles parentaux). Ce qui donnerait un nouvel éclairage sur la complexité de la paternité contemporaine et les conditions qui en freinent le plein épanouissement.

Les dimensions liées à l'emploi

Les travaux de Tremblay (2004, 2004a) ont permis d'identifier un bon nombre de variables liées à l'emploi et à la catégorie socioprofessionnelle qui peuvent intervenir dans les difficultés de conciliation. La durée du travail ressort comme variable majeure pour les groupes de professionnels et de cadres, mais les variables suivantes ont aussi un effet : l'âge des enfants, le soutien du supérieur, le soutien du conjoint, et la scolarité ou le niveau de responsabilités (Tremblay, 2004a). On note aussi que les femmes professionnelles ou cadres ont plus de difficultés que leurs homologues masculins (Tremblay, 2004a).

Par ailleurs, d'après le MAICC *in* CAMO-PI (1996), le maintien en emploi fait référence à : "...l'ensemble de mesures qui ont pour but de maintenir les personnes en emploi, de les faire progresser en emploi, d'assurer le développement de compétences, de protéger les emplois par le biais d'activités auprès des individus ou des entreprises tels: la formation continue, le développement des ressources humaines, le reclassement, l'aménagement concerté du temps de travail, etc."

Le maintien en emploi est un problème soulevé à la fois par les employeurs, certains immigrants et certains intervenants en employabilité. Le CAMO-PI (1996) note que la sensibilisation des employés et des employeurs apparaît comme un besoin important dans les cas de départs volontaires, qui peuvent être liés à la capacité d'accueil et d'intégration de l'entreprise. On constate qu'il serait intéressant d'identifier les raisons des départs volontaires afin de fournir les outils nécessaires aux deux parties pour faire face à certaines situations.



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

Simard (1998) mentionne qu'il y a différentes visions de l'intégration socio-économique qui ont cours chez les fonctionnaires concernant l'offre de service. Certains mentionnent qu'il est important de prévoir des mécanismes particuliers, à court et moyen terme, afin de faciliter l'intégration des immigrants vu leurs difficultés spécifiques. D'autres, ayant des vues plus assimilationnistes (tendance à nier les différences), mentionnent que les Québécois ne doivent pas être victimes des largesses prodiguées aux nouveaux arrivants. Quoi qu'il en soit, encore là, on ne s'est pas particulièrement intéressé à la situation propre aux femmes, ou aux mères de famille.

L'enjeu consiste ici à déterminer comment les entreprises s'organisent pour faciliter l'adaptation et l'intégration des employés, et notamment des femmes immigrantes pour ce qui nous intéresse ici. L'étude de Tremblay (2004a) montre à quel point le soutien du supérieur immédiat joue un rôle fondamental dans la conciliation travail-famille; or, ceux-ci n'ont pas été particulièrement sensibilisés à cette question, et encore moins à ce qui pourrait être caractéristique à la situation des femmes immigrantes, d'où l'intérêt de notre recherche. Notons que le soutien offert par le supérieur n'est souvent pas inscrit dans une structure formelle, mais plutôt informelle, mais qu'il faut que le supérieur soit sensibilisé aux difficultés de conciliation pour pouvoir offrir son soutien. Le fait que le soutien soit souvent informel laisse davantage place à l'arbitraire et peut ainsi instaurer des pratiques dont l'accessibilité peut varier selon la relation développée avec le supérieur immédiat, et possiblement aussi selon un ensemble d'autres variables, dont l'origine ethnique pourrait être. Ayant accès à un bassin d'employés de plus en plus hétérogène à différents niveaux : genre, origine ethnique, âge, besoins (familiaux et personnels), etc., l'employeur est aujourd'hui confronté au défi de la gestion de la diversité au sein de son entreprise, en plus de faire face au défi de la compétitivité nationale et internationale, mais bien peu d'entre eux sont sensibilisés à cette question, d'où l'intérêt de la recherche sur ce thème.

MÉTHODOLOGIE

Étant donné nos limites budgétaires, nous avons résolu de faire une première enquête exploratoire, de nature qualitative, par entretiens, auprès des catégories qui nous intéressaient. Compte tenu des groupes immigrants présents au Canada et au Québec, et notamment de la diversité de ceux-ci, nous avons voulu réaliser une enquête auprès de divers groupes, et non d'un seul. Nous avons ainsi retenu, compte tenu de leur importance au Canada et au Québec, les trois groupes ou zones géographiques suivants : le Maghreb, l'Amérique latine (excluant les Caraïbes), ainsi que l'Afrique subsaharienne francophone.



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

Voici les critères retenus pour la sélection des individus retenus pour les entrevues, individus qui ont été contactés à partir de listes de personnes qui avaient participé à des activités du Centre des femmes de Montréal.

Profil des candidates recherchées :

1. Quinze femmes pour chacun de ces groupes : Maghreb, Amérique latine (excluant la zone des Caraïbes) et Afrique subsaharienne francophone;
2. Être arrivée au Canada entre 1995 et 2002 (Originellement, le critère était au départ d'être arrivé soit en 1998 ou 1999, mais nous avons dû l'élargir faute de candidates suffisantes);
3. Avoir des enfants de moins de 12 ans, idéalement moins de 6 ans, à leur arrivée au Canada. Ou avoir eu des enfants au Canada depuis leur arrivée;
4. Avoir un conjoint; nous avons ouvert le critère pour quelques participantes, elles avaient un conjoint au moment de leur arrivée au Canada. Et nous avons aussi retenu une femme veuve.
5. Travailler dans leur domaine d'étude et d'expérience au Québec, depuis plus d'un an idéalement;
6. Être résidente permanente (ce critère s'est ouvert à d'autres statuts d'immigration).
7. Avoir un diplôme d'étude collégial ou universitaire étranger. Nous avons ouvert au diplôme d'étude professionnel afin de pouvoir compléter notre échantillon.

Nous avons aussi demandé à 10 conjoints de participer à un focus group, mais seulement 4 d'entre eux sont finalement venus, et il y en avait un de chacun des groupes ethniques retenus. Un questionnaire fermé leur a été administré et nous avons aussi mené une entrevue collective avec eux, à la suite des entretiens menés avec les femmes (quelques semaines plus tard).

Passons maintenant à l'exposé des principales questions de recherche qui nous ont guidées dans la recherche.

Questions de recherche

1. Comment les femmes immigrantes de différentes origines se sont-elles organisées pour favoriser l'articulation travail – famille? Peut-on distinguer des différences au niveau des solutions utilisées liées à la culture ou plus précisément à leur structure organisationnelle conjugale et familiale?
2. Comment ces femmes immigrantes scolarisées ont-elles dû renégocier leur structure organisationnelle conjugale, familiale et professionnelle afin de pouvoir s'intégrer socialement et professionnellement?



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

3. Comment les femmes immigrantes, qui ont accédé à un emploi dans leur domaine d'études, ont-elles surmonté cette double contrainte d'être femme et immigrante? Ont-elle la perception qu'elles ont de réelles possibilités de mobilité de carrière au sein de l'entreprise ou de l'industrie dans laquelle elles travaillent?
4. Comment leurs réseaux familial, sociaux et professionnels ont-ils pu faciliter l'articulation travail –famille ?

Au nombre des variables retenues, mentionnons les suivantes : processus migratoire, origine ethnique, phénomènes d'exclusion, mobilité de carrière, scolarité, reconnaissance des acquis, réseau, couple, caractéristiques familiales, nombre d'enfants, secteur et type d'emploi, genre, employeur, ...

Quelques données sur le profil des participantes

Sans vouloir nous attarder trop longuement et alourdir la présentation, nous avons voulu présenter un certain nombre de données sur les participantes. Nous avons mis les chiffres en pourcentages pour plus de facilité de lecture, mais rappelons que les femmes sont au nombre de 15 dans chacun des groupes, alors que le groupe d'hommes (conjoints) est au nombre de 4.

Tableau 2. Profil des participantes selon l'âge

AGE	ALL*	Conjoint	AFRIQUE	MAGHREB	A. Latine
26- 30 ans	7%			13%	7%
31-35 ans	22%	7%	27%	20%	20%
36-40 ans	27%	31%	27%	13%	40%
41-45 ans	33%	22%	20%	53%	27%
46-50 ans	9%	20%	20%		7%
51- 55 ans	2%	11%	7%		
56 +		«2%			
N/A		7%			



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

- ALL représente l'ensemble des répondants

Tableau 3. Profil des participantes selon le fait qu'elles ont fait un séjour à l'étranger avant de venir au Canada

SÉJOUR À L'ÉTRANGER					
	ALL	Conjoint	AFRIQUE	MAGHREB	A. Latine
OUI	60%	57%	93%	60%	27%
NON	40%	36%	7%	40%	73%

Tableau 4. Profil des participantes selon la date d'arrivée au Canada

	ALL	AFRIQUE	MAGHREB	A. Latine
1995	2%			7%
1996	13%	20%	7%	13%
1997	9%	13%	7%	7%
1998	20%	20%	33%	7%
1999	22%	20%	27%	20%
2000	18%	20%	13%	20%
2001	13%	7%	7%	27%
2002	2%		7%	

Tableau 5. Profil des participantes selon l'état civil

ÉTAT CIVIL	ALL	AFRIQUE	MAGHREB	A. Latine
Marié	93%	93%	100%	87%
Divorcé	4%			13%
Veuve	2%	7%		



Tableau 6. Profil des participantes selon le nombre d'enfants

NOMBRE ENFANTS	ALL	AFRIQUE	MAGHREB	A. Latine
1	31%	13%	33%	47%
2	29%	13%	47%	27%
3	20%	27%	20%	13%
4	18%	40%		13%
5	2%	7%		

Tableau 7. Profil des participantes selon la religion

RELIGION	ALL	AFRIQUE	MAGHREB	A. Latine
CATHOLIQUE	44%	47%		87%
MUSULMANE	38%	20%	93%	
PROTESTANTE	9%	27%		
BAPTISTE	2%			7%
MORMON	2%			7%
ADVANTISTE	2%	7%		
NE SAIS PAS	2%		7%	

Tableau 8. Profil des participantes selon le niveau d'études

NIVEAU D'ÉTUDES	ALL	AFRIQUE	MAGHREB	A. Latine
Secondaire professionnel	4%	7%	7%	
Collégiale	27%	53%	7%	20%
Universitaire non complété	2%			7%
Universitaire	67%	40%	87%	73%

Pour compléter ce profil, ajoutons un certain nombre de données issues des entretiens, qui permettent de mieux comprendre le contexte de travail des femmes en question.



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

- 93% des femmes ont un seul emploi, 4% en ont 2 et seulement 2% en ont trois.
- 22% des femmes travaillent à temps partiel (30 heures et moins); 62% travaillent entre 30 et 40 heures semaine; Et 16% travaillent plus de 40 heures par semaine.
- 53% ont un horaire fixe entre 6h. et 18h. ; 20% ont un horaire variable dans une plage horaire fixe; 11% horaire fixe mais av 6h. ou après 18h.; 11% horaire variable sans horaire fixe et 2% sont sur appel ou travail de fin de semaine.
- 9% sont travailleurs autonomes au Québec et 24% l'étaient dans leur pays d'origine. 9% étaient à la fois travailleur autonome dans leur pays d'origine et le sont au Québec.

Ajoutons encore quelques éléments sous forme de tableaux qui permettent de compléter le profil, avant de passer aux éléments plus qualitatifs que nous souhaitons mettre en évidence ici et qui ont trait en particulier aux difficultés particulières rencontrées par ces femmes et aux éléments qui ont pu les aider à concilier vie familiale et professionnelle et à s'intégrer en emploi.

Tableau 9. Nombre d'années d'expérience de travail

	- 1an	1-2	3-5	6-10	11-20	21+
TOTAL		4%	18%	24%	47%	7%
PAYS D'ORIGINE	7%	9%	24%	22%	36%	2%
QUÉBEC		13%	31%	51%	2%	2%

Tableau 10. Est-ce que votre profil d'emploi vous a aidé pour trouver un travail au Québec?

OUI	47%
NON	44%
OUI ET NON	4%
Ne sais pas	4%



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

Tableau 11. Peut-on comparer votre travail au Québec par rapport à celui dans votre pays d'origine?

OUI	31%
NON	67%
OUI ET NON	2%

Tableau 12. Membre d'un syndicat?

OUI	24%
NON	73%
En processus	2%

Tableau 13. Nombre d'employés de l'entreprise-employeur

50 & -	42%
51 à 100	14%
101 à 500	16%
501 à 1000	2%
1001 & + ?	25%

Tableau 14. Même profession au Québec qu'au pays d'origine

OUI	44%
NON	56%



Tableau 15. Secteurs d'activité

	QUÉBEC	PAYS D'ORIGINE
Commerce	2%	2%
Communication	2%	2%
Construction	2%	
Transport	2%	
Techno. de l'info.	13%	27%
Finances et ass.	4.4%	9%
Santé/serv. Sociaux	18%	11%
Enseignement/rech.	9%	9%
Droit	2%	9%
Fabrication	4.4%	4.4%
Pharmaceutique	2%	
Secrétariat/compt.	27%	16%
Biologie		2%
Culture	4.4%	4.4%
Administration		2%
Arpentage	2%	2%
Import/export	2%	
Recherche d'emploi	2%	

Tableau 16. Catégorie professionnelle

Employé de soutien	2%
Employé de bureau	16%
Ouvrière	
Technicienne	38%
Professionnelle	20%
Cadre gestionnaire	18%
Artiste	2%
En recherche d'emploi	4%



Tableau 17. Salaire

- 10 000\$	13%
10 à 20 000\$	20%
21 à 30 000\$	27%
31 à 40 000\$	20%
41 à 50 000\$	16%
51 à 60 000\$	2%
60 000\$ +	2%

Nos données de recherche contiennent aussi des informations sur le contexte migratoire, mais nous n'en ferons pas état ici, faute d'espace. Qu'il suffise de mentionner que la majorité des femmes ont immigré dans le contexte d'une décision familiale, souvent pour améliorer l'avenir des enfants. Certaines sont venues rejoindre leur mari après que lui-même ait émigré. Dans la plupart des cas, c'était donc en vue d'une amélioration de la situation socio-économique et non dans un contexte de guerre ou de difficultés politiques dans le pays d'origine, bien que ceci ait aussi été le cas de certaines femmes, et que l'on retrouve aussi souvent ce motif parmi les motifs d'émigration.

CONTEXTE D'IMMIGRATION

La décision d'émigrer

La façon dont s'est prise la décision d'émigrer peut avoir une incidence sur l'intégration professionnelle et la manière dont se vit la conciliation des responsabilités professionnelles et parentales au sein de la famille. Les femmes de l'Afrique subsaharienne ont davantage prisent leur décision en couple (46%) ou par le mari (39%). La décision de celles d'Amérique latine est davantage prise par les femmes dans 50% des cas. La décision de celles provenant du Maghreb est davantage prise par le conjoint (50%) ou le couple (42%). Si on considère l'ensemble de l'échantillon, c'est partagé pour plus du tiers (37%) soit la décision est prise et/ou initiée par le conjoint ou par elle ou par le couple 26%.



Tableau 18. Qui a pris ou initié la décision d'émigrer au Québec?

	Conjoint	Elle	Couple	
A	39%	15%	46%	/13
M	50%	8%	42%	/12
AL	23%	54%	23%	/13
ALL	37%	37%	26%	/38

Notre hypothèse de départ était que les femmes immigrées auxquelles nous nous intéressons ici, bien qu'elles soient scolarisées, avaient davantage suivi leur mari et elles avaient moins participé à la décision d'émigrer. Nos résultats montrent que c'est le cas pour les femmes provenant des régions du Maghreb et d'Afrique subsaharienne, mais moins pour les femmes provenant d'Amérique latine, qui ont pris la décision dans plus de 50% des cas.

POURQUOI IMMIGRER? Motivations profondes

La situation socio-économique des familles au pays d'origine est variée. Certaines familles proviennent de milieux socio-économiques où elles ont déjà un travail satisfaisant selon leurs compétences, de même qu'une maison, une voiture, etc. Cependant, l'avenir de leurs enfants n'est pas nécessairement assuré dans leur pays d'origine : milieu socio-économique instable, perspectives d'emploi restreintes pour les enfants, milieu de vie dangereux au niveau politique, etc. D'autres familles n'avaient pas d'emploi ou de perspective d'emploi satisfaisante et vivaient de surcroît dans un milieu ayant des caractéristiques mentionnées ci haut. Les objectifs sont donc fort diversifiés et nous les évoquons dans les pages suivantes, puisque ceci peut bien sûr influencer sur la manière dont se vit l'intégration professionnelle et la conciliation par la suite. L'amélioration de la qualité de vie vient parmi les principales raisons qui motivent l'immigration au Québec.



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

Améliorer les conditions et la qualité de vie

On observe que les femmes ont recherché une amélioration de leur qualité de vie pour elles-mêmes et pour la famille; voici certains des éléments qu'elles ont évoqué:

- Milieu plus sécuritaire: société civile basée sur des lois respectées par ses citoyens
- Administration politique et économique stable
- Ouverture de la société face à la différence, au pluralisme (culturel, religieux, familial, etc.)
- Meilleur accès : aux études, aux services gouvernementaux, au marché du travail, aux services de bases (logement, nourriture, assurance santé, assurance sociale, etc.)
- Garantie des droits et libertés personnelles.
- Épanouissement personnel, etc.

Enfants

Le projet d'immigrer est souvent motivé pour fournir un meilleur avenir aux enfants (motivation profonde); les parents ont le désir d'offrir aux enfants un milieu de vie où ils pourront s'épanouir en sécurité et en toute liberté;

Les femmes interrogées considèrent aussi qu'il y a au Québec une plus grande facilité pour les enfants d'accéder à différentes structures :

- au système d'éducation : coûts plus faibles (au lieu d'envoyer les enfants étudier à l'étranger, les parents viennent s'installer avec eux à l'étranger), accès à tous les niveaux (du primaire aux études universitaires), stabilité du système, plus grandes possibilités d'accès au marché de l'emploi suite aux études. Grande importance accordée à l'accès aux études universitaires;
- Accès au système de santé et des services sociaux; la plupart jugent également que l'accès est meilleur au Québec que dans leur pays d'origine.

Rapprocher le couple

Le processus migratoire peut, dans certains cas, devenir un moyen pour sauver le couple et la famille. Nous avons noté un seul cas précis où cela était explicitement évoqué, mais finalement, il faut souligner qu'ils se sont séparés, de sorte que l'on peut penser que le processus migratoire ne facilite pas nécessairement la vie de couple et ne peut certes pas sauver les unions en difficulté.



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

Sécurité

Certaines familles ont choisi le Canada parce qu'elles sont personnellement menacées dans leur pays d'origine; d'autres vivaient une situation de guerre civile ou dans un système où l'on contrôle leur liberté de choix; d'autres encore vivaient dans un système économique instable qui provoquait des situations de violence. Plusieurs se sentent impuissant face à la guerre, la violence et l'arbitraire et préfèrent partir, parfois malgré eux. Les femmes interrogées ont donc choisi le Canada parce qu'il leur offre un milieu plus sécuritaire pour élever leur famille et s'épanouir professionnellement.

Liberté pour les femmes

Certaines femmes provenant du Maghreb ont particulièrement mentionné la recherche de plus de liberté pour la femme en terme de droits; c'est particulièrement le cas des Marocaines. D'autres ont évoqué le désir d'avoir plus de droits liés à leur libre circulation dans la ville : aller au café, au cinéma, etc. , et ceci concerne particulièrement les Algériennes. De plus, ces femmes disent rechercher une société où l'on peut être libre de ses choix sans la pression de la société et de la famille.

Études

L'accès aux études semble être très important à la fois pour elles, leur conjoint et leurs enfants. Elles considèrent que le fait d'immigrer au Québec peut permettre aux enfants d'évoluer dans un bon cadre et d'effectuer les études qu'ils souhaiteront. Elles soulèvent l'importance de l'accès aux études universitaires pour les enfants et elles voient la possibilité de retourner aux études sans une pression négative de la société, malgré leur âge. Au contraire, elles apprécient le fait que la société québécoise encourage la formation continue.

Emploi

Plusieurs évaluent avant le départ qu'elles ne pourront pas nécessairement accéder au même niveau de poste qu'elles avaient au pays d'origine ou dans un pays tiers.

Certaines cherchent malgré tout la possibilité de faire évoluer leur carrière. Par exemple, la technologie des différents milieux informatiques est souvent plus avancée au Québec, et cela devient un milieu de travail plus stimulant en terme d'évolution des logiciels notamment.



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

Plusieurs sont catégoriques : l'assistance-emploi ne peut être une solution possible pour elles. Certaines l'ont utilisé, mais elles voyaient cette aide comme une solution temporaire, en attendant de pouvoir se positionner sur le marché du travail : retour aux études (apprentissage d'une nouvelle langue, mise à niveau nécessaire par rapport aux besoins du marché, changement de carrière, etc.)

Langue française

Il convient de préciser que le fait que le Québec soit francophone est souvent un facteur déterminant dans le choix de leur nouvelle destination. Ceci s'observe pour les femmes interrogées comme pour un grand nombre d'immigrants au Québec.

Séjour à l'étranger

Plusieurs personnes sont allées soit en Europe ou aux États-Unis avant de s'établir au Canada. La possibilité de vivre dans une autre culture permet aux individus de relativiser davantage leur décision d'immigrer au Canada et les chocs culturels qu'elles peuvent vivre.

Tableau 19. Pourcentage qui ont effectué un séjour à l'étranger avant d'immigrer au Canada

	Femmes	Conjoints	AFRIQUE	MAGHREB	A. Latine
OUI	60%	57%	93%	60%	27%
NON	40%	36%	7%	40%	73%

Parfois leur premier choix pour l'émigration était l'Europe, mais certains ont constaté une certaine fermeture face à l'intégration des immigrants, et ces personnes choisissent alors le Canada pour les avantages liés à sa politique d'immigration (lorsqu'elle obtient sa résidence permanente, la personne a accès à tous les services, la seule restriction est liée au vote). Les personnes peuvent demander leur citoyenneté trois ans après avoir reçu leur résidence permanente, ce qui paraît avantageux à plusieurs. L'accès à la citoyenneté est beaucoup plus rapide que ce n'est le cas dans plusieurs pays européens, qui sont nettement plus restrictifs. Ce facteur joue énormément sur la perception qu'une personne peut avoir de son niveau d'intégration et de participation à la société et en a incité un certain nombre à choisir le Québec pour émigrer.



Rejoindre le mari

Pour certaines, ce n'était pas vraiment un choix personnel de venir s'installer au Canada. La motivation première était de suivre le conjoint, sans nécessairement avoir d'autres objectifs rattachés à cette décision. Cependant, n'ayant pas d'autres objectifs que de suivre le mari, dans les moments exigeants au plan psychologique, il est alors plus difficile pour ces femmes de se rattacher à des objectifs multiples afin de donner un sens positif à la décision d'avoir émigré.

Recherche de la nouveauté, curiosité

Une des raisons mentionnées par certaines femmes était qu'elles voulaient vivre dans un autre pays parce qu'elles avaient le goût de l'aventure, de vivre dans un monde nouveau. Certaines étaient poussées par la curiosité et le goût d'explorer.

Perte de points de repère de sa propre culture et recherche de référents identitaires

Certaines personnes ont vécu dans leur pays d'origine une perte de points de repère face aux changements sociaux, économiques et politiques qui se sont installés progressivement. Elles ne s'y retrouvaient plus en termes de valeurs, de normes, de croyances et de développement. Elles n'y voyaient plus leur place. Ce sentiment peut-être fortement ressenti, particulièrement par celles qui ont étudié à l'extérieur de leur pays, surtout si le pays a évolué en leur absence, pas toujours dans un sens positif à leurs yeux. Ayant connu d'autres façons de voir et d'organiser la société, ces personnes ont préféré choisir celle qui allait mieux leur convenir en terme de valeurs, de normes, de croyances et de règles.



CHANGEMENTS : DÉFIS LIÉS À L'IMMIGRATION

Dans un contexte d'immigration, les changements se traduisent par des effets sur le travail comme sur la famille, ce que nous aborderons ici.

IMPACTS SUR LE TRAVAIL

Diverses évolutions sont observées en ce qui concerne l'individu, auquel nous nous attardons d'abord, avant de passer à l'entreprise.

CHANGEMENTS LIÉS À L'INDIVIDU

En ce qui concerne l'individu, voyons les divers changements que les femmes ont subi sur le plan individuel dans le contexte du processus d'immigration.

Réviser ses critères professionnels

Durant la préparation à leur nouveau pays d'accueil, plusieurs immigrantes avaient déjà considéré l'éventualité d'obtenir un travail qui n'était pas nécessairement du même niveau que celui qu'elles avaient dans leur pays d'origine. Plusieurs avaient définitivement éliminé cette possibilité. D'autres espéraient cependant un travail équivalant ou mieux. Ces dernières pouvaient percevoir un déclassement professionnel comme un inconvénient davantage que celles qui avaient moins d'attentes à cet égard. Ces personnes vivent plus d'amertume et de difficulté à lâcher prise que celles qui s'étaient préparées à diverses éventualités. De plus, l'élaboration d'objectifs clairs au départ, avec révision par la suite si nécessaire, semble aussi aider considérablement à accepter des situations professionnelles difficiles, mais qui peuvent être temporaires.

« ... quand on est venus, c'est comme si on avait accepté de mettre nos carrières entre parenthèses, on s'est dit que c'est un pays d'immigration, alors c'est sûr qu'ils sont ouverts aux immigrants, mais quand on arrive ici, on déchanté très rapidement. On était conscient qu'on ne retrouverait pas les mêmes revenus, la même aisance matérielle qu'on avait avant, mais on a accepté sciemment. On avait conditionné les enfants psychologiquement en leur disant que ça sera difficile au début, et comme on est des gens optimistes, on espère toujours qu'au bout d'un moment ça va marcher, mais on savait qu'au début, les fins de mois seront difficiles, et qu'ils n'auraient plus tout ce qu'ils avaient ». A18

« Il faut aller de l'avant et avoir des buts très clairs pour réussir. C'est mieux de fermer les yeux parfois. C'est un changement tellement grand, on ne peut pas commencer à comparer. Si on commence à comparer, on ne peut pas rester. Mais dans la vie, on ne peut jamais tout avoir à 100%. Il faut choisir. Et on a choisi. On a fait



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

les choix pour les enfants, ce qui était le plus important mais quand même, je ne renonce pas à faire les choix pour moi-même. Parce que j'aime beaucoup travailler, dans ce que je fais. Il n'est pas question que je passe ma vie à faire du nettoyage.»
LA12

« Oui et non, (je considère que le travail que j'ai est similaire à celui de mon pays d'origine). Oui parce que ça me permet de gagner de l'argent, oui parce que c'est de l'expérience, et j'aime ce que je fais, non parce que ce n'est pas ça que j'aurais voulu. J'aurais voulu plus. C'est comme si je fais un travail un peu plus bas que ce que j'aurais aimé être. »A16

« Les inconvénients, c'est que personnellement, moi je n'ai pas le poste que je mérite. »
M48

Les parcours professionnels ne sont pas nécessairement similaires. Certaines ont dû passer par les manufactures et les petits boulots avant d'obtenir un emploi dans leur domaine, selon leur niveau de tâches et de salaire.

« Avant de travailler dans mon domaine, je travaillais dans une manufacture de chocolats. J'ai fait six mois là-bas. Ça aussi, c'était vraiment dur. Je travaillais le soir, j'étais vraiment ÉPUISEE (insiste fort) quand je rentrais à la maison. Je peux rester à la maison toute la journée et prendre l'aide sociale si je n'ai pas... mais, à quoi bon? ... Puis ça nous aide aussi, ne pas rester confinées à la maison à ne rien faire sur l'aide sociale... Ce n'est pas bon pour notre santé non plus! » A20

Changement de carrière

Plusieurs femmes ont dû réaliser un changement d'orientation de carrière. Certaines le désiraient, d'autre non. Plusieurs ont tourné en rond pendant des mois, voire des années avant de cibler la bonne formation ou le domaine qui allait leur convenir.

« Moi, mon premier travail c'était assistante du personnel et après ça, j'ai décidé d'être photographe. Je voulais étudier aussi pour devenir avocate, j'avais besoin d'orientation de carrière. J'ai trouvé un professeur très bon qui m'a fait un test psychométrique ... Elle a décidé ... que j'avais un souci d'orientation, alors je devais changer. Et l'université donne des cours d'orientation, c'est pour ça que j'ai trouvé un cours d'orientation qui m'a aidé sur tous les plans, pour mon travail: qu'est ce qu'on est et qu'est ce qu'on aimerait faire ici. Parce qu'il y a une chose qu'on aime plus. Je suis avocate ou je suis autre chose si je ne suis pas avocate, mais qu'est ce que je veux faire. Comment je peux changer mon cheminement. Est-ce que je peux faire autre chose pour que je sois occupée. Parce que sinon, à mon âge, c'est plus difficile. Je vais voir si je peux travailler comme assistante juridique, mais chaque fois que je fais des demandes pour ça, ils me disent que je dois avoir de l'expérience comme secrétaire, et comme secrétaire juridique. Je voulais travailler parce que j'allais avoir 40 ans. Presque 5 ans ici au Canada et je n'ai rien trouvé comme avocate, alors je dois faire autre chose. Je vais changer, et c'est à ce moment là que j'ai pensé à changer



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

parce que c'était trop difficile de trouver quelque chose dans mon domaine et surtout dans une institution de qualité. À ce moment là, j'ai travaillé avec une commission scolaire comme assistante pour les enfants, au niveau de la maternelle aussi. (Dans mon pays) j'ai beaucoup aidé avec les enfants et l'après midi, j'étudiais pour les ressources humaines. Donc, c'est pour ça que je peux dire que j'ai un tout petit peu d'expérience, alors je vais voir si dans ce domaine, c'est mieux pour moi, parce que sinon je vais étudier, et étudier toute ma vie et jamais je ne vais travailler, et ici il faut travailler, tout le monde le sait. LA4

Parfois le choix d'une formation est basé sur un concours de circonstance ou c'est un choix basé sur le temps de la formation, le salaire potentiel ou encore l'horaire de travail. Enfin, soulignons que certaines femmes sont devenues travailleuse autonome, par choix ou non, suite à une recherche souvent infructueuse dans leur domaine.

« Pour commencer, je n'étais pas prête à... je vais vous dire franchement là, je n'avais jamais pensé, même dans le plus sombre de mes rêves, à entretien général d'immeubles... Mais il s'est avéré que j'ai travaillé avec un organisme, ALPA, et ils travaillent aussi avec la STM, qui cherchait des immigrants... et puis ils m'ont contactée, ils m'ont demandé "est-ce que ça vous tente d'aller faire un cours de neuf mois..." C'est elle qui m'a contactée. Elle m'a dit: "Si tu fais les soins infirmiers, ça fera environ entre 18\$ et 20\$ de l'heure. Et tu vas être de nuit, tu vas être sur appels au début, mais là je te parle d'un emploi qui te paye 19\$ à 20\$ de l'heure, et c'est sûr que dès que tu as fini, après 9 mois, ils t'embauchent." J'ai dit : pourquoi pas? Pourquoi pas? C'est ça, et j'ai embarqué.» A21

« Je suis satisfaite de la façon de travailler, mais pas du salaire. Comme employée, on reçoit la même chose, c'est sécuritaire, mais si on est travailleur autonome, il faut faire attention parce que ce n'est pas quelqu'un qui te donne l'argent, c'est toi qui dois décider quelle partie tu peux prendre. ».LA13

« Pour, moi, ce n'est pas facile. Pour les enfants c'est facile, mais pas pour moi. C'est dur d'apprendre la langue, en plus j'ai signé une condition pour que ma famille reste ici. Je dois monter une entreprise ici. Je suis venue comme immigrante entrepreneur. Je pense que c'est dur pour une personne qui ne connaît rien de la vie d'ici de venir installer un business. Presque toutes les personnes, 2 à 3 personnes que je connais de la Colombie, qui sont venues dans les mêmes conditions comme entrepreneur, ont perdu de l'argent. Je sais qu'il y en a beaucoup. Je pense que le gouvernement doit faire un programme spécialement pour les entrepreneurs. On doit faire ce cours que j'ai fait, mais au début et pas à la fin (de la période que j'avais pour partir mon entreprise). Parce qu'au début, on apprend beaucoup de choses, mais à la fin, j'ai perdu beaucoup d'argent, et maintenant je sais qu'il y a beaucoup de subventions et beaucoup d'orientation, mais avant je ne connaissais rien. J'ai installé l'entreprise, mais c'est tout. » LA15



Langue

En terme de langue, les défis sont liés à l'apprentissage du français et parfois de l'anglais. Parler le français dans un milieu de travail peut devenir une très grande source de stress pour ceux et celles qui doivent modifier leur langue de travail. Il arrive parfois, que ce stress soit mal géré et que les gens n'arrivent pas, malgré la bonne qualité de leur français, à postuler pour les emplois qu'ils souhaitent et pour lesquels ils pensent avoir le potentiel, de peur que leur français ne soient pas à la hauteur des exigences de l'employeur. Alors les personnes s'excluent elles-mêmes des meilleurs emplois, par manque de confiance en elles..

« La seule chose que je crois qui a été ... la plus difficile pour nous en tant qu'immigrants, c'est la langue. Ah! mon Dieu. Pour se faire comprendre, surtout pour nous les personnes âgées, parce que les enfants apprennent vite. ... Des fois, il y a des personnes qui n'ont pas confiance en elles, parce qu'elles pensent qu'elles ne parlent pas bien et que personne va les comprendre, c'est pour ça que je pense qu'ils ne cherchent pas des emplois dans leurs professions respectives et que peut être ils vont faire des emplois moins hauts, où ils ne doivent pas parler. Mais je crois qu'il faut se mettre plus dans le milieu français pour apprendre. Il faut se lancer pour apprendre la langue. Je pense qu'il y a beaucoup de gens qui s'excluent de leur profession à cause de la langue. » LA 18

De plus, le bilinguisme, avec le français et l'anglais, est souvent une exigence de base pour les emplois de plus haut niveau. L'apprentissage d'une deuxième, troisième voire même d'une quatrième langue devient alors un autre projet à entreprendre. Les femmes doivent donc se positionner face à l'anglais. Il peut arriver qu'elles ne veulent ou ne peuvent l'étudier. Elles devront s'exclure alors des meilleurs emplois.

« Oui, mais toujours ils m'ont dit qu'il fallait apprendre l'anglais parce que... Je suis allée au salon de l'emploi et ils m'ont dit si tu cherches de l'emploi à Québec - la ville -, ou Sherbrooke, ou... pas à Montréal, je crois que tu peux réussir. Mais comme on avait commencé à travailler dans autre chose... » LA13

CHANGEMENTS LIÉS AU MILIEU DU TRAVAIL

Divers facteurs concernent le milieu de travail et les transformations liées au processus d'immigration sont ici importantes.

Fermeture du milieu

Plusieurs femmes considèrent que les employeurs ne sont pas encore assez ouverts à l'embauche d'immigrants professionnels. Elles sont confrontées à la non reconnaissance de leurs diplômes, par les employeurs et aussi par les ordres professionnels. Elles sont aussi confrontées à la non reconnaissance de leurs expériences.



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

De plus, le fait d'avoir un diplôme n'a pas nécessairement la même importance pour elles que pour certains Québécois. Il y a des pays où plus les gens ont des diplômes et plus les personnes sont bien vues dans la société. Dans certains milieux de travail québécois, les personnes interrogées considèrent que ce point de vue n'est pas nécessairement répandu. Le milieu des affaires s'est beaucoup bâti sur le tas, sur l'expérience. Ceux qui sont au pouvoir actuellement n'ont pas nécessairement tous des diplômes. Il y aurait, selon elles, une différence entre la génération au pouvoir actuellement et les générations qui vont suivre, qui ont été davantage formées.

Elles constatent aussi que les employeurs ont plusieurs craintes, stéréotypes et préjugés à leur égard en terme de capacité de leadership, d'organisation, de connaissance des enjeux et du milieu des industries, etc. Les postes de direction leur échappent souvent pour ces raisons.

« ...je dirais que l'intégration quand même, c'est le plus difficile, surtout au niveau du travail. Parce que je trouve que l'immigrant ici arrive et... il y a une couple de personnes qui ont comme la facilité de trouver du travail de façon immédiate mais... je trouve que parfois la communauté n'ouvre pas les portes vraiment aux immigrants. Les immigrants ne trouvent pas facilement de travail dans les entreprises comme ouvriers et... dans quelque sorte de travail, si ils sont comme ménagère, en faisant du nettoyage, des choses comme ça, mais c'est très dur et très triste de voir que vous avez des personnes qui sont des professionnels et qui arrivent et qui sont pris pour travailler comme ça. Comme mon mari par exemple, je ne suis pas contente, il n'est pas content, mais on n'a pas le choix pour l'instant. Mais c'est dur quand même. Parce que lui c'est un professionnel, dans notre pays il a travaillé comme gérant des ventes dans plusieurs compagnies multinationales mais ici, avec l'expérience qu'il avait, c'est presque rien. »LA12

Vaincre la peur de l'étranger

Certaines se sont donné le mandat de se faire voir et de se faire valoir auprès des collègues et des supérieurs, malgré la résistance du milieu, Elles considèrent que cette résistance est davantage liée à l'ignorance imputable aux faibles contacts entre les communautés. Il est donc normal pour elles de sensibiliser leur nouveau milieu.

« ...Maintenant mes collègues se sont habitués à me voir, et moi je dis bonjour à tout le monde, même à ceux qui ne répondent pas, mais je continue quand même, parce que c'est la persévérance. Il faut se connaître un petit peu plus. Je pense qu'en général, les Européens nous connaissent mieux les Africains parce qu'on a une histoire commune. Les Américains connaissent beaucoup moins bien les Africains, alors c'est à nous de nous faire connaître et dans le bon sens. Je me considère comme une porte drapeau. Mon comportement aura une conséquence sur les autres. »A18



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

Prouver sa valeur

Le fait d'être inconnu sur le marché du travail et d'avoir un petit réseau ou pas de réseau du tout, fait en sorte que chacune doit prouver sa valeur sur le marché du travail et auprès des supérieurs et des collègues. Pour certaines, cela va à l'encontre des valeurs de base qui leurs ont été enseignées : humilité, importance du groupe au-delà de l'individu, etc. D'autres ont une personnalité plus introvertie, et cela devient difficile pour elles de se valoriser. Par contre, d'autres y arrivent très bien et prennent différents moyens pour y arriver.

« Les inconvénients d'être venus ici... On peut dire que du point de vue professionnel, on a dû quitter des postes assez importants et quand on arrive ici, ce n'est pas facile d'avoir les mêmes avantages. Mais bon, on se contente de ce qu'on a. Parce que, moi, là où j'étais, j'étais comptable dans une banque. Mais tu arrives ici, c'est un autre cadre. On ne reconnaît aussitôt pas toutes tes valeurs. Tu es obligée de prouver... Et ça prend du temps. Ça prend du temps. Du côté professionnel, c'est difficile. »A24

« Quand tu arrives ici comme immigrant, il y a beaucoup de choses ici que tu ne sais pas. Donc il y a beaucoup de monde qui te donne de l'information, et quelquefois l'information n'est pas claire. Donc, tout le monde parlait des équivalences, et donc, et qu'ils ne vont pas reconnaître toutes les années, et qu'il faut aller à l'université, il faut recommencer. J'avais pensé de toute façon faire des équivalences et aller à l'ordre des comptables ou à une université, mais comme je suis tombée enceinte, j'ai arrêté là, et après j'ai pensé que c'était mieux de faire un MBA. J'ai dit: si je suis capable de faire un MBA ici, ça va être plus reconnu que mes diplômes d'ailleurs. Si tu dis: ah, je suis des HEC, et en plus HEC c'est connu. Donc, c'est vraiment ça, quand je vais en entrevue dans une entreprise, et je dis que j'ai fait un MBA aux HEC, ils te reçoivent différemment. Tu n'es plus seulement un immigrant. Si tu as fait un MBA, ça veut dire que tu n'es pas aussi stupide ou whatever!!! J'ai cherché une reconnaissance du milieu en faisant un MBA, plus que n'importe quoi d'autre. Parce qu'ici, quand tu arrives, tu perds tout ton statut, et ton expérience et tes diplômes ne valent rien » LA14

« Au lieu de chialer pis de dire ah wah wah wah, ben elle est ce qu'elle est (la société), je suis désolé, elle va rester comme elle est, c'est moi qui est venu ici, c'est à moi à s'adapter, je suis désolé, c'est pas à la société de s'adapter, peut-être un minimum d'ouverture de sa part, de compréhension je dirais peut-être, mais pas plus, je suis désolé. Honnêtement, je suis même arrivé à leur dire, parce qu'on est arrivé à un moment donné ...les compagnies québécoises ou canadiennes, appelons ça comme on veut, est-ce qu'elles ont vraiment besoin de nous? Est-ce que ça va marcher sans nous? Oui. Vous, est-ce que vous allez... vous aurez besoin de travailler? Oui. Eux c'est ça leurs conditions, est-ce que vous êtes prêts à... c'est ça. » FGH



Différences dans la gestion du travail

Une différence souvent mentionnée a trait à l'organisation du travail et à l'organisation familiale. Les femmes, particulièrement les Africaines, constatent à quel point l'organisation des tâches s'avère névralgique et très efficace comparativement à ce qu'elles connaissaient, à savoir exécuter les tâches sans trop de planification. D'autres soulignent l'importance de la compétition entre les entreprises et entre les individus. Certaines considèrent que la compétition et l'individualisme, contrairement au travail d'équipe, favorisent le chacun pour soi et que les Québécois se limitent souvent qu'à ce qui leur est demandé.

« Le soutien que j'ai eu au début m'a été donné par un ami, l'oncle de celui qui chante à la télé...Corneille. Il m'a dit qu'il avait besoin de quelqu'un pour un remplacement de congé de maladie. J'y suis resté 3 semaines. C'est là que j'ai compris que l'organisation du travail n'était pas la même. Nous quand on prend des pauses, elles peuvent s'étirer un peu, ici non. Ici le travail est plus encadré et tout le monde court. La plus grande différence par rapport à chez nous c'est qu'on est plus relax chez nous. »A28

« Mais c'est la culture,... mais il n'y a pas de compétition...c'est une chose qui (se) passe ici au travail, on a oublié de dire ça, mais... comme une différence, on aime pas beaucoup se rejoindre et les autres, je ne sais pas pourquoi, mais c'est une chose inhérente à la culture, je ne sais pas.»FGH

« Oui, on fait tout, pour les immigrants, notre mentalité, on fait tout. On travaille en équipe, tous les gens sont disposés à travailler. Mais sans dépasser les limites, parce que des fois on a une secrétaire québécoise. Mais quand tu arrives, tout le monde va prendre du café, et on prend le temps de laver les tasses pour tout le monde, mais tu ne peux pas laver toujours toutes les tasses pour tout le monde, et eux ils ne lavent rien. Alors ils pensent que je les lave toujours pour eux, mais on est fait comme ça. Il faut laver des fois les tasses, pour éviter la frustration. Mais moi, peut être que c'est un défaut, mais je dis toutes les choses, parce que moi je pense que c'est mieux que de garder tout pour moi. Il faut le faire des fois. On travaille comme ça. Il y a plus de latinos, mais on travaille tout le temps en équipe. On ne fait pas tout, tout seul. On a trouvé des assistantes des fois qui viennent pour faire un stage, qui ne font rien et qui ne disent rien, on travaille en équipe. Ça marche comme ça. Et le docteur est très content, c'est pour ça qu'il dit que c'est mieux d'avoir les gens latinos. » LA 11

D'autres, ont appris à mettre des limites au travail. Elles ont souvent donné au-delà de leur mandat. Elles ont vécu de mauvaises expériences, comme se faire mettre à pied après avoir tout donné; pressées comme un citron, elles ont été estomaquées. Elles ont pris un certain temps à donner un sens à leur expérience.

« Moi, avec le combat que j'ai fait, c'est sûr que je suis meilleure maintenant. Je sais comment donner, et combien donner. Des fois on donne, on travaille, mais c'est un peu du n'importe quoi. Je fais une différence entre la qualité que je donne, et la



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

quantité. Mais c'est venu avec le cheminement, et avec toutes les batailles, mais je vais aller droit au but, je ne perds pas de temps, donc je donne plus en quantité et en qualité. Il y a eu une modification. C'est sûr que je suis beaucoup plus satisfaite maintenant avec ce que je fais, parce que j'aime ce que je fais. ... ». M74

Milieu de travail

Certaines mentionnent que le milieu de travail au Québec leur permet un meilleur épanouissement professionnel. Par exemple, les technologies sont plus développées, le climat de travail est plus agréable en terme de liberté de choix et les responsabilités octroyées sont plus intéressantes. La notion de responsabilité peut s'avérer différente dans une société plus individualiste que dans une société plus collectiviste, où la responsabilité peut retomber sur le groupe plutôt que l'individu. En fait, certaines sont bien conscientes que leur poste actuel n'a pas nécessairement le même statut qu'avant, mais en terme de qualité du contexte de travail elles considèrent que c'est beaucoup mieux.

« Mon objectif c'était vraiment une vie dans une société dans laquelle on n'a pas besoin de s'épier l'un et l'autre. Faire ce qu'on a envie de faire, sans penser à l'autre. Sans faire attention à ce que les autres vont dire. Donc c'est surtout la liberté, par rapport à la France, c'est deux bouts qui sont très éloignés, et c'était aussi pour l'éducation des enfants. Moi c'était aussi l'épanouissement du travail, parce que je savais qu'ici, dans le milieu informatique c'était bien, et très avancé. Les études et la base sont la même chose, mais par contre au travail, c'est au ralenti chez nous. Ce que j'ai appris en une année ici, je l'aurais appris en 10 ans là bas. »M60

« ...c'est-à-dire qu'en Algérie, j'étais chef de projet, dans une société de cellulaires. De toute façon, en venant ici, je savais que ce n'était pas le poste que j'allais avoir. Ce n'est pas vraiment mon milieu, ni mon objectif. Ce que je souhaiterais c'est de faire de l'analyse et du codage. À un moment donné c'est ce que je voulais faire, mais c'est intéressant de faire les deux. Je ne suis pas faite que pour ça. Pour moi, je ne dirais pas que c'est plus valorisant. Pour être franche avec vous, j'ai appris beaucoup de choses ici, par rapport aux années en Algérie, parce qu'il y avait du travail, mais ce n'était pas des projets qui se renouvelaient. Ici, on n'arrête pas de faire des nouveaux projets. Donc je ne sais pas c'est quoi pour vous la qualité. Je ne sais pas comment vous répondre. Effectivement, je n'ai pas du tout le même poste, mais je pense que j'ai une bonne qualité de travail ici ».M60

« Je ne peux pas faire la comparaison parce que la technologie n'est pas au même niveau, elle a beaucoup évolué. Mais pour ce qui est du climat de travail, je dirais qu'ici c'est meilleur. » M62

« Ici je suis plus intégrée, mais là-bas on ne te donne pas les tâches au début. Ici, dès le premier jour, tu penses et tu sens que tu es opérationnelle, même si tu fais des erreurs, ce n'est pas grave. En France, tu dois courir après le travail et après les responsabilités. Le travail ici, tu sens que chaque jour tu apprends, et chaque jour est meilleur, et que l'information est accessible. Je n'ai pas beaucoup travaillé en France, mais c'est l'impression que j'ai eue »M76



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

« Non, c'est différent. En terme de responsabilité. C'est mieux par rapport au mode de vie. Le salaire, ce n'est pas super. Le coût de la vie est différent. ... Mais on s'intègre et ça fait partie de nous maintenant. » M9

Réduction de la sphère privée

Il ne semble pas toujours évident pour les femmes immigrantes d'évaluer l'ouverture et les façons de faire propres au milieu du travail québécois, en matière de culture du travail. Leur perte de points de repères face à ce qui se rapporte à la sphère publique ou privée comportent plusieurs zones grises. Les demandes de congés pour pallier aux problèmes d'un enfant malade, ou pour toute demandes liées à la famille etc. sont souvent encadrées dans des règles et des normes strictes, qui peuvent les surprendre parfois. La relation avec le supérieur immédiat peut jouer un rôle déterminant face aux différentes possibilités de gestion d'horaire de la personne, comme nous le verrons dans les paragraphes suivants.

Rôle du supérieur immédiat

Nous avons posé certaines questions en lien avec la conciliation travail famille (CTF) aux participantes⁷. Nous voulions vérifier leur perception quant à l'appui de leur supérieur immédiat face à la marge de manœuvre qu'elles pouvaient avoir pour favoriser la conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie familiale.

On constate que la plupart des femmes indiquent qu'elles sont en accord avec l'énoncé indiquant que leur supérieur immédiat leur permet de s'absenter à l'occasion afin de faciliter la conciliation de leurs activités professionnelles et familiales. On observe que c'est moins souvent le cas pour les Latino-américaines (mais plusieurs n'ont pas de supérieur, étant travailleuses autonomes, d'où l'indication N/A), et davantage le cas pour les Maghrébines. Quelque 13 % sont toutefois en désaccord.

⁷ Ces questions proviennent de la recherche menée par Tremblay (2004) et sont inspirées d'énoncés qui avaient été validés par Guérin et al. (1997). Voir Tremblay (2004, 2004a), entre autres.



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

Tableau 20. Votre supérieur immédiat vous permet de vous absenter à l'occasion afin de faciliter votre CTF?*

	ALL	A	M	AL	FGH
Tout à fait d'accord	9%	13%	13%		
D'accord	51%	53%	67%	33%	25%
Un peu d'accord	11%	13%	7%	13%	75%
Ni en accord, ni en désaccord	4%	7%		7%	
Un peu en désaccord	2%			7%	
En désaccord	9%	13%	7%	7%	
Tout à fait en désaccord	2%		7%		
N/A	11%			33%	

*Note : L'interprétation des tableaux se fait ainsi : **ALL** inclus la réponse de toutes les participantes; **A** représente que les participantes d'Afrique subsaharienne, **M** que les répondantes du Maghreb, **AL** que les répondantes d'Amérique latine et **FGH** que les répondants masculin du focus groupe. **N/A** signifie que c'est non applicable; - qu'elles n'ont pas répondu et ? qu'elles ne savent pas.

Il semble également que le supérieur écoute les problèmes liés à la conciliation pour plus de la moitié des femmes (68 %), surtout pour les Africaines et moins pour les Latino-américaines.

Tableau 21. Mon supérieur m'écoute lorsque j'ai des problèmes de CTF?

	ALL	A	M	AL	FGH
Tout à fait d'accord	16%	13%	20%	13%	
D'accord	49%	67%	47%	33%	25%
Un peu d'accord	4.5%			13%	25%
Ni en accord, ni en désaccord	4.5%	7%		7%	25%
Un peu en désaccord	4.5%			13%	
En désaccord	11%	20%	13%		25%
Tout à fait en désaccord	4.5%		13%		
N/A	7%			20%	

En ce qui concerne la possibilité de discuter des problèmes de conciliation, cela semble moins fréquemment possible, bien que la moitié environ semble pouvoir le faire. Dans le cas des hommes on note que 3 sur 4 (ou 75 %) sont en désaccord sur la possibilité de parler de conciliation avec leur supérieur. Cela



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

rejoint ce que nous avons observé pour les hommes québécois, qui disent aussi avoir de la difficulté à légitimer leurs demandes de mesures de conciliation et à parler de conciliation dans leur milieu de travail. (Tremblay, 2003)

Tableau 22. Je peux discuter de mes problèmes de CTF avec mon supérieur.

	ALL	A	M	AL	FGH
Tout à fait d'accord	16%	13%	13%	20%	
D'accord	38%	53%	33%	27%	25%
Un peu d'accord	9%	7%	7%	13%	
Ni en accord, ni en désaccord	7%	13%	7%		
Un peu en désaccord	4%			13%	
En désaccord	16%	13%	33%		75%
Tout à fait en désaccord	2%			7%	
-			7%		
N/A	9%			20%	

Il arrive aussi que le supérieur suggère des solutions pour les problèmes de conciliation, bien que cela soit moins fréquent que ce que l'on observe pour les autres énoncés. Davantage de femmes sont en désaccord, ou ni en accord, ni en désaccord. Par ailleurs, la moitié des hommes sont en accord, l'autre en désaccord.

Tableau 23. Mon supérieur me suggère des solutions pour ma CTF.

	ALL	A	M	AL	FGH
Tout à fait d'accord	7%	13%		7%	
D'accord	36%	47%	27%	33%	50%
Un peu d'accord	9%	7%	7%	13%	
Ni en accord, ni en désaccord	16%	7%	33%	7%	
Un peu en désaccord	4%	20%	7%		
En désaccord	18%	7%	27%	7%	50%
Tout à fait en désaccord	2%			7%	
?	2%			7%	
N/A	7%			20%	

La connaissance des mesures de conciliation possibles dans les organisations est importante pour témoigner de ce que le supérieur fait pour la conciliation. On



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

observe qu'un fort pourcentage de femmes, surtout les Maghrébines ne sont ni en accord, ni en désaccord, mais que l'on n'a pas une majorité qui considère que le supérieur connaît les pratiques, et surtout très peu sont tout à fait d'accord avec cet énoncé.

Tableau 24 Mon supérieur connaît les pratiques de CTF au sein de l'entreprise.

	ALL	A	M	AL	FGH
Tout à fait d'accord	7%	7%		13%	
D'accord	22%	27%	27%	13%	25%
Un peu d'accord	7%	13%		7%	25%
Ni en accord, ni en désaccord	29%	20%	47%	20%	
Un peu en désaccord	4%	7%		7%	25%
En désaccord	9%	7%	20%		25%
Tout à fait en désaccord	4%		7%	7%	
-	2%			7%	
?	9%	20%		7%	
N/A	7%			20%	

Il semble par contre que le supérieur tienne compte des exigences des femmes en matière de conciliation lorsqu'ils organisent l'horaire des réunions, mais un pourcentage non négligeable (13 %) n'en tient pas compte.



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

Tableau 25. Votre supérieur immédiat tient compte de vos exigences de CTF pour l'horaire des réunions.

	ALL	A	M	AL	FGH
Tout à fait d'accord	20%	13%	20%	27%	
D'accord	49%	67%	60%	20%	50%
Un peu d'accord	4%			13%	25%
Ni en accord, ni en désaccord	2%			7%	
Un peu en désaccord					25%
En désaccord	9%	7%	13%	7%	
Tout à fait en désaccord	4%	7%	7%		
?	2%	7%			
-	2%			7%	
N/A	7%			20%	

Il y a certaines possibilités de modifier les horaires pour tenir compte de la conciliation, pour environ la moitié des femmes. Par contre, des pourcentages importants sont en désaccord, soit 31 % au total et 40 % chez les Maghrébines.

Tableau 26. Votre supérieur immédiat pourrait changer vos horaires afin de CTF.

	ALL	A	M	AL	FGH
Tout à fait d'accord	11%	13%	7%	13%	
D'accord	38%	47%	40%	27%	25%
Un peu d'accord	2%			7%	25%
Ni en accord, ni en désaccord					
Un peu en désaccord	2%	7%			25%
En désaccord	31%	33%	40%	20%	
Tout à fait en désaccord	4%		13%		25%
N/A	11%			33%	

On note que le supérieur est aussi prêt à accorder des congés pour faciliter la conciliation; c'est le cas pour 48 % de l'ensemble des femmes, pour 67 % des Maghrébines et seulement 20 % des Latino-américaines (quoique 33 % n'ont pas de supérieur et peuvent peut-être s'octroyer elles-mêmes des congés).



Tableau 27. Votre supérieur est prêt à vous accorder des congés pour faciliter votre CTF.

	ALL	A	M	AL	FGH
Tout à fait d'accord	4%		13%		
D'accord	44%	47%	67%	20%	
Un peu d'accord	18%	13%	13%	27%	75%
Ni en accord, ni en désaccord	4%	7%		7%	
Un peu en désaccord				20%	
En désaccord	9%	20%		7%	
Tout à fait en désaccord	9%	13%	7%	7%	25%
N/A	11%			33%	

La possibilité de remettre du temps de travail est également offerte à environ la moitié des femmes, dans des proportions semblables, sauf pour les Latino-américaines, mais celles qui sont travailleuses autonomes peuvent sans doute se le permettre également.

Tableau 28. Votre supérieur immédiat est prêt à ce que vous remettiez votre temps de travail pour faciliter votre CTF.

	ALL	A	M	AL	FGH
Tout à fait d'accord	18%	13%	27%	13%	25%
D'accord	36%	40%	40%	27%	25%
Un peu d'accord	2%	7%			
Ni en accord, ni en désaccord	2%	7%			
Un peu en désaccord				13%	
En désaccord	22%	33%	20%	7%	
Tout à fait en désaccord	7%		13%		50%
N/A	13%			40%	

La possibilité de faire des appels téléphoniques ne semble pas contrainte dans les organisations, la très grande majorité des femmes pouvant faire ce type d'appel pour faciliter la conciliation de leurs activités. Nous avons noté dans une recherche précédente que les femmes utilisaient davantage cette possibilité que les hommes et cela semble aussi possible pour les femmes immigrées.



Tableau 29. Votre supérieur immédiat vous permet de faire des appels téléphoniques afin de CTF.

	ALL	A	M	AL	FGH
Tout à fait d'accord	13%	13%	13%	13%	
D'accord	60%	73%	73%	33%	25%
Un peu d'accord	2%			7%	25%
Ni en accord, ni en désaccord	2%	7%			
Un peu en désaccord					
En désaccord	4.5%	7%	7%		
Tout à fait en désaccord	4.5%		7%	7%	50%
N/A	13%			40%	

En général, on peut conclure que les réponses sont positives en ce qui concerne l'aide que peut offrir le supérieur immédiat. Ceci est important, puisque nous avons observé dans une recherche antérieure que le soutien du supérieur immédiat est le facteur déterminant de la facilité ou de la difficulté à concilier chez les femmes qui occupent des postes subalternes. Pour les femmes professionnelles ou cadres, c'est davantage la durée du travail et le soutien du conjoint (Tremblay, 2004a). On note cependant des variantes d'un groupe à l'autre. Nous pouvons constater par exemple que les Latinos américains ont souvent coché non applicable, puisque plusieurs sont à leur compte, comme travailleuse autonome, et n'ont donc pas de supérieur immédiat.



Tableau 30. Votre supérieur immédiat pourrait diminuer votre charge de travail afin de CTF.

	ALL	A	M	AL	FGH
Tout à fait d'accord	4%		7%	7%	
D'accord	7%	20%			
Un peu d'accord	11%	13%	13%	7%	25%
Ni en accord, ni en désaccord	7%	7%	7%	7%	
Un peu en désaccord	7%		7%	13%	
En désaccord	42%	53%	47%	27%	25%
Tout à fait en désaccord	11%	7%	20%	7%	50%
N/A	11%			33%	

En revanche, la diminution de la charge de travail ne semble pas être un élément vraiment négociable, dans le cas où un problème familial pourrait survenir ; c'est ce que l'on constate dans plus de 60% des cas. Environ le quart des répondants considèrent qu'ils auraient une certaine marge de manœuvre.

Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle chez les femmes immigrées

L'intégration professionnelle des femmes immigrées au Canada pose des défis non négligeables pour celles-ci. Dans cette section, nous nous intéressons plus particulièrement aux changements qu'elles constatent dans leur organisation familiale et à l'incidence de ceci sur leur intégration socio-professionnelle. Les femmes immigrées sont généralement confrontées à une nouvelle forme d'organisation familiale lorsqu'elles immigreront au Québec et l'adaptation à cette nouvelle réalité se fait souvent durant les premières années d'établissement du processus migratoire. Le changement majeur pour plusieurs femmes consiste à s'adapter au fait qu'elles n'ont plus à gérer du personnel domestique, mais qu'elles doivent assumer les tâches familiales elles-mêmes, ou avec l'aide de la famille. Elles n'ont pas non plus accès au réseau familial étendu dont elles bénéficiaient dans leur pays d'origine, ce qui constitue un changement majeur du point de vue de l'organisation familiale. L'organisation familiale au pays d'accueil est plutôt vécue en vase clos entre les conjoints et les enfants.

Assumer cette nouvelle organisation familiale (apprendre à déléguer, s'adapter au nouveau rythme de fonctionnement, faire des choix parmi les multiples possibilités d'activités (pour soi, le couple et la famille) en terme d'études, d'emploi et de famille, etc.) représente de nouvelles façons de faire qui



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

demandent un temps de réflexion et d'ajustement de la part du couple et de la famille. Ce temps peut varier selon la compréhension des individus de leur rôle, de leur situation, de leurs objectifs, de leurs attentes, de leur flexibilité, de leurs expériences et particulièrement de leur niveau de communication en terme de respect et d'écoute des besoins de chacun.

Voyons d'abord quelles sont les difficultés rencontrées par les femmes pour concilier emploi et famille dans leur nouvel environnement de vie. Nous avons d'abord demandé aux femmes si elles avaient effectivement des difficultés à concilier le tout, et il semble que les pourcentages soient plus élevés que ceux que nous avons obtenu pour les femmes québécoises en général (Tremblay, 2004).

Tableau 31. Avez-vous des difficultés à concilier le travail et la famille?

	oui	non	
A	67%	27%	6%
M	67%	33%	
AL	73%	27%	
ALLF	69%	29%	2%
FGH	33%	66%	

Nous constatons que plus des deux tiers des femmes considèrent qu'elles ont de la difficulté à CTF et c'est l'inverse pour le groupe d'hommes, où les deux tiers considèrent ne pas avoir de difficultés. Nous revenons plus en détail sur les difficultés des femmes plus loin, mais voici quelques citations des hommes :

- « Non, moi je ne trouve pas vraiment de difficulté, vraiment il y a quelques difficultés ponctuelles mais on arrive toujours à assumer. Difficultés c'était pendant que on faisait les études tous les deux parce qu'on était en train de refaire les études. Oui tous les deux en même temps, on voulait pas perdre de temps chacun. Alors c'était pendant les études et il fallait travailler aussi parce que ça suffisait pas comme prêts et bourses qu'on avait, c'était pas suffisant, à ce moment-là c'était difficile. Mais depuis qu'on a fini, on travaille et pis c'est comme maintenant là ça marche bien ». FGHM
- « Non, il y a pas beaucoup de difficultés à faire comme ça la conciliation. Mais le problème survient quand je fais un déplacement, quand je sens que je va1s travailler à l'étranger, quand je dois passer par exemple trois semaines, un mois à l'extérieur, c'est là où mon épouse a donc des difficultés surtout qu'elle travaille donc jusqu'à... là plutôt qu'elle rentre



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

c'est 6 heures, 7 heures du soir, alors les enfants qui reviennent de l'école, il y en a qu'on doit récupérer à la garderie. »FGHA

DIVISION DES RÔLES ET DES RESPONSABILITÉS

Nous nous sommes intéressées à la manière dont les femmes s'organisent pour arriver à tout faire et avons obtenu des réponses à partir d'une liste pré-établie.

Tableau 32. Comment arrivez-vous à tout concilier?

	AFRIQUE SUBSAHARIENNE	MAGHREB	AMÉRIQUE LATINE	TOUS LES GROUPES
Organisation personnelle	26%	67%	33%	42%
Partage des tâches conjointes	20%	20%	20%	20%
Liste de priorités		13%	20%	11%
Soutien de la famille	7%		13%	7%
Participation des enfants	20%			7%
Participation des enfants et conjoint	7%		7%	4%
Assouplissement des exigences personnelles	7%		7%	4%
Embauche d'une tierce personne	7%			2%
-	7%			2%

On note malgré tout un bon pourcentage de femmes qui sont assez satisfaites de la division des tâches entre elles et leur conjoint, bien qu'un certain pourcentage (un cinquième des Maghrébines et des Latino-américaines) se disent assez insatisfaites.



Tableau 33. Êtes-vous satisfaite de la division des tâches?

	Très satisfaite	Assez satisfaite	entre les 2	neutre	assez insatisfaite	très insatisfaite	N/A
A	20%	47%	7%	7%	7%		2%
M	7%	53%	13%	7%	20%		
AL	27%	33%	13%	7%	20%		
ALLF	18%	44%	11%	7%	16%		2%
FGH	75%				25%		

Tableau 34. Selon vous, estimez le pourcentage des tâches domestiques et familiales assumées par votre conjoint.

%	0-5%	10%	20-25%	30-35%	40-45%	50-55%	60-65%	70%	80%	100%	-
A		6.8%	6.8%		33%	27%		13%		6.8%	6.8%
M		7%	13%	13%	33%	13%			13%		7%
AL	13%		7%	13%	20%	40%		7%			
ALL	5%	5%	9%	9%	29%	29%	7%	4%		2%	
FGH					25%	50%	25%				25%

Nous avons constaté que certaines femmes étaient au bout du rouleau. Elles ont tenté de négocier une nouvelle organisation familiale. Plusieurs ont mentionné que dans leur cas le mari n'était pas nécessairement d'accord au départ pour un aspect de leur situation. Par exemple, le retour au travail que la femmes a effectué ou avoir eu d'autres enfants. Nous avons remarqué que si le mari, ou même la conjointe, ne faisaient pas partie de la décision au départ ou n'était pas en faveur de la décision, il ou elle se déresponsabilisait plus rapidement des tâches reliées à l'organisation familiale.

- « Ça c'est le plus gros problème, je vais mettre une croix dessus (rire). Dans mon cas. Parce qu'il y en a d'autres qui le font. Ils le font parce qu'ils s'adaptent. Mais ce n'est pas dans leur culture ni dans leur éducation. Mais ils s'adaptent vu le moment et puis... Mais dans mon cas, c'est très-très difficile. Mais, il dit qu'il ne veut même pas faire chauffer l'eau. (rires). "C'est toi qui fais le café, c'est toi qui fais tout, tout, tout. Donc, avec les enfants... Moi, j'aime faire ça, mais je n'en peux plus. »A

On observe que dans plusieurs cas, la responsabilité de l'organisation familiale retombe entièrement sur les épaules de la conjointe car dans le pays d'origine les traditions se basent sur la division sexuelle du travail. Au foyer c'est la femme



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

et à l'extérieur c'est l'homme qui assume. Cependant, l'accès aux domestiques délimitait la tâche de la conjointe principalement à celle de gestionnaire du foyer et non pas à être celle qui exécutait quotidiennement les tâches domestiques. Malgré le changement d'environnement et de contexte, la femme n'ose pas demander à son conjoint de changer ses habitudes. Elle ne demande de l'aide que si elle n'est pas disponible, ou l'homme se rend disponible seulement quand la femme ne peut assumer la tâche. Et le mari est là à titre d'aide malgré le fait que tout les deux travaillent ou, même quand c'est la femme qui travaille et pas le conjoint, étant aux études ou sur le chômage. La dynamique qui s'installe alors est celle où la femme est toujours en position de demander et dire au mari quoi faire. Cela peut entraîner des conflits au sein du couple si les demandes doivent être répétées ou si elles sont non réalisées.

- « Le problème pour mon mari c'est que beaucoup d'hommes, ils pensent que c'est la responsabilité de la femme la maison et les enfants. Il fait d'autres choses, mais des fois il faut se chicaner pour qu'il vienne m'aider, parce que c'est ça qu'il dit, il ne dit pas que c'est parce que tu as besoin, c'est parce qu'il va m'aider. Il pense comme beaucoup d'hommes que c'est la responsabilité de la femme. Parce qu'il m'a déjà dit que si je travaille, c'est que je me sens capable, pour lui, il n'a pas de problèmes si je ne travaille pas. Ton travail principal c'est la maison, si tu veux faire quelque chose d'autre, c'est extra. Il m'aide, mais il n'est pas tout à fait d'accord »la10
- « ...un peu d'accord, quand je suis là et disponible les corvées me reviennent. Je dois être non disponible ou trop fatiguée pour qu'il aide.... »A23

Si la femme trouve un travail avant le conjoint, il peut se créer une inversion des rôles dans les cas où c'est le conjoint qui gère le budget. Les tensions et les frustrations se feront alors sentir sur la conjointe. De plus, si la femme gagne davantage que le mari, étant par exemple au salaire minimum, cela peut aussi engendrer des conflits si le couple n'arrive pas à gérer ce changement de situation.

- Mais c'est une chose que j'ai trouvée intéressante parce que... au commencement, on s'est chicanés: "Tu as l'argent, tu as tout et pas moi..." Alors je lui ai dit "d'accord, je te donne le chèque et va le changer". Il a changé le chèque et gardé l'argent dans sa poche mais je lui demande "donne-moi de l'argent pour acheter ceci, donne-moi pour..." et il n'y a pas de problème. Et ça a fait baissé son stress. Il y a une autre chose aussi. Si tu étais une personne qui nous connaissait... il a l'image de l'homme fort, de l'homme qui demande tout, mais c'est seulement l'image. Je n'ai pas de problème avec ça parce que chez nous, c'est moi qui organise tout. C'est vraiment moi qui organise, quel jour on va sortir, quelles



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

choses on va payer, tout ça... Mais c'est l'image qu'il donne de lui et moi ça ne me dérange pas parce que dans l'intérieur, je sais que j'ai ma place bien... ciblée. »LA13

Il y a aussi la vision que les traditions du pays d'origine sont immuables et le fait de demander de l'aide ou de partager les responsabilités avec le conjoint est vu comme impossible. Cela rend impossible toute évolution de l'organisation familiale. La femme s'enferme elle-même dans un cul-de-sac.

« ... je commence à nettoyer, je commence à faire ceci et cela, mon mari il vient et il mange, on peut dire aussi on contribue, parce qu'il ne fait rien, on ne lui apprend rien, on continue la vie de l'Afrique. C'est ça, je trouve que nous aussi les femmes, on contribue. On doit y aller petit à petit. On a une société aussi qui nous défavorise dans nos valeurs, les femmes comme ça, les hommes comme ça. Alors, il faut qu'on sache que... Les femmes, quand on arrive au Canada: "OK, mon mari ne peut pas faire à manger." "Ah mais vous savez, mon mari ne sait pas faire à manger." C'est normal. Mais mon mari, comment est-ce qu'il va apprendre? Comment est-ce qu'il va s'intégrer? Il faut l'aider à s'intégrer! Nous, les femmes, on s'intègre facilement. Eux, c'est difficile. Et surtout, mon mari, vous voyez, dans le pays il était avocat, il n'a jamais fait à manger... C'est difficile pour eux. Il y a des amis aussi, son mari était médecin en Afrique. Aujourd'hui... avant, il travaillait dans une manufacture... Vous voyez, c'est très difficile de changer comme ça et après... il travaille à la manufacture, il est déjà frustré, tu arrives à la maison, tu dois faire à manger alors que tu n'as jamais fait ça depuis que tu es né... Alors, je crois que l'on doit commencer petit à petit à leur apprendre comment il faut faire. Il ne faut pas attendre »A20

- « Je dirais que je suis satisfaite. Il y a des choses que l'on ne peut pas changer. Par exemple, je ne peux pas l'obliger à cuisiner parce qu'il n'a jamais cuisiné dans sa vie. Dans notre culture, ce n'est pas l'homme qui cuisine. Ce sont des choses qu'au début, je voulais qu'il fasse mais j'ai laissé tomber»LA

PROBLÈMES DE GARDE

Certaines femmes vivent de grandes difficultés en ce qui concerne la recherche d'une garderie. N'ayant peu ou pas de contact privilégié avec le milieu et étant nouvelle arrivante, elles suivent donc la procédure et elles inscrivent leur enfant sur des listes d'attente. Cependant, elles pensent que souvent, ces listes ne sont pas respectées et ont l'impression d'être pénalisées à cet égard. De plus, elles soulignent le manque d'endroit où l'on accepte les poupons de moins de 18 mois. Ainsi, l'attente du retour au travail est souvent plus longue que prévue. Il arrive aussi que les femmes trouvent une garderie pour un ou des enfants d'un certain groupe d'âge et que le plus jeune n'ait pas de place ou s'il en a une, c'est



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

dans une autre garderie. De ce fait, certaines femmes peuvent faire face à une course à obstacles chaque matin pour aller mener les enfants à la garderie.

- « Oui, parce que normalement, si tu as deux enfants dans une garderie, le troisième devrait être prioritaire sur la liste, pour pouvoir les regrouper. Mais tu en amènes à l'Est, l'autre à l'Ouest, et toi tu travailles au Sud, alors que tu habites au Nord, Mon Dieu, tu fais les quatre points cardinaux toute la journée. Là, je pense qu'il devrait y avoir une politique pour pouvoir regrouper les enfants dans une garderie. Ce serait vraiment très bien. »A
-
- « Oui. Travailler et avoir une famille en même temps, ce n'est pas facile. Quand on a un enfant, on n'a pas les moyens de faire les deux choses. Il n'y a pas de garderies, il y a des listes d'attente de trois ans... J'ai cherché partout. Dans la garderie où est mon fils, c'est une garderie familiale mais la femme n'a pas beaucoup de patience avec les enfants. Ça, ça m'ennuie. ... je vais voir si il va s'adapter, sinon, on va regarder, à rester en garderie privée, mon mari et moi on va s'organiser, quand lui ne travaille pas, moi je travaille le matin, comme ça je travaille seulement 20 heures, je cours pour revenir avant que mon mari parte, lui, il garde le matin et... lui travaille le soir, à 3h30. Alors, j'aurais le temps d'arriver puis... (soupir de lassitude)... le faire garder un ou deux jours par semaine. »LA20

Elles soulignent aussi le manque de temps et les horaires de travail qui ne correspondent pas toujours aux horaires des enfants. Les parents et les enfants sont insatisfaits du manque de contacts. Les moments de rencontres sont rares, et cela sollicite alors beaucoup la compréhension des enfants. Parfois, ils doivent revenir seul à la maison après la classe, malgré leur bas âge. Une des solutions possibles et utilisées par certaines femmes consiste à demander à certains membres de la famille élargie restés au pays de venir soit momentanément ou définitivement s'installer au Québec afin de s'occuper des enfants.

- Oui, parce que pas plus tard que ce matin, mon garçon, le mercredi, il finit à 13 heures. Et il n'y a personne à la maison à 13 heures. Il y a une de ses camarades de classe... ça n'a pas de bon sens... je ne peux pas payer la garderie pour les deux et payer le service de garde pour les autres, je ne peux pas... Parce que aussi, pour ne pas entrer dans le pétrin, il y a des choses que tu peux diminuer, le loyer, la nourriture, je ne peux pas l'éliminer de mon budget, parce qu'il faut que je les paye. Mais pour le service de garde, je peux m'arranger pour... si je peux les garder moi-même ou si elle peut être là pendant une heure pour le temps que je revienne, ça je le ferais. Bien que je n'aime pas ça, ce n'est pas sécuritaire, mais je le fais quand-même. Donc, c'est des choses que des



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

fois, on le fait, même si on ne l'aime pas. Mais par exemple, mon garçon, quand il finit à 13h00, il y a une de ses camarades de classe, sa maman m'a dit qu'il peut venir avec sa fille, jusqu'à ce que ma fille revienne à 3 heures. C'est ça, c'est ça qu'on a fait ce matin. C'est ça qu'on appelle le réseautage... Ça commence par là...A27 »

La période estivale constitue aussi un casse-tête pour les familles. Les possibilités sont limitées, le camp de jour étant souvent l'unique alternative possible, et celui-ci est généralement assez coûteux, surtout si le nombre d'enfant est élevé. D'autres possibilités s'offrent aussi : les faire garder par les plus vieux de la famille ou par des amis, ou encore la famille élargie s'il y en a. Certaines femmes jugent même préférable de les envoyer dans la famille au pays d'origine durant une partie de cette période.

Le retour aux études est souvent rendu difficile en raison des problèmes de garde. N'ayant pas trouvé de garderie, certaines femmes ne peuvent pas s'inscrire à un cours de mise à nouveau ou une nouvelle formation parce que leur mari travaille et ne peut pas s'occuper des enfants.

GESTION DU TEMPS

La notion de temps n'est pas la même pour toutes les sociétés. Dans les sociétés modernes comme la société québécoise, cette notion est plutôt linéaire et très organisée. Plusieurs femmes immigrées ont l'impression que les courent toujours et manquent de temps, ce qu'indiquent par ailleurs des recherches (Tremblay, 2004). Ils apprécient généralement cette nouvelle organisation du temps, de l'espace et des ressources dont s'est dotée la société québécoise, mais ils ont parfois de la difficulté à suivre le rythme imposé.

La gestion du temps est d'autant plus complexe lorsque l'un des conjoints, ou parfois même les deux, sont inscrits aux études à temps plein ou partiel et travaillent en plus. Généralement, le scénario qu'ils connaissaient dans leur pays d'origine était tout autre. Le manque de points de repère et le manque de soutien du réseau rend l'exercice plus ardu. Cependant, plusieurs couples réussissent à passer au travers et ce, généralement grâce à un partage des responsabilités.

- « Hum... Il est d'accord pour que j'étudie, mais il ne fait pas un effort pour ça. Parce que lui, il aime ça, me voir étudier, apprendre quelque chose de nouveau, avancer dans mes choses. Mais ça demande quelque chose avant ça. On a le logement et tout. Il faut que je délègue certaines tâches pour avoir le temps pour étudier. Mais si je passe plus de temps à étudier et que j'ai les autres tâches domestiques à faire et que je me couche à



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

deux heures du matin, je préfère faire ces tâches là plutôt que de me coucher à deux heures du matin. »A24

Plusieurs mentionnent le manque de jours de congé pour s'occuper des enfants. Cette situation occasionne du stress et un manque à gagner financièrement si l'un des conjoints doit s'absenter du travail sans être payé. La plupart comparent les congés accordés au Québec à ceux de leur pays d'origine ou aux pays Européens et constatent qu'il y en a beaucoup moins ici et que la flexibilité des horaires est moins évidente s'il y a un problème familial.

- « Parce qu'il y a des fois où on doit aller au médecin soit pour nous-mêmes, ou pour les enfants et on ne peut pas. Il n'y a pas de congé, mais les congés pour quand on est malade, ça, c'est autre chose, mais lorsqu'on doit aller voir le médecin pour n'importe quoi, soit il me les compte, soit je n'y vais pas. Et la plupart du temps c'est ça. Je n'y vais pas. J'ai une amie qui a 10 jours de congés maladie. Ils les payent même s'ils ne les utilisent pas. Moi ça m'aiderais beaucoup d'avoir 10 jours de congé pendant toute l'année et faire des choses qu'on ne peut pas faire après 5 heures lorsqu'on fini de travailler. » LA17

La gestion des horaires de travail pose aussi un problème au moment d'imprévu, en particulier quand les enfants sont malades. L'accès aux horaires flexibles n'étant pas généralisé, Les possibilités de pallier aux imprévues sont restreintes : s'absenter du travail, demander à un voisin, un ami ou la famille quand il y en a et s'ils sont disponibles.

Certains se questionnent aussi sur la possibilité de refus des heures supplémentaires qui peut les mettre en situation de perdre leur emploi ou d'avoir de mauvaises notes à leur dossier s'il y a trop de refus ou d'absence au travail.

FINANCEMENT

Le premier accouchement ne s'accompagne pas toujours de prestations de maternité puisque la femme n'a souvent pas encore eu le temps de trouver un travail ou si elle en a trouvé un, certaines personnes n'avaient pas accumulé assez d'heures pour en bénéficier. Cela peut donc amener des restrictions budgétaires importantes. Généralement, au second enfant, elles essaient de gérer autrement la situation. Parfois les femmes, malgré leurs diplômes, sont reléguées à de petits boulots et cela ne leur permet pas d'obtenir un montant de prestations très satisfaisant. Cependant, plusieurs en sont déjà très reconnaissantes, n'ayant pas ce type d'aide au pays d'origine.



DURÉE ET FATIGUE LIÉS À L'ALLAITEMENT

Certaines femmes font la remarque qu'elles peuvent avoir beaucoup moins d'énergie que leur conjoint quand elles allaitent et travaillent en même temps. Le temps d'allaitement peut se prolonger sur une période de plus d'un an dans certains cas, ce qui les met à l'épreuve. La tradition d'allaiter étant plus longue dans certains pays, particulièrement pour les femmes d'Afrique subsaharienne, cela accroît les exigences à leur égard, même si elles sont au Québec.

- « ... Peut-être parce que je suis la maman, je dois faire un peu plus. Et ce n'est pas reconnu comme travail. Je dois me réveiller la nuit pour allaiter la petite et tout ça. C'est ma part, même si je dois aller travailler comme lui. C'est ma part de maman. C'est la seule chose qu'on a quand je travaille. Lui, il a plus d'énergie parce qu'il n'a pas certaines choses avec l'enfant, je crois. Il a la responsabilité financière mais... »LA19

LIMITER LE NOMBRE D'ENFANTS

Les conditions socioéconomiques n'étant pas les mêmes qu'au pays d'origine, le plan du départ s'avère souvent révisé quand le couple connaît l'ensemble des données de leur nouvelle société. C'est principalement le manque de soutien qui incite les couples à diminuer le nombre d'enfants qu'ils auraient voulu. Ceci est vu comme un ajustement permettant de réduire les difficultés de conciliation emploi-famille.

- « Mais avec tout ce qu'on vit là, ce n'est pas possible. On en aurait voulu, en plus des quatre que nous avons, peut être deux de plus. C'était un de nos objectifs, mais quand on a vu la réalité, on s'est ravisé, parce qu'on avait pas les moyens. Après deux années sur nos économies, on n'avait plus les moyens, tu ne peux pas te permettre de faire d'autres enfants pour les faire souffrir Les inconvénients c'est la fatigue, les confusions, les chicanes, les tensions, mais il faut s'adapter et vivre avec ça. J'ai lâché prise sur quelques situations, les premières années c'était plus difficile, mais maintenant c'est une question d'habitude. Il faut faire ce que tu as à faire malgré la fatigue...Les gens ne font pas d'enfants parce qu'ils ont beaucoup de problèmes, et parce qu'il y a beaucoup d'incitatifs à faire autre chose. Notre problème c'est la valeur de la famille, c'est pour cela que les immigrants ont des problèmes pour concilier famille et travail. Pour concilier les deux il faut beaucoup de sacrifices et beaucoup de peine. Et en plus dans notre culture, nos hommes ne travaillent pas à la maison, et tu ne peux pas changer des habitudes aussi facilement, alors c'est notre amour de la famille qui nous pénalise. Je constate même beaucoup de divorces parce que les hommes ne font rien. Mais il faut voir le positif, quand on ne peut pas changer les choses, il faut les prendre comme elles sont. »A22



GESTION DE LA LIBERTÉ

La notion de liberté doit être apprivoisée par ceux qui proviennent de sociétés construites sur des bases collectives. Les notions d'autonomie, de responsabilité individuelle, de confiance, d'accès aux services et à l'information, de compétitivité, etc. représentent des éléments nouveaux, qui compliquent parfois la vie familiale et la conciliation avec l'emploi. Un des chocs que plusieurs peuvent vivre ou anticiper est celui de la liberté pour les jeunes adolescents. Les parents peuvent être mal préparés par manque de modèles et d'encadrement, qui sont généralement fournis par la famille élargie. Les femmes n'arrivent pas toujours à saisir les nuances du fonctionnement de la société québécoise et elles n'arrivent pas toujours à bien gérer cette liberté pour leur adolescents, ce qui les inquiète.

- « . Ici, il y a plus de liberté pour les jeunes qu'ici. Il faut savoir la gérer. Moi la liberté ma mère m'en donnait beaucoup mais je n'en ai jamais abusé. Ça serait un inconvénient aussi. Mais je pense que ce n'est pas un inconvénient, c'est le côté difficile. Mais moi en Colombie, j'avais beaucoup de maturité et de liberté parce que j'ai commencée à voyager à l'âge de 11 ans, tout dépend de quoi, de la maturité de la personne, je pense que c'est ça, parce que la liberté c'est bon, et maintenant que je vis seule, c'est très bon. On doit y aller tranquillement, on n'a pas besoin de prendre trop d'alcool, ni trop de sexe, la liberté oui, mais pas le libertinage. Ici, les enfants sont beaucoup plus libertins, ils ne voient pas les limites. »LA15

Nous étant penchés sur les difficultés de conciliation, passons maintenant aux facteurs pouvant favoriser la réussite dans l'organisation familiale.

FACTEURS DE RÉUSSITE DANS L'ORGANISATION FAMILIALE

L'organisation de la famille ressort comme un élément fondamental permettant de faciliter la conciliation emploi-famille dans le nouveau pays de résidence. Les femmes indiquent qu'elles ont un bon sens de l'organisation et que cela les a aidées à obtenir une meilleure conciliation ou un meilleur équilibre emploi-famille.



ORGANISATION DE LA FAMILLE

Tableau 35. Est-ce que vous considérez la façon de vous organiser comme un facteur de réussite dans votre équilibre emploi-famille?

oui	non	
A	87%	13%
M	67%	33%
AL	80%	20%
ALL	78%	22%

La tolérance, le respect et la communication sont trois principes qui revenaient souvent comme élément de base d'une bonne communication au sein du couple et de la famille.

- . "Je n'ai jamais fait ça... Moi non plus je n'ai jamais fait ça... Ni l'un ni l'autre on ne l'a fait... OK, on va le faire ensemble...". Cette sorte de communication a aidé beaucoup, beaucoup beaucoup, à arranger les choses. Où on en est maintenant, c'est un travail de trois ans d'efforts, d'erreurs, peut-être parfois de chicanes aussi, mais on a réussi à arranger le tout et heureusement, on est arrivés à cet équilibre. »
- « ...Oui, des fois on ne reconnaît pas ce que l'autre fait. Ce n'est jamais assez. »LA

Fonctionner en équipe et évaluer qui est la personne dans le couple la mieux placée pour assumer certains choix stratégiques. Par exemple, effectuer un atelier de recherche d'emploi, un retour aux études, etc.

- « ...on considère que, si la mère fait quelque chose de positif, par exemple un retour aux études, c'est un crédit pour toute la famille, donc, tout le monde met les efforts pour que ça réussisse. Tout le monde sait ce qu'il y a à faire et tout le monde est impliqué et tout le monde essaye d'aider ...».

Développement d'une stratégie de couple

Le développement d'une stratégie conjointe du couple semble aussi important. En effet, une façon de ne pas perdre de vue le sens du projet migratoire consiste à avoir une idée précise des **objectifs** à atteindre entre autre en terme de conciliation travail-famille au sein du couple. Ceux et celles qui ont développé une stratégie et ont su l'ajuster au besoin sont arrivés à mieux passer à travers



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

les défis des premières années d'installation. Par exemple, accepter de prendre un travail qui ne répond pas à leurs attentes professionnelles pour des raisons bien précises, besoin d'argent par exemple et durant une période limitée, permet de mieux accepter ce choix et de continuer à espérer et à agir pour un changement de leur situation.. Le manque d'objectif précis et mesurables mène trop souvent les personnes à ne plus voir les possibilités qui peuvent s'offrir à elles et à imputer leur échec à des aspects hors de leur contrôle. Le stress et la frustration s'installent alors au sein de la famille et la gestion des conflits devient plus ardue.

Éviter l'endettement

Plusieurs ont mentionné l'importance d'éviter l'endettement en étant conscient de tous les pièges que la société de consommation nord-américaine propose ; n'étant pas toujours habitués à un tel contexte, cela peut représenter un défi de taille.

Travail autonome

Certaines femmes sont partie à leurs compte comme travailleuse indépendante : import-export, garderie en milieu familiale, etc. Elles ont évalué le marché du travail dans leur domaine d'études et ont constaté des barrières à l'entrée, ce qui les a incitées à évoluer à leur compte dans leur domaine ou parfois dans un nouveau. Le travail indépendant ou autonome n'est généralement pas leur premier choix, car elles ont essayé de percer, sans succès jusqu'à ce qu'elles voient comme seule issue, le travail autonome.

PROFIL PERSONNEL

Nous pouvons constater que le profil personnel des femmes représente selon elles la clef de voûte de l'organisation familiale. Elles semblent percevoir clairement les responsabilités qui leurs incombent. On note que seule les femmes de la région du Maghreb font davantage référence à l'aide de leur conjoint que leur profil personnel dans la réussite de l'organisation travail-famille.



Tableau 36. Est-ce que vous considérez que votre profil personnel constitue un facteur de réussite dans votre équilibre emploi-famille?

	oui		non	
A	93%		7%	
M	87%		13%	
AL	93%		7%	
ALL	91%		9%	

Nous avons cependant constaté divers types d'implications privilégiées par les femmes au sein de l'organisation familiale. Il y a le profil de celles qui font tout. Elles s'occupent généralement des enfants et des travaux domestiques. Leur conjoint peut aider ponctuellement quand une demande claire est formulée et que la femme est dans l'impossibilité d'effectuer la tâche en question. Il arrive aussi que ce qui va pousser les hommes à aider soit relié à l'épuisement de la femme. C'est seulement lorsqu'elle est épuisée que la femme va demander de l'aide et que le mari va consentir à aider aux tâches domestiques ou familiales.

Il y a aussi celles qui ont tenté de négocier un partage des responsabilités. Le conjoint va alors prendre certaines responsabilités, mais cela ne se fait encore généralement qu'au moment où la femme n'est pas disponible pour s'en occuper. Enfin, il y a celles qui arrivent à négocier avec le conjoint, et les enfants quand c'est possible, un partage des responsabilités et des tâches basées sur la disponibilité et les possibilités de chacun.

L'un ou l'autre des scénarios n'est pas toujours un choix de la femme. Dans certains cas par exemple, les femmes n'arrivent pas à laisser derrière elles la façon dont elle s'organisait du pays d'origine, particulièrement sur le plan des travaux domestiques : le ménage et les repas. Franchir cette étape semble plus difficile pour certaines que pour d'autres. En effet, certaines femmes confondent ce lâcher prise avec la notion d'échec d'être une bonne mère ou une bonne épouse, tel que défini et appris traditionnellement. Certaines n'arrivent pas toujours à intégrer les nouveaux paramètres suite au processus migratoire en terme de manque de temps, de nouveaux réseaux à bâtir, de finances personnelles restreintes, de nouveaux objectifs, etc. Si cette étape s'étire ou n'est pas franchie, cela peut occasionner un grand stress pour l'ensemble des membres de la cellule familiale et avoir des conséquences négatives importantes à court, moyen et long terme.

De plus, croire que le conjoint ne peut s'impliquer au niveau domestique ou pour le soin des enfants est aussi une autre façon d'écartier l'homme de



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

responsabilités qu'il pourrait apprendre à assumer, étant donné les nouveaux paramètres qui suivent le processus migratoire. Certaines femmes ont mentionné qu'elles ne laissaient pas aller leurs façons de faire et d'autres ont mentionné que c'est plutôt l'homme qui ne voulait pas s'impliquer. Les situations sont donc contrastées.

- « C'est très difficile, mais avec beaucoup de courage. Quand tu te dis que c'est mon devoir, alors il faut que je le fasse. Mon mari ne fait pas la cuisine, alors je ne vais pas payer le restaurant pour 4 enfants, tu n'as pas l'argent pour ça. Il faut travailler dur. Nos hommes africains ne savent pas aider, pour eux c'est la femme qui travaille. Ce qui m'aide le plus, c'est juste une organisation personnelle pour m'en sortir.....Comme moi je fais toujours les repas en avance. Alors je dis aux enfants de préparer quelque chose de facile. Tout le temps j'ai quelque chose au frigo, alors je dis à la fille la plus âgée de réchauffer le manger. »A22
- « Moi c'est de l'accepter psychiquement. C'est le moral. Mon moral c'est mon moteur. Si mon moral ne va pas bien, je ne donnerais rien. J'accepte et je me mets à l'idée que j'ai choisi de travailler comme travailleur autonome, je dois accepter, je dois assumer. Si je commence à dire: pourquoi mon conjoint ne m'aide pas, là, ça me rend encore plus stressée, ça rajoute un problème et surtout, ça ne résout rien. Pourquoi me faire encore un autre problème. Je dois gérer mon temps, je dois m'organiser, donc c'est tout dans la tête. »
- « Avant je forçais les choses. Je voulais tout contrôler. Maintenant, non, ce n'est pas pour moi. Si je peux je vais le faire, sinon tant pis, je vais changer de truc à faire. Mais ce n'est pas facile d'arriver à ce stade de penser, c'est vraiment à cause de la dépression. Je n'étais pas comme ça avant, et je ne peux pas changer autant en si peu de temps. J'ai beaucoup fait, je ne pouvais pas rester tranquille, manger tranquille, j'étais toujours préoccupée. Maintenant j'ai mis des limites, je me limite. Avant j'étais capable de tout faire et plus encore. Maintenant non merci, je suis plus sage et j'écoute plus mon cœur. Il ne faut pas prendre beaucoup de temps pour arriver à cet état d'esprit. J'ai beaucoup forcé ma tête et mon corps, et je me disais que je n'étais pas fatigué, et qu'il fallait continuer, jusqu'au moment où je suis tombée, ou ma tête dit de faire quelque chose et que mon corps ne fait rien. »
- « ..., je suis arrivée à apprendre comment m'organiser. »A26



APPORT DU CONJOINT

Nous avons pu noter que pour les femmes d'Afrique subsaharienne, le deux tiers des répondantes considèrent que leur mari est un élément qui favorise la conciliation travail famille. Pour les trois-quarts des latino-américaines, c'est aussi le cas. Seules les Maghrébines ont un taux très élevé sur cette question, soit de 93%. Soulignons toutefois que nous avons deux femmes seules, une de la communauté latino-américaine et l'autre provenant de la région d'Afrique subsaharienne.

- « Le plus important c'est le soutien du conjoint. »M29
- « Pas de difficultés parce que bon partage des tâches avec le conjoint ». A18

Tableau 37. Le conjoint est-il un facteur de réussite dans la conciliation.

	oui	non	?	N/A
A	67%	20%	7%	7%
M	93%	7%		
AL	74%	20%		7%
ALL	78%	17%		

Un certain nombre de femmes n'a pas eu à vivre de difficultés par rapport aux soins des enfants et des travaux domestiques. Leur conjoint était soit très présent et responsable face aux besoins des enfants et de la famille ou alors elles ont décidé d'assumer seule la grande majorité des travaux domestiques et des soins aux enfants.

- « Je n'ai pas de difficulté même par rapport aux enfants. J'ai la chance d'avoir un conjoint qui m'aide beaucoup. Dans la semaine, il fait plus souvent la cuisine que moi. Moi je fais la cuisine le week-end, mais dans la semaine, c'est lui qui cuisine et fais le ménage. Il fait beaucoup de choses. »A18

Un certain nombre de femmes s'est vu dans l'obligation de revoir leur organisation familiale bien malgré elles parce qu'elles n'arrivaient plus à assumer seule l'ensemble des tâches domestiques et l'éducation des enfants, même si elles voulaient l'assumer seule. Cette négociation, si elle est faite avec une grande résistance du mari, peut se faire sur une longue période, voir sur plusieurs années. Qu'est-ce qui peut faire changer les habitudes et les traditions d'une cellule familiale?



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

- ⇒ changement d'environnement (la pression n'est plus la même en terme de normes, de croyances et de valeurs)
 - ⇒ changement dans le temps disponible
 - ⇒ changement dans le réseau disponible
 - ⇒ changement dans les finances disponibles
 - ⇒ changement dans les objectifs poursuivis, etc.
- « J'ai du négocier surtout pour les travaux domestiques, parce que chez nous, c'est vraiment difficile qu'un homme puisse faire les travaux domestiques, j'ai du négocier pour ça, et même pour s'occuper des enfants, comme par exemple pour les laver, les habiller, tout ça, je pense que c'est ça. Mais tout le reste se fait automatiquement.... Au pays, il ne faisait pas le ménage, et il ne lavait pas les enfants, mais ici il est obligé de le faire, il est obligé parce que nous sortons, et quand je ne suis pas là, il n'y a personne pour le faire à sa place, il est donc obligé de le faire, et il le fait, parce que ce sont ses enfants et c'est sa maison, et il sait que je travaille pour le bien de notre famille. Même la garde des enfants il ne le faisait pas, parce qu'on avait l'aide de la famille étendue, et ici il doit le faire parce qu'on a personne, et tout le monde ici est occupé dans son travail, dans sa famille. Même les travaux domestiques, il les fait. Il arrive même qu'il fasse la cuisine, pour les enfants et pour moi,... »A19
- « Et surtout pour les maris africains, c'est plus difficile de s'intégrer. Parce qu'ils n'ont jamais fait la cuisine... je ne peux pas dire que je peux faire mais... il y a des tâches qu'on fait, nous les femmes. Mais pour les maris africains, ils ne doivent pas le faire. C'est du travail de femmes. C'est comme ça. Alors, quand ils ne s'intègrent pas, c'est très difficile de tout faire. On a deux mains. Je reviens du travail, il y a les devoirs, le ménage, à manger, les enfants... et puis je dois étudier. Alors, j'étais vraiment épuisée et je me réveillais à quatre heures du matin quand la petite était encore bébé... Et j'ai fait ça pendant quatre mois. Après, je me suis habituée au rythme...*Ça lui a pris combien de temps avant de changer?*R. Beaucoup de temps! Il a fallu que je coure! Bon, j'ai commencé les études en... 2001, je crois, oui, en septembre 2001. Alors, ça lui a pris cinq ans... R. Deux ans plus tard, il sait que c'est normal. Maintenant, oui, il sait que c'est comme ça. Bien sûr, on ne peut pas dire qu'il a changé à 100%, qu'il va venir et faire tout de suite le souper quand je suis là, c'est toujours la femme qui doit le faire... (rire). Mais par exemple, si je ne suis pas là ou si je lui dis que non, je dois faire quelque chose ou je dois partir, il comprend et je peux le faire. Avant, c'était comme une bataille: c'est le mari qui doit sortir, c'est le mari qui doit avoir des rendez-vous ou... vous voyez? Mais la maison, c'est votre travail, organisez-vous avec la maison!»A20



ORGANISATION DES TÂCHES : Passage de la gestion du foyer à l'exécution des tâches.

Les femmes interrogées ont pour plusieurs souligné qu'elles avaient dû passer d'une situation de gestion du foyer dans leur pays d'origine, à une situation où elles doivent exécuter les tâches elles-mêmes. Ceci se fait différemment d'une famille à l'autre, certaines bénéficiant de soutien d'autres membres de la famille, d'autres pas ou peu. Par ailleurs, l'éducation des enfants et d'autres variables peuvent influencer sur cette réalité, comme nous le voyons dans les paragraphes suivants.

ÉDUCATION DES ENFANTS

Plusieurs participantes ont constaté que le sens des responsabilités et l'autonomie étaient deux valeurs transmises très tôt aux enfants au Québec. Plusieurs considèrent très positif le fait d'inculquer à tout âge le sens des responsabilités. Cela peut impliquer de la part des parents de leur faire davantage confiance et de ne pas faire les choses à la place de leurs enfants.

« Ce que je trouve positif dans l'éducation des enfants en Amérique, je dirais peut-être au Québec parce que l'Amérique c'est vaste et je ne connais pas toute l'Amérique, c'est ce sens des responsabilité. Nous dans nos traditions, on a tendance à trop couvrir un enfant, même quand un enfant est marié, il reste toujours un enfant. Mais ici très tôt l'enfant doit se débrouiller, doit se trouver un emploi d'été, il doit faire beaucoup de choses. Mes jeunes doivent aller à Québec demain matin pour ramasser les bouteilles recyclées, aller les porter. L'école leur inculque de participer et faire quelque chose, et ça je trouve ça formidable. »A18

Certaines circonstances font en sorte que les parents sont moins présents à la maison, en raison d'un retour aux études, d'un horaire non traditionnel, de l'utilisation du service de garde, etc. Les enfants sont alors très sollicités pour comprendre cette absence momentanée du ou des parents.

La division des tâches domestiques est souvent sexuée selon les cultures. L'éducation des filles n'est pas nécessairement la même que celles des garçons. Au Québec, les jeunes immigrants et leurs parents sont confrontés à un modèle où à la fois les garçons et les filles sont sollicités pour les travaux domestiques. Les points de repères étant différents, les jeunes filles immigrantes vont souvent revendiquer la participation de leur(s) frère(s) aux travaux, au même titre qu'elles. Ainsi, même si la mère veut continuer d'assumer seule les travaux domestiques, parfois les filles, pour leur part, résistent au modèle de leur mère et sont davantage portées vers le partage des tâches, y compris avec les membres masculins de la famille.



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

« C'est dans nos traditions que c'est les filles qui font tout le temps tout, mais ici c'est un handicap parce que quand tu dis à la fille de préparer quelque chose elle dit qu'elle n'est pas la seule dans la maison et qu'ici tout le monde doit travailler, ça fait partie des contraintes de vivre dans un autre pays avec d'autres points de repères. »A22

APPORT DU RÉSEAU

La notion de réseau n'est pas nécessairement la même selon les interlocuteurs à qui l'on s'adresse : intervenants, femmes immigrantes, etc. Le cadre de référence peut être différent; ainsi, ce cadre n'est pas le même si la personne provient d'une société collective par rapport à une société individualiste par exemple. Le fonctionnement de la société au pays d'origine, les groupes d'appartenance sont parmi les éléments qui ont une incidence sur la façon de développer le réseau. Évidemment le facteur temps pour bâtir son réseau joue un rôle déterminant quand on est un immigrant par rapport aux familles québécoises. Ces dernières ont déjà, pour la plupart, des bases plus solides en terme de contacts et en terme de connaissance et de compréhension du fonctionnement du système québécois.

Le temps, l'ouverture, les efforts que cela peut prendre pour comprendre les rouages des différents réseaux, et même la chance peuvent faire en sorte que chacun ne saisit pas nécessairement toutes les possibilités qui s'offrent à elle ou à lui.

Plusieurs questions surgissent dans la tête des femmes immigrantes durant le processus migratoire, dont celles reliées à la reconstruction des réseaux. Qui en fera partie? Comment combler les trous liés à la perte de proximité avec tous ceux qui faisaient partie du réseau au pays d'origine? Que dois-je reconsidérer dans cette nouvelle société? Dois-je revoir ma façon de voir le monde? Jusqu'où aller dans ce processus d'acculturation? Avec qui valider mes démarches afin de savoir si c'est bon ou non pour moi et ma famille? Les femmes se posent de nombreuses questions de ce type.

Nous nous sommes intéressées au réseau qu'elles avaient commencé à développer au Québec, puisque cela peut faciliter ou au contraire nuire à leur conciliation emploi-famille comme à leur intégration professionnelle.



Tableau 38. RÉSEAU : Qui sont les personnes qui sont au Québec?

	OUI	NON	Conjoint
Parents Québec?	16%	82%	2%
Frères/sœurs?	29%	64%	7%
Oncles/tantes?	18%	82%	
Cousins/cousines?	33%	67%	
Amis/amies?	98%	2%	(nuancer type d'amis)
Collègues travail?	51%	45%	4%
Réseau à l'étranger?	80%	20%	(nuancer type réseau)
Formel	49%	44%	?=7%
Informel	49%	44%	?=7%

Nous pouvons constater que la présence de la famille n'est présente chez les groupes visés que pour moins du tiers des personnes rencontrés. On observe la présence de collègues de travail pour la moitié d'entre elles et d'amis dans presque 100% des cas. La notion d'ami doit être nuancée toutefois car le type d'aide apporté n'est souvent qu'en terme social plutôt que fonctionnel (c'est-à-dire pas nécessairement en terme de service rendu...) et ce, particulièrement pour les collègues de travail.

Nous pouvons constater que le cercle familial se restreint alors à la famille nucléaire pour plus de 67% des répondants. Un vide est donc à combler dans leur nouveau mode de fonctionnement en rapport à la CTF, surtout si la famille élargie ou des domestiques jouaient des rôles significatifs au sein de leur famille au pays d'origine.

TEMPS DE CONSTRUCTION DU RÉSEAU

Le réseau met habituellement du temps à se construire et c'est pourquoi nous avons demandé aux femmes combien de temps elles pensaient devoir attendre pour se bâtir un réseau. Les femmes ont répondu en terme de minimum d'années. Elles mentionnent pour la plupart que cela dépend beaucoup de la personne, particulièrement des ses motivations personnelles, entre autres si elles n'ont pas de possibilité de retour au pays d'origine parce qu'elles sont des réfugiées, ou encore si elles sont le seul soutien financier de la famille par exemple. Cela peut aussi dépendre du type d'implication recherché, des conditions de travail (stable, temps plein, partiel, etc.).



Tableau 39. Combien de temps pensez-vous que cela peut prendre pour reconstruire son réseau au Québec?

ANNÉES	1-2	3-4	5	6-7	8-9	10-11	16+	?
Afrique		20%	20%		10%	10%	10%	30%
Amérique Latine		31%	39%					30%
Maghreb		11%	22%			11%		56%
TOTAL		22%	28%		3%	6%	3%	38%

Les femmes distinguent aussi le domaine professionnel et le domaine personnel. Elles affirment que leur intégration dépend de leurs expériences, à savoir si elles ont généralement une grande méfiance ou une grande confiance envers les autres, si elles sont sociables ou non. Leur intégration et la constitution du réseau dépendent aussi des objectifs que les femmes se fixent. L'apprentissage de la langue va aider à élargir le réseau et donner plus de confiance pour aller vers les autres. D'autres sources de différence ont trait aux personnes qui sont présentes comme contacts au départ (famille, amis, etc.), ainsi qu'aux deuils que l'on est prêt à accepter.

Les femmes mentionnent aussi que le développement du réseau dépend du système, du domaine de travail (en terme d'accessibilité, type d'industrie, etc.). Cela dépend aussi de l'orientation que l'on reçoit des intervenants du milieu (communautaire et gouvernemental) en terme de cohérence et de pertinence. Enfin, cela peut aussi dépendre des exigences et de la réalité du milieu auquel l'on s'intègre.

- « Je ne pense pas qu'on puisse reproduire le même modèle qu'on avait dans notre pays d'origine. Et même au niveau de la satisfaction, je ne pense pas avoir la même qu'en Algérie, parce qu'on est trop isolé ici, et on n'aura jamais la même qualité des relations qu'on avait. Même si on a des relations et un réseau, même des gens de la même nationalité que nous changent. Ils deviennent stressés. C'est plus le noyau familial pour moi. Pour moi, dans mon cas c'est comme ça, et j'en fait le deuil, ça ne sera plus comme avant. Je suis très focussée sur ma famille et mon mari, et ça m'aide beaucoup. Je ne veux pas rentrer dans un réseau pour rien ou pour m'encombrer. Je ne suis pas très ouverte, c'est un choix. Je sais que si j'élargis mon réseau et mes contacts, je ne pourrais pas m'y consacrer comme je le conçois vraiment, donc je préfère ne rien faire que faire à moitié. C'est pour cela que je ne m'engage pas. J'ai quelques relations qui sont très fortes et qui me permettent de parler de choses qu'on ne peut pas dire à son conjoint, mais sinon, je suis très fermée »M62



ACCÈS AU RÉSEAU

Les femmes rencontrées apprécient énormément le fait qu'au Québec, peu importe la condition socioéconomique ou l'origine de la personne, les gens ont accès à un ensemble de services assurés par la collectivité. Plusieurs personnes ont mentionné que les règles de fonctionnement de leur pays d'origine ne sont pas nécessairement toujours respectées. Parfois, dans leur pays, le pouvoir économique ou le types de relations privilégiées que les gens peuvent avoir, leur donnaient accès à différents services de santé et d'éducation. Certaines mentionnent aussi que leur pays était désorganisé, momentanément ou non, et ne pouvait offrir les différents types de services habituellement offerts à l'ensemble de la population et ce, en raison de problèmes politiques ou économiques.

Nous avons demandé aux femmes si elles avaient des réseaux formels ou informels qui pouvaient contribuer à les aider dans la conciliation emploi-famille. Soulignons que deux participantes africaines ont mentionné qu'elles participaient à un réseau économique par exemple, une tontine, afin de partir un projet d'ici trois ans.

Tableau 40. Facteurs de réussite dans la CTF en lien avec le réseautage

Réseau informel		oui	non
	A	53%	47%
	M	40%	60%
	AL	67%	33%
	ALL	53%	47%
Réseau formel		oui	non
	A	53%	47%
	M	13%	87%
	AL	67%	33%
	ALL	44%	56%

Très peu n'ont pas besoin d'aide

Très peu de répondantes ont mentionné qu'elles n'avaient pas besoin d'aide supplémentaire, étant satisfaites de leur organisation familiale et professionnelle.



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

- « Non, il n'y a rien qui pourrait m'aider davantage. Ils vont déjà au service de garde. Mon organisation est bonne. »A26

Les participantes constatent dans la plupart des cas qu'elles ont accès à plusieurs services de base pour elles et leurs enfants et qu'ils sont très bien développés. Les services les plus appréciés sont les suivants :

Services de santé : CLSC, hôpitaux, etc.

- « Développer un réseau de contact et de soutien: oui, non, moi je vois ça avec les CLSC, la psychologue avait appelé au CLSC pour parler de mon cas; j'ai eu l'appartement grâce au CLSC; il y avait une travailleuse sociale qui venait à la maison pour voir les enfants; c'est plutôt ce soutien psychologique là qui m'a été très important. Même la psychologue du CSLC, il y a deux ans, elle est partie parce qu'elle allait accoucher, on s'est séparées elle pleurait, je pleurais aussi tellement elle était pour moi le soutien que j'avais eu et... elle aussi elle me disait "par toi, j'ai appris beaucoup de choses..." Vraiment, c'était quelque chose! »A16

Services gouvernementaux : assistance et assurance emploi, services administratifs, etc.

- « Il y a aussi, je vais te dire franchement, mais il y a aussi cette aide sociale, quand on arrive, on ne va pas mourir de faim, on va nous aider. Nous, on en a quand même bénéficié 8 ou 9 mois à temps plein, le temps qu'on s'installe, le temps qu'on trouve un emploi. On n'a pas arrêté d'envoyer des C.V., mais on ne savait pas comment le faire vraiment, alors il y a des centres comme le Centre des femmes de Montréal qui m'ont ouvert les yeux sur une réalité que je ne connaissais pas. »M74

Tableau 41. Programmes gouvernementaux

oui		non
A	67%	33%
M	73%	27%
AL	73%	27%
ALL	71%	29%

Service d'éducation : Comme le montrent les extraits d'entrevue et le tableau suivants, les services les plus appréciés sont : services de garderie, études



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

primaires, secondaires et post-secondaires; service d'aide aux devoirs, aide financière et ouverture de la société au retour à l'école.

Tableau 42. Financement (prêt et bourse, employeur, famille, etc.)

oui	non	
A	67%	44%
M	73%	27%
AL	53%	47%
ALL	64%	36%

- « Des services d'éducation ou de garde aux enfants après la classe... Pour le moment, ça va. Oui, il y a un service d'aide après l'école, ils donnent une heure aux enfants pour les aider à faire leur travail. Vraiment, ici, au Canada, il y a beaucoup de choses, de services sociaux, qui aident beaucoup vraiment. On est chanceux de les avoir parce qu'on donne aux enfants une heure d'aide aux devoirs et quand ils rentrent, on continue ce qu'ils n'ont pas compris. La garderie est là aussi. Sauf que, on doit payer, c'est à nous... »A20
- AL « Oui, dès que j'ai commencé à étudier ici, j'ai vu qu'ils avaient besoin d'arpenteurs, alors j'ai trouvé un emploi très facilement. Mais après mes études. Je ne crois pas avoir pu trouver un emploi aussi facilement sans avoir étudié ici. Parce que, quand je suis allé à l'école, j'ai fait des stages, je suis rentrée dans le milieu de l'arpentage, et j'ai commencé à connaître. Et après pour travailler, c'était grâce à mon second stage que j'ai trouvé un emploi. Et mon second emploi, c'était grâce à mes professeurs de l'école qui m'ont aidé à le trouver. Mon emploi dans la ville, je l'ai trouvé par Internet. Mais si on fait la comparaison avec la Colombie, c'est très facile de se trouver un emploi ici. Il y a mille façons de trouver un emploi. Il y a la demande, mais en Colombie non, même si j'étais chanceuse et que j'ai toujours eu un emploi, ce n'est pas facile. Il faut connaître quelqu'un dans la politique. »

L'utilisation des **services communautaires** est variable. Leur appréciation est généralement très bonne pour l'accès à l'information, l'accès aux ressources, le bris de l'isolement, la rencontre avec d'autres personnes qui vivent les mêmes difficultés, etc. Les services souvent cités sont ceux d'aide à la recherche d'emploi, qui sont évoqués au tableau suivant.



Tableau 43. Ateliers de recherche d'emploi

oui	non	
A	40%	60%
M	47%	53%
AL	73%	27%
ALL	53%	47%

- « Donc, le centre des femmes m'a montré que je n'étais pas la seule à avoir fait le choix de sacrifier ma carrière pour ma famille, et le centre des femmes est le seul organisme qui offrait une opportunité à des femmes avec des études et des maîtrises, parce que la plupart des programmes, c'est sans études, ce n'était pas facile. ... Alors j'ai décidé de garder mon business parce qu'au moins j'ai les deux, mon travail et ma famille, mais maintenant j'ai décidé de foncer et d'amener plus loin mon business. » LA14
- « Les ateliers de recherche d'emploi peut être que ça m'a aidé, mais ce n'est pas significatif, parce que l'effort reste personnel, ça vient de toi-même. Même si on s'aide par beaucoup de petites choses autour. » A22
- « Peut-être les programmes et politiques, par exemple, si moi ça m'a aidée beaucoup le fait que je travaillais, j'ai pris le chômage et j'ai pris le temps d'étudier; ça, ça fait partie des programmes et ça m'a aidée beaucoup; Ateliers de recherche d'emploi, ça m'a aidée à trouver du travail. Je l'ai fait à Novitec. En même temps, je cherchais du travail. C'était comme du travail simulé. C'était comme une thérapie. Ça m'a aidée beaucoup parce que c'était comme si je travaillais dans une entreprise. À Novitec, ce n'est pas réel mais c'est comme si ça l'était. J'ai trouvé l'emploi grâce à ça. » LA7
- « L'atelier de recherche d'emploi m'a aidé à avoir une approche plus québécoise et qui comprend le modèle québécois. D'être fonceur et d'aller chercher l'emploi. Ça m'a beaucoup aidé à comprendre ça. »
- « J'ai aussi fait le programme de jumelage. J'avais une amie qui avait une demi-sœur au petit journal. Ça m'a beaucoup apporté. Elle est très gentille. Elle est souvent venue à la maison et on a parlé d'un peu tout. Et on a aussi fait des voyages avec elle à New York avec elle en voiture. Ce programme là est très intéressant. Je pense qu'on a bien fait de le créer. Moi ça m'a beaucoup aidé à connaître la société québécoise de l'intérieur. » LA17
- L'accès au **logement** et son faible coût relatif sont des éléments qui sont généralement appréciés et ce, d'autant plus qu'au pays d'origine, il peut être parfois très difficile, voire impossible d'avoir accès à un logement sans le partager avec la famille élargie.
- « Il y a des avantages c'est sûr. Parce qu'à l'époque il y avait des problèmes de logement dans mon pays, ici il n'y avait pas de problèmes. Nous on ne vivait pas ça, mais c'est un très gros problème. Quand vous allez vivre dans un 2 et demi ou un 3 et demi, avec vos parents, vos filles et vos frères et avec la belle sœur: c'est un vrai problème. Je n'avais pas d'enfants c'est sûr mais si on en avait, ça



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

aurait été pire. Parce que les problèmes viennent du manque d'espace. Déjà ici, le premier problème était réglé et c'était le logement. On pouvait avoir un logement, habiter tout seuls, pas besoin de partager avec les autres. »M72

Il est intéressant de noter que l'utilisation d'**Internet** fut pour plusieurs participantes la fenêtre ouverte sur la société québécoise et un outil important pour briser l'isolement et la recherche d'emploi.

Tableau 44. L'accès à Internet

	oui	non
A	40%	60%
M	40%	60%
AL	27%	73%
ALL	36%	64%

➤ je trouve qu'Internet c'est le meilleur ami de l'homme, parce que ça m'a beaucoup aidé, surtout à trouver des emplois...Mon réseau de contacts formel, c'est-à-dire l'école, c'était important. Pour le réseau informel, c'est plutôt l'Internet, la presse, c'est important tout ça, il y a beaucoup d'informations. . »LA18

➤ « Les organismes communautaires, le peu qu'ils aident, c'est excellent pour un nouvel arrivé. Mais l'internet c'est ce qui m'a aidé le plus. »M9

C'est très souvent à travers **les enfants** que les parents viennent à développer ou ouvrir leur réseau. C'est d'autant plus le cas lorsqu'ils sont placés en services de garde ou qu'ils débutent l'école. Les parents entrent alors en interaction avec les autres parents à différentes occasions : dépôt des enfants le matin et le soir, sorties éducatives, participation aux réunions de parents, bénévolat à l'école, participation au conseil d'établissement, etc.

La participation des enfants pour favoriser la CTF est toutefois différente d'une famille à l'autre. Les facteurs d'âge et de culture, ou encore de tradition, sont les plus souvent mentionnés.

➤ « ... parce que les enfants, des fois ils participent mais je n'aime pas les obliger, j'essaye de faire le chantage des fois, mais je pense toujours que c'est ma responsabilité, mais on fait des fois le chantage avec les enfants et mon mari. Si maman a de l'aide, elle va être plus disponible et de bonne humeur pour vous. « LA10

➤ « Organisation familiale, mais mes enfants ne m'aident pas encore. Je ne leur donne pas de responsabilités, mais ma fille de 13 ans fait toujours sa chambre, mais elle ne fait pas la cuisine parce que j'ai peur qu'elle touche la cuisinière. »LA18



Tableau 45. Soutien de la famille ou des amis

	oui	non
A	67%	33%
M	53%	47%
AL	80%	20%
ALL	67%	33%

Le soutien de la famille est généralement ponctuel puisque la famille n'est généralement pas installée au Québec. En terme d'aide ponctuelle, ce n'est pas nécessairement tous les membres de la famille qui peuvent venir. Cela dépend de la nécessité d'obtenir un visa ou non. Quoi qu'il en soit, on observe que plusieurs femmes immigrées bénéficient du soutien de la famille ou des amis, comme on le voit dans le tableau précédent et dans les extraits qui suivent.

- « ma mère vient ici pendant l'été, elle passe 2 ou 3 mois. Ma mère se promène pas mal, du Sud au Nord. »la14
- « Quand je travaille après 5 heures, mon mari va s'occuper de Julietta quand je ne peux pas. Ma mère est ici depuis le mois de mai jusqu'en octobre, et je pense qu'elle va revenir parce qu'on a fait le processus de parrainage, elle est toute seule, elle vit avec ma sœur, qui a aussi fait l'application pour venir ici, alors ma mère m'aide beaucoup ici. Maintenant nous pouvons faire plus de choses en couple. Parce qu'avant, tu ne pouvais aller nulle part avec un bébé. »la15
- « Mon mari, parce que ma sœur est ici depuis une couple d'années. Mais maintenant je peux compter sur elle, mais pas tout le temps parce qu'elle aussi a sa fille et sa vie, donc déjà en partant avec sa fille, son cours de français et sa vie à elle, donc c'est mon mari.... »LA8

Aide des amis

Les amis proches sont souvent restés au pays d'origine. La notion d'amitié peut prendre un autre sens en élargissant le cercle aux compatriotes, aux immigrants de diverses origines et aussi aux Québécois. La notion d'entraide et de solidarité est souvent souhaitée, mais parfois difficile à obtenir dans le nouvel environnement.

- « J'aurais aimé ça le partage entre les parents et les voisins et l'aménagement du temps de l'horaire et de la journée de travail, parce que même si j'avais des voisins, quand je suis fatiguée, je laisserais mes enfants chez eux et je leur rendrais la pareille, ça aurait aidé. Mais ici c'est chacun pour soi. Il y a la voisine tunisienne qui de temps en temps me laisse ses enfants, et des fois quand je suis vraiment mal prise je lui laisse les miens, mais ça n'arrive pas très souvent, c'est même très rare. Elle, elle est enceinte, elle a besoin que je l'aide, mais je



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

n'ai pas le temps d'aller l'aider. Ce que je peux lui dire, c'est que si jamais elle a besoin de moi, alors je serais toujours là. Je lui ai donc mis à l'idée que je suis là pour elle. Alors si jamais elle me demande quoi que ce soit, je vais m'organiser pour aller l'aider. Mais je n'irais pas au devant, parce que je n'ai pas le temps.
« M72

Participation civique

La notion de participation civique est généralement comprise comme une implication dans la société. C'est souvent le temps qui manque aux familles pour arriver à ce niveau d'intégration. Cependant, quelques femmes arrivent, malgré leur horaire chargé, à s'impliquer et elles ont toutes sortes de motivations pour ce faire.

- « C'est un festival ici à la rive sud, pour faire connaître ce que nous sommes les Africains, mais dans la rive sud. Parce qu'à Montréal il y a pleins de festivals, mais ici, il n'y avait rien. Donc je me suis impliquée quand même pas mal là-dedans. Je suis toujours membre au conseil d'administration, mais ayant repris mes études, ça me laisse vraiment plus le temps pour le faire. L'année dernière c'était permanent, mais cette fois-ci c'est très occasionnel... Mon implication dans Centraide avait un double objectif, celui d'aider les autres, et le second objectif, c'est d'avoir un contact avec les autres collègues. Maintenant mes collègues se sont habitués à me voir, et moi je dis bonjour à tout le monde, même à ceux qui ne répondent pas, mais je continue quand même, parce que c'est la persévérance. Il faut se connaître un petit peu plus. Je pense qu'en général, les Européens nous connaissent mieux les Africains parce qu'on a une histoire commune. Les Américains connaissent beaucoup moins bien les Africains, alors c'est à nous de nous faire connaître et dans le bon sens. Je me considère comme une porte drapeau. Mon comportement aura une conséquence sur les autres. »A18
- « ça nous permet de bénéficier, en tant que membre d'une coopérative, d'un logement bien équipé et bien propre et à un prix meilleur que la normale. C'est ici notre coopérative, on le gère tout seul. L'avantage, on nous donne une maison, et si je veux changer, je peux le faire aussi. Il y a plus de familles que de personnes seules dans les coopératives. Donc l'avantage au niveau de la maison et du loyer parce que ça devient de plus en plus difficile de trouver un logement au Québec, mais surtout à Montréal. Ça nous aide aussi à la recherche d'emploi, il y a des formations pour devenir secrétaire. On échange aussi des informations, et ils nous aident pour l'hébergement aussi. Avoir accès à l'information, s'entraider. Développer un réseau de contact et de soutien. On est représenté au niveau du gouvernement. Obtenir une subvention, donc du financement. »A19



DIFFICULTÉS D'ACCÈS AU RÉSEAU

Certaines personnes soulignent qu'elles ont de la difficulté à accéder à un réseau au Québec et ce, pour diverses raisons.

Manque de réseau : « C'est difficile, parce que le modèle en Colombie est différent, parce que tu as beaucoup de personnes dans la famille, et les amis, mais ici, parce qu'on est juste les deux, on doit tout faire, alors c'est difficile LA16 »

Le **temps disponible** pour tisser le réseau peut être plus important la première année et au fur et à mesure que les personnes prennent davantage d'obligations, retour aux études, nouveau travail, naissance d'un nouvel enfant, etc., le temps vient à manquer et les priorités changent, dont celle d'investir dans le développement de ses réseaux, au détriment de veiller au bon développement et au fonctionnement de sa famille nucléaire.

- « mais pour moi... le temps était mon ennemi parce que j'étais tout le temps en train d'étudier et je n'avais pas le temps de faire du social. »LA12
- «... je ne compte pas beaucoup sur les autres gens parce que tout le monde est occupé dans ce pays. Vous travaillez, vous rentrez, vous... Je vois comment je suis tellement occupée! Je viens de l'école, soit je fais des devoirs, on s'occupe du bébé, et puis on fait à manger pour demain. À 10 heures, on est épuisés. Comment est-ce que je vais entretenir des amitiés? On voit des gens à l'Église, on se voit, comme là, je suis en vacances, je vois des amies, je visite des amies, mais tout le monde sait que quand je suis aux études, là je n'ai pas beaucoup de temps pour... Non, je n'arrive pas à concilier les deux... Alors des échanges avec les autres parents ou les voisins, non vraiment, ça je ne le fais pas. »A20

L'information est disponible pour savoir où sont les services mais il y a tant de choses à assimiler que les gens n'ont pas toujours accès aux bonnes ressources au bon moment. Plusieurs mentionnent que cela peut prendre facilement plus d'un an pour assimiler où et comment aller chercher l'information.

- « Oui, j'étais désorientée complètement. Chaque personne m'a dit de faire quelque chose de différent. C'était fatigant. Mon mari me disait que j'étais en train de me perdre, parce que j'étais éparpillée. Mais il fallait que je m'accroche, c'était l'hiver, et je m'ennuyais, et je n'étais pas habituée au froid. C'est un refuge. Mais je pense que c'était des éléments négatifs, c'est pour ça que je me suis réfugiée dans l'Internet, parce que tous les agents que j'ai rencontrés ne savaient pas orienter les immigrés. Ils n'étaient pas informés de nos besoins. Je n'étais pas bien orientée. Le seul professeur qui m'a bien orienté, c'est un professeur à l'université. Il m'a dit de faire un certificat en intervention sociale. Mais il m'a orienté sans m'outiller, alors j'ai perdu l'information. Les deux premières années, c'était vraiment difficile, j'étais vraiment éparpillée. Alors à un moment on est rentré pour ne plus revenir, mais à l'aéroport j'ai rencontré un Algérien qui m'a dit que j'étais éparpillée, et je lui ai dit que je n'avais rien trouvé, et que c'était une perte de temps énorme. J'étais démotivée. Cet Algérien m'a



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

appelé, et m'a dit qu'ils m'avaient très mal orienté. Il m'a dit d'aller chercher moi-même l'information. Il m'a donné l'adresse des sites du gouvernement et la commission scolaire. Après une semaine, on m'a appelée. C'est une perte de temps, tout ce que j'ai fait avant, et après en une semaine j'ai trouvé, je me suis vraiment dit que j'ai perdu mon temps...Maintenant je suis professeur pour la Commission scolaire... »

Il semble donc important pour les immigrants de savoir ce qu'ils veulent, à défaut de quoi l'éparpillement peut les mener à conclure à l'échec de leur processus migratoire.

Éloignement de la famille au pays d'origine ou pays tiers; Plusieurs femmes soulignent que l'éloignement de la famille est important, et plusieurs se mettent à convaincre les membres de leur famille d'immigrer. Une grande nostalgie de la famille élargie peu s'installer et les frais d'appels peuvent monter en flèche dans les premiers temps d'installation.

- « Mais au début c'était très difficile, la première année c'était très difficile, pas du tout facile pour moi. Ce n'était pas mon choix, et je ne suis pas le genre de femme qui peut quitter sa famille, loin, très loin. En France c'était 2 heures de vol, et j'étais chez moi. Ici, ça va me prendre 8 heures, et le billet est cher. C'est trop cher. Incroyable. Maintenant on est 4, même si on y pense, il nous faut 10000\$. Pour les cadeaux, argent de poche et tout ça. On ne va pas rentrer les mains vides, ils ne savent pas c'est quoi la vie ici, mais ils attendent tout le temps des cadeaux. »

Quelques membres de la famille peuvent être présent, mais ils sont aussi très pris par leurs occupations. Comme leur nombre est restreint, les femmes ne peuvent pas partager leurs demandes entre plusieurs membres de leur famille. Le rapport de force peut aussi changer. La personne immigrante n'est plus obligée d'être aussi dépendante des autres. Elle peut trouver un pouvoir face à sa nouvelle autonomie. Cependant, certains peuvent parfois avoir famille et amis, mais à Toronto, Vancouver, ou ailleurs, ce qui demeure quand même loin pour des échanges de services.

Problèmes de garde

Plusieurs ont mentionné des difficultés en ce qui concerne la recherche d'une garderie : n'ayant peu ou pas de contact privilégiés, elles pensent qu'elles ont eu davantage de difficulté que la moyenne. Certaines femmes pensent que les listes d'attente ne sont pas respectées. De plus, il y a un manque de places pour les poupons de moins de 18 mois, ce qui a occasionné des difficultés pour certaines et allongé la période hors du marché du travail. Il arrive aussi que les femmes trouvent une garderie pour un ou des enfants d'un certains groupe d'âge et que le plus jeune n'ait pas de place ou s'il en a une, c'est dans une autre garderie. Pour plusieurs, c'est une course à obstacles.



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

- « des fois ils me demandaient de faire des heures supplémentaires mais je ne pouvais pas parce que je devais aller chercher mon fils, s'il est malade, qu'est-ce que je vais faire, j'ai pas de famille, pas d'amis pour m'aider... »LA7

Trouver les bonnes personnes

Les personnes immigrées qui sont connues au pays d'origine ou à Montréal peuvent avoir une influence négative et être une grande source de découragement si elles n'ont pas réussi leur processus d'intégration socioprofessionnelle. Ainsi, une femme nous a dit : « ...Mais je suis arrivée ici, j'étais bien entourée de gens qui avaient bien réussi. J'ai des cousins et tout... Ça, c'était une source d'énergie, tu peux pas savoir...)... Mais il y a aussi des immigrants comme moi, qui eux, te démoralisent, qui, eux, n'ont pas réussi. Ça te démoralise! Mais, d'un autre côté, j'ai des gens que je vois souvent, des cousins éloignés, et eux ils sont bien intégrés, ils ont tous leur emploi et ils me disent non, n'écoute pas ces gens-là, c'est possible d'avoir un emploi. »

Aide domestique

La présence de domestique au pays d'origine, particulièrement pour les Latinos et ceux d'Afrique subsaharienne, fait en sorte que l'organisation familiale est très différente au moment de leur établissement au Québec. Rapidement, le couple a à réaménager les tâches familiales et à faire différents choix financiers et professionnels puisque la structure et les membres qui faisaient partie de leur ancien mode de vie n'y sont plus.

- « Est-ce qu'en Colombie c'est quelqu'un qui faisait la cuisine pour vous? R. Oui, des fois il y a trois personnes dans la maison: une personne pour faire le ménage, une personne pour faire la cuisine, et une autre personne pour garder ma fille. Mais je ne faisais rien. J'arrive ici (c'est pour ça que je t'ai dit que mon mari est très gentil) parce que j'ai commencé à faire la cuisine et j'appelais tous les jours ma mère pour lui demander comment préparer un plat. ... Mais c'est bien, maintenant je me sens bien. Dieu m'a donné une belle maison et une belle famille, je me sens bien, et maintenant ça ne me dérange pas de faire tout ça. Les attentes sont changées. Je le fais bien et avec amour pour toute la famille. Oui j'ai accepté que ma vie passée, je ne peux plus la vivre, mais des fois elle me manque, j'aimerais vivre comme ça, mais tu sais ici c'est la réalité et il faut que je l'affronte, il faut que je prenne la vérité en main, c'est ça que j'ai choisi, alors il faut que je prenne mes responsabilités, c'est tout. » LA11

Accueil dans la société québécoise

Plusieurs répondantes constatent que l'accueil de la société québécoise est très bien organisé. La sphère publique est très accessible à tous. Cependant, c'est la sphère privée qui est plus difficile d'accès. Certaines soulignent une différence



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

entre le Québec et la France. Cette différence peut entre autre être due à l'histoire commune que le Maghreb et l'Europe ont partagée, tandis que les contacts avec l'Amérique et le Maghreb viennent beaucoup plus tard en terme d'échanges socio-économiques.

- «C'est difficile, parce que le modèle en Colombie est différent, parce que tu as beaucoup de personnes dans la famille, et les amis, mais ici, parce qu'on est juste les deux, on doit tout faire, alors c'est difficile. Julietta a été la porte ouverte pour nous dans cette société... Avant, tous les jours, j'avais la nécessité de m'intégrer dans la société québécoise, par exemple avoir des amis québécois avec lesquels tu peux avoir des relations. Mais c'était impossible, parce que j'ai trouvé que la société québécoise était très fermée pour moi. Alors le moment que j'ai décidé que ce n'était pas une priorité, tous les Québécois sont venus. Le moment que j'ai décidé que ce n'est plus une priorité pour être avec les familles québécoises, et j'ai décidé d'être avec des familles d'origines internationale, comme moi, c'était très important, à ce moment là, j'ai trouvé beaucoup de personnes. Dans ce moment je trouve que j'ai beaucoup d'amis, des familles ou des personnes d'à travers le monde, qui sont une autre société très ouverte. »LA16
- « Il est difficile d'avoir un contact avec les Québécois. En France, c'est très étrange, parce que c'est un peuple qui n'est pas très ouvert, mais on t'aborde avec des questions agressives, mais au moins on t'aborde très facilement. Ici les Québécois, ils n'abordent pas les immigrants, et c'est à toi de faire toujours les premiers pas. Un exemple, si tu ne dis pas bonjour, on ne te dit pas bonjour. À l'entreprise je le dis, et on me répond, mais j'espère qu'un jour quand je vais oublier de le dire on va me le dire en premier, mais ce n'est pas encore arrivé. Au début j'étais fâché parce que je pensais que c'était comme en France, et que c'était parce que je suis une immigrante qu'ils ne me disent pas bonjour, mais j'ai laissé tomber, mais ça m'énervait quand même. Même si on te parle tout le temps, et on rigole bien, mais il y a toujours une barrière. Tandis qu'en France, si tu supportes l'agression, et si tu sais comment répondre, un jour la personne va s'approcher et deviendra une amie proche et elle viendra même chez toi. Ici, je ne pense pas que c'est comme ça. On ne peut pas dépasser la limite. »M76

L'accès au **réseau de sa propre communauté** n'est pas toujours évident pour les nouveaux arrivants. Les intérêts et les besoins ne sont pas nécessairement les mêmes vu les différences d'âge, d'expérience, profil familial, etc. Pour certains qui ont vécu un **contexte politique** difficile, particulièrement les réfugiés, il peut être difficile de renouer avec les membres de son pays d'origine puisque la méfiance est encore très vive.

- « Mes réseaux ne m'ont pas vraiment aidé, parce que les Sénégalais qui sont là, sont plus des étudiants, beaucoup de personnes seules, et des personnes différentes. Les intérêts et les besoins ne sont pas les mêmes. Et en plus ils sont éparpillés dans toutes les provinces du Canada. »A22
- « C'est aussi un côté immigrant, parce que la force de la famille est tellement importante que tu laisses aller beaucoup de choses. Cette différence là, ça me



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

marque beaucoup, parce que chez nous tu te réfères à d'autres familles comme des modèles, et ça donne du courage à ta famille, mais ici, il n'y a pas de modèles. Le côté social est très fort au Sénégal. Je suis chanceuse d'être tombé sur de bons voisins, parce que nous on dit que tes premiers parents sont tes voisins. »A22

RÉSEAU À L'ÉTRANGER

Généralement, les femmes n'entretiennent pas de réseau à l'étranger. Ils vont garder des liens avec leur famille, particulièrement leurs parents, leurs frères et leurs sœurs. Le temps et l'argent leur manquent et elles décident plutôt de se concentrer sur leur famille au Québec.

- « mais, s'ils sont à l'étranger, comment vont-ils m'aider? Peut-être psychologiquement, oui, parce que... Maintenant que ma belle-sœur est là, ma tante est là, quand je n'en peux plus, je parle avec elles mais... depuis deux ans, trois ans, quand je n'en pouvais plus, j'ai mon cousin en Californie, c'est lui que j'appelle, je pleure au téléphone, il me dit "Fais ceci, cela...". À chaque été, il vient ici nous rendre en visite, alors il met de l'équilibre, oui, oui »



IMPACT DE LA RELIGION

Ce ne sont pas toutes les femmes qui sont pratiquantes et le degré de pratique varie. Plusieurs personnes ne voient pas de lien entre la religion et leur facilité ou difficulté à concilier. Ils relient davantage la CTF à leurs traditions familiales ou culturelles. Nous avons remarqué que les femmes et les hommes rencontrés ne voyaient pas toujours l'ensemble des facteurs qui pouvaient influencer leur nouveau mode de vie au Québec. Ils avaient énormément de difficulté à identifier si leur culture et leur religion influençaient ou non leur nouvelle organisation familiale.

- « La religion...? Je ne pense pas que la religion intervienne...Beaucoup plus les traditions. Parce que la religion, on ne l'utilise pas vraiment dans notre vie de tous les jours... Mais les traditions, c'est sûr que... »M70

Un des hommes rencontrés lors du Focus groupe mentionne la différence qu'il faut faire entre des familles dites traditionnelles et celles qui sont fondamentalistes. Et c'est justement ce genre de différence de vision de la famille qui peut faire en sorte que les gens vont choisir qui fera partie ou non de leur réseau, même si c'est quelqu'un de leur culture ou de leur famille.

- « ... la famille traditionnelle chez nous c'est la famille un peu comme ma femme et moi. Mais les familles qui ont été comme entre guillemets contaminées par l'extrémisme religieux,... c'est pas des familles traditionnelles algériennes, ils ont importé disons cet esprit comme qui est basé trop sur la religion et pis où la famille... où la femme et les enfants sont sous les ordres, c'est pas uniquement patriarcal mais c'est...L'esclave. Oui, oui, pratiquement la femme elle est vraiment l'esclave. c'est l'esclave de l'homme, ... je sais que patriarcal, bon, c'est le mari qui décide de tout, etc... mais il peut y avoir quand même une espèce de concertation qui peut se faire implicitement, mais le respect existe toujours aussi. Mes parents, mes grands-parents ont vécu dans le système patriarcal, mais mon grand-père il a toujours respecté ma grand-mère, c'est comme ils se sont donnés dans ces rôles et pis c'est comme normal pour eux, il y a jamais eu de manque de respect... Mon grand-père c'est lui qui décidait à la maison, etc... mais quand ma grand-mère disait non écoute je pense que c'est vrai, il pouvait changer d'avis. Tandis que les familles fondamentalistes sont basées sur la rigidité des rapports homme-femme. »Focus groupe homme

Plusieurs ont quand même mentionné l'importance de l'apport de la religion dans leur vie en terme de soutien de la communauté et ont souligné l'importance de remettre à plus grand que soi les difficultés vécues.

- « Je pense qu'être croyant, ça aide beaucoup pour ne pas tomber dans la dépression. Si on n'a pas cet élément qui nous aide sur le plan mental, parce qu'on est face à une société de consommation, et en tant que femme, tu sors et tu vois que tout est beau et tu n'as pas les moyens de t'offrir et d'offrir à tes enfants ce que tu veux, ça déprime. On y a échappé belle, mon mari et moi, on



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

est passé par des étapes, on était très proche de la dépression, on s'entraidait, et je lui ai dit que quand tu me vois très fatiguée et énervée, tu sort, parce que sinon je vais exploser et tu vas être le cobaye. » M9

- « Et puis aussi, je crois, les valeurs, notre culture, ça nous a beaucoup aidés. À cimenter votre couple...Oui, oui. On tolère parce que les parents sont là, ils nous téléphonent, ils disent "Bon, ça va aller". Mais ça a été vraiment très difficile au début. Soit que j'abandonnais mes études, soit qu'on se séparait, vous voyez, des choses comme ça, des ultimatus... Mais c'est vraiment la religion, la famille, qui nous ont aidés. »A20
- « Oui et très pratiquante. C'est important de faire référence à Dieu, parce que c'est une culture et une éducation qu'on a eu, mais maintenant tu ne peux pas obliger quelqu'un à croire en un Dieu, quand ils vont grandir ils vont choisir, nous on leur a donné ce qu'on a comme savoir, mais c'est leurs décisions. ...Oui, à l'église, et le regroupement des Sénégalais. Je vais fréquemment à l'église, et j'avais même des responsabilités là-bas, je dirigeais pour la catéchèse, mais avec mon horaire je ne peux plus.... M'intégrer dans la société. Côté des gens, et développer tes compétences, parce que le mouvement religieux s'est affaibli au Québec, alors la religion n'est pas très active, alors on essaye de pousser. » A22

Certaines femmes ont mentionné qu'elles étaient plus pratiquantes au Québec que dans leur pays d'origine. La notion d'identité devient très importante durant le processus migratoire. Certaines femmes peuvent voir dans la religion musulmane ou une autre religion, une façon de s'affirmer et de s'afficher auprès du groupe majoritaire. C'est entre autre une façon d'affirmer qui l'on est et de retrouver les points de repères que nous avons perdus en changeant de pays. La religion et son expression permettent alors de retrouver quelque chose de connu et d'intact en soi. Généralement, les femmes n'arrivent pas à expliquer pourquoi ce changement, si ce n'est qu'elles semblent vouloir s'accrocher à la religion comme un élément qui les rattache à leur pays d'origine.

- « Moi je suis plus croyante ici, je suis plus confirmée ici. Je ne sais pas pourquoi, peut être que c'est l'âge. Mais je dis à mes enfants de demander si c'est du porc ou non, ils n'ont plus honte de demander. Ça fait partie de mon identité, et c'est quelque chose qu'on m'a enlevé, alors là je le revendique. Je dis à mes enfants qu'ils sont musulmans, et qu'ils sont au Québec, et qu'ils ont le droit de vivre au Québec en tant que musulmans, à partir du moment où on respecte les autres et où on se fait respecter et qu'on construise ce pays. »M74

Concernant le port du voile, nous avons pu constater que les femmes musulmanes qui le portent ne cherchent généralement pas à comprendre les réticences à son égard. Elles le portent souvent sans évaluer son impact sur le nouvel environnement. Elles ne sentent pas le besoin d'expliquer aux employeurs par exemple l'importance de ce symbole dans leur vie, considérant que c'est leur droit de le porter. Le port du voile renforce aussi une partie de



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

l'identité d'une femme. Une femme qui commence à porter le voile au Québec peut être en quête de points de repère et se tourner vers ce symbole pour se reconforter et se protéger, entre autre de l'éclatement de tout ce qui compose son nouvel environnement.

- « Quand j'étais en France, j'ai eu mon diplôme, et j'ai commencé à chercher du travail, et c'était la période où les entreprises françaises cherchaient beaucoup d'employés, mais moi je passais l'entretien et on m'a dit que j'étais obligée d'enlever mon foulard pour travailler et rentrer dans l'entreprise. On savait que j'étais voilée à mon entreprise, mais on ne voulait pas que je le sois quand je travaille. Mais moi je ne comprends pas ce que ça change. Si je suis mauvaise dans mon travail, là ça fait une différence, c'est pour ça que je dis que c'est hypocrite. Ce n'est pas le foulard qui va changer les choses. Par contre ici, je suis arrivée en novembre, j'ai commencé l'école en janvier, et j'ai eu mon stage au mois de juin. Même les stages en France, c'est difficile à avoir. Mais ici, ça a été facile, et je ne me sens pas différente, et je me sens vraiment à l'aise. C'est comme si je me sentais chez moi et mieux encore parce que j'ai trouvé ce que je n'avais pas chez moi. Moi j'ai pu réaliser mes rêves mais il y a des gens qui ont perdu une stabilité dans leur pays pour poursuivre leurs rêves, pour venir ici et rester au chômage. Moi j'ai été chanceuse de trouver du travail assez rapidement pour pouvoir apprécier ce pays. »M76

Passons maintenant à une section qui porte sur les perceptions générales des participantes face aux employeurs québécois et face à leur travail.

PERCEPTIONS DES PARTICIPANTES FACE AUX EMPLOYEURS ET AU TRAVAIL

Nous nous sommes d'abord intéressées à la satisfaction au travail des femmes immigrées, puisque ceci peut influencer sur l'évaluation globale de la situation de vie, et notamment de la conciliation emploi-famille. Les Africaines sont celles qui se disent le plus insatisfaites, suivies des Latino-américaines, alors que les Maghrébines sont les plus satisfaites à cet égard.

Généralement, les femmes sont satisfaites à plus de 50%, sauf pour celles provenant d'Afrique subsaharienne. Il y avait dans l'échantillon plus de femmes de cette région qui étaient en processus pour trouver un emploi qui convenait davantage à leurs qualifications. On note que les hommes sont les plus insatisfaits de leur travail, étant encore pris avec des emplois qui servent à subvenir aux besoins de base ou encore étant en recherche d'emploi.



Tableau 46. Êtes-vous satisfaite de votre travail?

	Très satisfaite	Satisfaite	Un peu satisfaite	Neutre	Un peu insatisfaite	Insatisfaite	Très insatisfaite
A	7%	33%	27%	7%	27%		
M	27%	60%	13%				
AL	13%	53%	7%		27%		
ALL	15%	49%	15%	2%	16%		
FGH		50%				25%	25%

La satisfaction est généralement à plus de 65% pour les femmes en terme de motivation au travail. Cependant, le fait d'être un peu satisfaite, neutre ou un peu insatisfaite dans plus du quart des réponses témoigne du fait qu'une certaine amélioration demeure souhaitable. L'insatisfaction la plus marquée est chez les hommes. Un des critères de sélection pour les femmes était qu'elles devaient travailler dans leur domaine d'étude et d'expérience. Ce critère n'était cependant pas valable pour leur conjoint, ce qui pourrait expliquer l'écart entre les deux groupes.

Tableau 47. Comment évaluez-vous votre motivation au travail?

	Très satisfaite	Satisfaite	Un peu satisfaite	Neutre	Un peu insatisfaite	Insatisfaite	Très insatisfaite
A	33%	33%	27%		7%		
M	33%	33%	20%		7%		7%
AL	20%	47%	13%	13%	7%		
ALL	29%	38%	20%	4%	4%	2%	2%
FGH		25%	25%			25%	25%

Les femmes interrogées sont généralement très satisfaites de leur loyauté à l'égard de l'employeur, bien que ce soit davantage le cas des Maghrébines que des autres.



Tableau 48. Comment évaluez-vous votre loyauté envers votre employeur?

	Très satisfaite	Satisfaite	Un peu satisfaite	Neutre	Un peu insatisfaite	Insatisfaite	Très insatisfaite
A	33%	53%		7%			7%
M	60%	20%	7%		13%		
AL	7%	47%	40%	7%			
ALL	47%	38%	2%	4%	4%		2%
FGH	50%	25%				25%	

La satisfaction la plus élevée chez les participantes se situe en terme de loyauté et d'implication au travail. Seule les Latinos américaines semblent indiquer être moins satisfaites en terme de loyauté envers leur employeurs, ce qui pourrait être lié à un désir de changement d'emploi, selon leurs commentaires en entrevue.

Les participants et les participantes considèrent généralement que leur implication est satisfaisante à plus de 80%. Leur confiance concernant leur implication dans leur travail semble claire. Les Maghrébines semblent encore plus nombreuse à être satisfaite de leur implication.

Tableau 49. Comment évaluez-vous votre implication au travail?

	Très satisfaite	Satisfaite	Un peu satisfaite	Neutre	Un peu insatisfaite	Insatisfaite	Très insatisfaite
A	47%	33%	20%				
M	67%	33%					
AL	40%	40%	13%		7%		
ALL	51%	37%	11%				
FGH	100%						



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

Les femmes interrogées n'ont pas souligné d'insatisfaction concernant la qualité des relations de travail, du moins dans cette réponse. Cependant, elles ont soulevé quelques commentaires concernant les relations humaines au travail en terme d'approche plus individualiste qui peut parfois les choquer : chacun est dans sa bulle, fait les tâches assignées sans plus, le partage en ce qui concerne la vie privée n'est pas évident, voire très difficile dans les milieux plus masculin. Alors, plusieurs se sont résignées à limiter leurs échanges au minimum, en intégrant les nouvelles règles du jeu malgré elles.

Tableau 50. Comment évaluez-vous la qualité des relations de travail?

	Très satisfaite	Satisfaite	Un peu satisfaite	Neutre	Un peu insatisfaite	Insatisfaite	Très insatisfaite
A	13%	47%	27%	13%			
M	53%	27%	20%				
AL	40%	47%	13%				
ALL	36%	40%	20%	4%			
FGH		25%	50%	25%			

Pour ce qui est du stress, un certain pourcentage en est insatisfaite et plusieurs ont effectivement évoqué des difficultés de ce point de vue. Les Africaines sont davantage satisfaites sur ce plan alors que les Latino-américaines le sont moins.

Tableau 51. Comment évaluez-vous le climat de travail en terme de stress?

	Très satisfaite	Satisfaite	Un peu satisfaite	Neutre	Un peu insatisfaite	Insatisfaite	Très insatisfaite
A	7%	47%	13%	7%	13%	7%	7%
M	27%	40%	7%	13%	7%	7%	
AL	7%	27%	33%		20%		13%
ALL	13%	38%	18%	7%	13%	4%	7%
FGH			50%	25%		25%	



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

Près du deux tiers des répondantes ont déjà songé à quitter leur emploi. Les réponses sont très variées dans l'ensemble. On peut noter que les Africaines y ont le plus songé, 20% considérant qu'il leur est parfois trop difficile de tout concilier. Elles font souvent le commentaire qu'elles géraient le travail domestique au pays d'origine et que maintenant, elles doivent le faire, comme nous l'indiquions plus haut : passer de la gestion à l'exécution. Or, ceci ne se fait pas toujours sans difficulté, surtout s'il y a peu de soutien de la part du reste de la famille.

Tableau 52. Avez-vous déjà songé à quitter votre emploi?

	ALL	FGH	AFRIQUE	MAGHREB	A. Latine
OUI	64%	75%	73%	60%	60%
NON	36%	25%	27%	40%	40%



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

Tableau 53. Pourquoi avez-vous songé à quitter votre emploi?

	ALL	AFRIQUE	MAGHREB	AMÉRIQUE LATINE	FOCUS GROUPE HOMMES
Manque de temps avec les enfants	2%		7%		
Manque de temps avec la famille	2%		7%		25%
Manque de temps pour moi	2%			14%	
Manque de temps avec le conjoint					
Trop difficile de tout concilier	11%	20%	7%	7%	25%
Malheureuse au travail	7%	7%		7%	
Possibilité d'un nouvel emploi	7%	7%	7%	7%	
Salaire insatisfaisant	9%	14%	7%	7%	
Patron malhonnête	2%			7%	
Trop de tâches	2%			7%	
Recherche de valorisation	7%	7%	13%		25%
Recherche d'une meilleure équipe	2%				
Travailler plus proche de la maison	2%		7%		
Retour aux études	2%	7%			
Recherche d'un meilleur horaire	2%	7%	7%	7%	
Autre	2%	7%			
N/A	36%	27%	40%	40%	25%



Solutions souhaitées

Il y a seulement 4% des femmes qui mentionnent que rien ne pourrait améliorer leur conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. La réduction du temps de travail semble être une solution ciblée par les trois groupes. Le manque de temps les préoccupe beaucoup. Elles voudraient généralement bénéficier d'un jour de congé de plus afin d'effectuer les travaux domestiques pour leur permettre d'être plus présente aux besoins des enfants et ne pas sentir qu'elles les négligent. Les femmes d'Afrique subsaharienne mentionnent clairement au tableau sur la réduction du temps de travail que c'est dans leur quotidien qu'elles voudraient récupérer du temps, par une semaine de quatre jours ou en diminuant leurs heures de travail. Les Maghrébines aussi, près du trois quart d'entre elles désirent récupérer du temps. Jusqu'à quel point ces femmes peuvent-elles avoir une influence sur leur temps, leur réseau et leur conjoint afin que ces facteurs puissent davantage les aider? Plusieurs se posent encore la question, d'autres ont tenté d'y répondre et apprennent à s'organiser autrement.

Les femmes d'Afrique subsaharienne identifient dans leur réponse *autre* qu'elles manquent de moyens pour les services de garde et elles soulignent que c'est ce qui pourrait les aider le plus. Plusieurs sont surprises du manque d'entraide du voisinage, du « chacun pour soi ». Cependant, contrairement aux deux autres groupes, ce n'est pas une aide accrue du conjoint qu'elles souhaitent recevoir. Suite aux entrevues, nous constatons que la division sexuelle des tâches est encore très ancrée à la fois chez l'homme et la femme de cette région d'Afrique. La plupart ont mentionné lors des entrevues qu'elles aimeraient davantage d'aide de leur conjoint, mais elles se sont résignées à chercher ou souhaiter l'aide par d'autres sources.

Les femmes provenant du Maghreb ciblent particulièrement un meilleur partage des tâches avec leur conjoint. La division sexuelle des tâches est aussi présente dans ces groupes. Cette aide vient généralement de la famille élargie. Cette dernière n'étant pas nécessairement présente, les femmes cherchent à combler leurs besoins par leur conjoint.

D'après les résultats plus élevés dans la catégorie *autre*, les femmes provenant d'Amérique latine souhaiteraient une plus grande aide de leur réseau (famille, service de garde, aide ménagère). Elles souhaiteraient aussi avoir plus de temps avec la famille.



Tableau 54. En cas de réduction du temps de travail qu'est-ce qui vous conviendrait le mieux.

	Semaine 4 jours	Journée travail +courte	Vacances +longue	+ long congé parental	+ congé	Congé Personnel	Retraite anticipée	Horaire fixe	N/A
A	73%	20%		7%					
M	40%	33%	7%		13%		7%		
AL	33%	13%	33%			7%		7%	7%
ALL	49%	22%	13%	2%	5%	2%	2%	2%	2%

En matière de réaménagement de temps de travail, la semaine de quatre jours s'avère le choix le plus populaire. Certaines femmes étaient prêtes à une réduction du salaire en conséquence et d'autres non. Des journées de travail plus courtes les aideraient aussi à mieux gérer le quotidien (gestion de la garderie, des repas, des devoirs et du ménage).

Enfin, on observe par ailleurs que certaines souhaiteraient un meilleur partage des tâches, et c'est surtout le cas des Maghrébines.

Tableau 55. Qu'est-ce qui vous aiderait à mieux vous en tirer?

	Meilleur partage tâches conjointes	Diminution temps	Aménagement travail	Autre horaire travail
A	7%	13%	20%	60%
M	40%	27%	7%	26%
AL	13%	20%	20%	47%
ALL	20%	20%	16%	44%

CONCLUSION

Au terme de cette recherche exploratoire, nous constatons que les femmes immigrantes provenant des trois groupes ciblés, Maghreb, Amérique latine et Afrique subsaharienne vivent généralement plusieurs difficultés de conciliation emploi-famille. Les femmes professionnelles ont un chemin laborieux pour s'ajuster aux différents critères du marché du travail et elles doivent aussi s'ajuster aux nouvelles règles d'organisation familiale suite à leur processus migratoire.



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

La concentration des changements durant les premières années d'établissement est imposante. Elles vivent des pressions importantes venant de leur conjoint, leur(s) enfant(s), ainsi que du milieu professionnel et communautaire. Les répondants pensent aussi que les attentes des Québécois sont aussi très élevées envers leur intégration socioprofessionnelle. Les nouvelles arrivantes n'arrivent pas toujours à saisir toutes les opportunités qui leur sont offertes et ne veulent pas toujours se plier aux exigences du milieu nord-américain.

Dans un contexte de processus migratoire, nous avons remarqué que la notion d'autonomie et de responsabilisation étaient névralgiques dans le processus d'adaptation au Québec et ce, pour chacun des membres de la famille. Ces notions n'étaient pas assimilées de la même manière d'un membre à l'autre. Cela peut provoquer certains déséquilibres, momentanés ou non, autant au niveau de l'emploi que de la famille.

L'importance du soutien du conjoint est fondamentale dans la conciliation emploi-famille. Il est généralement perçu comme satisfaisant mais cela dépend des exigences et des attentes des conjointes. La vision du partage des tâches de la femme demeure un élément important à considérer. Les traditions familiales et culturelles sont importantes et la révision de ses points de repères est un processus qui demande du temps, de la réflexion et beaucoup de communication entre les conjoints. Nous avons remarqué que l'impact de la culture, des traditions ou de la religion ne sont pas nécessairement des notions qui sont bien transposées dans la nouvelle conciliation emploi-famille que vivent plusieurs femmes immigrantes au Québec. Elles constatent parfois que les pressions liées à leur culture, à leur famille et à la culture québécoise peuvent influencer et limiter leurs choix dans leur organisation familiale et professionnelle. Cela a un impact significatif sur leur santé et l'isolement dans lequel elles n'arrivent pas à surpasser.

Il n'était pas évident de constater des différences majeures entre les trois groupes ciblées. Le fait de ne plus pouvoir avoir accès aux domestiques pour les femmes des régions de l'Afrique sub-saharienne et de l'Amérique latine est un facteur important dans la nouvelle organisation familiale au Québec. Dans la recherche, nous avons pu constater qu'il y avait plus de femmes scolarisées proviennent du Maghreb comparativement aux deux autres groupes.

La construction des réseaux demeure une préoccupation importante pour tous les groupes. L'accès aux réseaux et le temps à investir semblent varier grandement d'une personne à l'autre et ce, selon un grand nombre de facteurs.

Pour conclure, rappelons que cette recherche demeure une étude préliminaire sur les façons dont les femmes immigrantes s'organisent pour concilier leur travail et leur famille. Il serait bien sûr pertinent de comparer les résultats obtenus pour les femmes immigrées à celles des Québécoises afin d'identifier



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

les points de convergence et de divergence. Cela pourrait faire l'objet d'une recherche ultérieure. Il serait aussi intéressant de pouvoir approfondir la recherche en interrogeant un plus grand nombre de femmes immigrées, provenant de groupes divers et se trouvant dans des situations différentes. Cela reste donc parmi les pistes de recherche à poursuivre dans l'avenir.



BIBLIOGRAPHIE

- Bataille, Philippe. 1998. « Racisme et antiracisme au Québec : analyse et approches nouvelles » Philippe Bataille, Marie McAndrew et Maryse Potvin dans *Cahiers de recherche sociologique*, No 31 p. 115-144. (
- Beach, Charles M., Christopher Worswick. 1993. *Is there a double-negative effect on the earnings of immigrant women ?* Canadian Public Policy/Analyse de politique, Vol.19, No.1, (Mars) : 36-53.
- Bentchicou, Nadia et al. 1997. *Les femmes immigrantes au quotidien*. Amiens. Licornes. Paris : L'Harmattan : 126pp. (p.99 à 107)
- Bouhadra, Maher. 1996. *L'adaptation raisonnable, opportunité ou obstacle à l'intégration organisationnelle des minorités visibles ? Points de vue de gestionnaires en matière d'équité en emploi*. Mémoire de maîtrise. Département de sociologie. Université du Québec à Montréal.
- Boyd, Monica. 1984. « *At a disadvantage : The occupational attainments of foreign born women in Canada* » Carleton University, Ottawa, Canada. International Migration Review, Volume 18 (4) p. 1091-1119
- CAMO-PI. 2003. *Etude exploratoire sur la situation des salariées immigrantes du Québec. Recensement de 1996*. Montréal : Mai :38pp.
2001. *La situation des travailleurs salariés immigrants et membre des communautés culturelles au Québec. Faits saillants et pistes d'actions* : Décembre, 38 pp. (fiche)
1996. *L'intégration et le maintien en emploi des personnes immigrantes. État de la situation et recommandations visant à l'identification d'une stratégie d'intervention* : Mai. 87pp. (fiche)
- Chavez, Brigitte. 2000. *Le rôle des réseaux dans l'insertion économique d'une cohorte d'immigrants à Montréal* - Montréal : Université de Montréal , Département de démographie. 124 p.
- Centre des femmes de Montréal. 1990. «La condition des femmes immigrantes : en savoir davantage (faits actuels et données récentes)». Montréal : Acte du colloque. Ed. Communiqu'Elles : 61pp.



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. 1998. *Les programmes d'accès à l'égalité au Québec . Bilan et perspectives – maintenir les acquis élargir les champs d'action* : Décembre :13pp.
- Conseil des communautés culturelles et de l'immigration. 1993. Gérer la diversité dans un Québec francophone, démocratique et pluraliste. Vincent Ross . Montréal. 103pp.
- Dyke, Nathalie. 2000. Cultures et paternités : impacts de l'immigration / Nathalie Dyke et Jean-François Saucier – Montréal : Saint-Martin, 143 p.
- El Haïle, Aïcha. 1989. *Intégration des femmes marocaines musulmanes au marché du travail au Québec*. Mémoire de maîtrise. Université de Montréal : 134pp.
- Elhaïli, Saïda. 1998. «Pouvoir conjugal, rôles sexuels et harmonie maritale chez les couples immigrants marocains à Montréal». *Revue québécoise de psychologie*, vol. 19.no.3, pp. 233-250.
- Fortin, Sylvie. 1995. *Les libanais d'immigration récente à Montréal : Insertion ou exclusion ?* Mémoire de maîtrise. Département d'anthropologie. Université de Montréal.
- Gagné, Esther. 1994. Expérience des membres des communautés culturelles en milieu de travail. Étude de cas d'une entreprise. Mémoire de maîtrise. Département de sociologie. Université McGill : Octobre : 81.
- Goyette. Kimberly et Yu xie.1999. *The intersection of immigration and gender : Labor force outcome of immigrant women scientists*. Université du Michigan. *Social science quaterley*. Vol. 80.#2 : Juin : 395-408.
- Guérin, Gilles, Sylvie St-Onge, Thierry Wils, Victor Haines, Renée Trottier, Manon Simard. 1994. *Les pratiques organisationnelles d'aide à la gestion de l'équilibre travail-famille (ETF): nature, caractéristiques et effets*. Montréal: École des Hautes Études Commerciales. pp. 85.
- Guérin, Gilles, Sylvie St-Onge, Laure Chevalier, Kathy Denault et Martine Deschamps. 1997. *Le conflit emploi-famille: ses causes et ses conséquences; résultats d'enquête*. École de Relations industrielles, Université de Montréal. Septembre. Document de recherche 97-05. pp. 23.
- Holdsworth, Clare and Dale, Angela. 1997. « Ethnic differences in women's employment » *Work, Employment & society*. Vol 11 No 3 p. 435-457.



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

- Jacob, André. 1999. Facteurs de rupture et de continuité chez des couples immigrants et réfugiés / par André Jacob, Ernst Jouthe, Louise Forcier. – Montréal : Université du Québec à Montréal, Département de travail social 133 p.
- Lamotte, Aleyda. 1997. Parents et conjoints d'ici et d'ailleurs : une étude comparée des familles québécoises natives, immigrées et mixtes / par Aleyda Lamothe et Denise Desrosiers – Montréal : Ministère des Relations avec les Citoyens et de l'Immigration (Études et recherches; No 18) 181 p.
- Lamotte, Aleyda et Denise Desrosiers. 1996. «Familles d'aujourd'hui : parents québécois natifs et immigrés». Symposium Québécois de recherche sur la famille à Trois-Rivières. Québec : Direction des études et de la recherche. Ministère des relations avec les citoyens et de l'immigration : 47pp.
- Meintel, Deirdre et al. 1987. «The new double workday of immigrant women workers in Quebec». *Women's studies vol.13, no.3* : 273-294
- Simard, Carolle. 1998. La place de l'autre : fonctionnaires et immigrés au Québec / Carolle Simard – Saint-Laurent : Fides 171 p.
- Table de concertation pour les immigrants et les réfugiés. 2002. *Pistes d'actions pour contrer les manifestations de la discrimination raciale et de l'intolérance dans le champ de l'intégration en emploi des personnes immigrées au Canada au cours des dix dernières années*. Contribution du milieu communautaire québécois aux travaux de la conférence de l'ONU. Juillet: 45pp.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2005, sous la dir., à paraître). *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux!* Québec : Presses de l'université du Québec. Collection Économie politique.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2004). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*. Québec-Toulouse : Presses de l'Université du Québec et Octares. 340 p.
- Tremblay, D.-G. (2004a). Articulation emploi-famille et temps de travail: Les usages différenciés du temps chez les pères et les mères. *Nouvelles pratiques sociales*. Vol. 16 no 1. pp. 76-93.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2004b). *Economie du travail. Les réalités et les approches théoriques*.(Édition revue) Montréal: Editions Saint-Martin/Télé-Université. 482 p.



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

- Tremblay, D.-G. (2004, dir.). *Travail et société : évolution et enjeux*. Québec: Presses de l'université du Québec. Tremblay, D. G. 2003. Rapport de recherche présenté à L'UQAM: Janvier
- Tremblay, D.-G. (2003). Articulation emploi-famille : Comment les pères voient-ils les choses ? *Politiques sociales*. Bruxelles et Madrid. Vol. 63, no 3-4. Automne 2003. Pp.70-86.
- Tremblay, D.-G. et C.H. Amherdt (2003). *Articulation emploi-famille et temps de travail ; résultats de l'analyse statistique d'une enquête en ligne (comparaison SCFP et hors SCFP)*. Note de recherche de la Chaire du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir No 2003-9. Disponible sur : <http://www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir/>
- Tremblay, D.-G., C.H. Amherdt (2003). *Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail : observations et différences selon le sexe*. Note de recherche de la Chaire du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir. No 2003-8. Montréal : direction de la recherche, Télé-université. Voir : <http://www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir/>
- Tremblay, D.-G. , Amherdt, C.H. et De Sève, M.K (2003). *La conciliation emploi-famille : des mesures et des pratiques à développer dans les milieux de travail. Résultats d'enquête auprès de sept organisations rattachées au Syndicat canadien de la fonction publique*. Montréal : direction de la recherche, Télé-université. 140 p.
- Tremblay, D.-G. (2003). *Articulation emploi-famille et temps de travail. Les sources de difficultés et les perspectives de solution*. Rapport de recherche. Montréal : direction de la recherche, Télé-université . Note de recherche de la Chaire du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir No 2003-4. 22 p. Disponible sur : <http://www.telug.quebec.ca/chaireecosavoir/>
- Tremblay, D.-G. (2002). Balancing Work and Family with Telework? Organizational Issues and Challenges for Women and Managers. In *Women in Management*. Manchester: MCB Press. Volume 17 issue 3/4. pp157-170.
- Tremblay, D.-G. (2002). Les femmes et le marché du travail au Canada et au Québec: horaires et formes d'emploi atypiques et difficultés d'articulation emploi-famille. *Travail, Genre et sociétés*, No 8. Paris: L'Harmattan et CNRS. Sept. 2002. Pp. 193-211.



Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec

Tremblay, D.-G. (2002). Articulation emploi-famille et temps de travail. Comment concilier profession et famille dans les secteurs à horaires variables ? dans Tremblay, D.-G. et L.-F. Dagenais (2002). *Segmentations, fragmentations et mutations du marché du travail*. Québec : Presses universitaires du Québec. Pp.183-215.

Tremblay, Diane-Gabrielle et Daniel Villeneuve. 1998. *L'aménagement et la réduction du temps de travail: les enjeux, les approches, les méthodes*. Montréal: Éditions St-Martin. p. 260-270