

## TABLES DES MATIÈRES

<b>LISTE DES TABLEAUX.....</b>	<b>IX</b>
<b>LISTE DES ANNEXES.....</b>	<b>IX</b>
<b>INTRODUCTION .....</b>	<b>1</b>
<b>ÉLÉMENTS THÉORIQUES ET PROBLÉMATIQUE.....</b>	<b>5</b>
<b>1.1 RAPPORTS SOCIAUX DE SEXE .....</b>	<b>5</b>
1.1.1 <i>Genre .....</i>	<i>6</i>
1.1.2 <i>Constitution des agents en sujets sociaux sexués.....</i>	<i>7</i>
1.1.3 <i>Division sexuelle du travail .....</i>	<i>9</i>
1.1.4 <i>Division sexuelle du travail et marché du travail .....</i>	<i>10</i>
1.1.5 <i>Perspective intersectionnelle .....</i>	<i>14</i>
<b>1.2 PROCESSUS D'INTÉGRATION .....</b>	<b>16</b>
1.2.1 <i>Assimilation, adaptation, insertion, acculturation et intégration .....</i>	<i>16</i>
1.2.2 <i>Intégration objective et subjective .....</i>	<i>18</i>
1.2.3 <i>Capital social et réseaux sociaux .....</i>	<i>20</i>
1.2.4 <i>Une intégration différenciée selon le genre.....</i>	<i>21</i>
<b>1.3 ÉLÉMENTS DE NOTRE PROBLÉMATIQUE ET QUESTIONS DE RECHERCHE .....</b>	<b>23</b>
1.3.1 <i>Contexte de l'immigration au Saguenay-Lac-Saint-Jean .....</i>	<i>24</i>
1.3.2 <i>Question principale et objectifs de recherche.....</i>	<i>26</i>
1.3.3 <i>Famille et responsabilités familiales : un poids pour les femmes immigrantes.....</i>	<i>27</i>
1.3.4 <i>Une intégration économique différenciée selon le genre.....</i>	<i>28</i>
1.3.5 <i>La participation sociale comme outil d'insertion.....</i>	<i>30</i>
<b>CHAPITRE II.....</b>	<b>33</b>
<b>ÉLÉMENTS MÉTHODOLOGIQUES.....</b>	<b>33</b>
<b>2.1 APPROCHES MÉTHODOLOGIQUES.....</b>	<b>34</b>
2.1.1 <i>Approche féministe .....</i>	<i>34</i>
2.1.2 <i>Approche qualitative.....</i>	<i>36</i>
<b>2.2 MÉTHODES DE CUEILLETTE DES DONNÉES.....</b>	<b>37</b>
2.2.1 <i>Entrevue individuelle semi-dirigée .....</i>	<i>37</i>
2.2.2 <i>Échantillon et recrutement des interlocutrices .....</i>	<i>40</i>
<b>2.3 TRAITEMENT ET ANALYSE DES DONNÉES .....</b>	<b>45</b>
<b>2.4 CONSIDÉRATIONS ÉTHIQUES ET LIMITES DE LA RECHERCHE.....</b>	<b>46</b>
2.4.1 <i>Considérations éthiques.....</i>	<i>47</i>
2.4.2 <i>Limites de la recherche.....</i>	<i>47</i>
<b>LA DIMENSION FAMILIALE ET CONJUGALE.....</b>	<b>50</b>
<b>3.1 ORGANISATION FAMILIALE.....</b>	<b>50</b>
3.1.1 <i>Répartition traditionnelle .....</i>	<i>52</i>
3.1.2 <i>Répartition inversée.....</i>	<i>56</i>
3.1.3 <i>Répartition égalitaire.....</i>	<i>58</i>

<b>3.2 LES ENFANTS, UNE VOIE D'INTÉGRATION?</b> .....	<b>62</b>
3.2.1 <i>Être mère et apprendre à vivre au Québec</i> .....	63
3.2.2 <i>Bâtir un réseau social</i> .....	67
3.2.3 <i>Sentiment d'appartenance et établissement au Saguenay</i> .....	69
3.2.4 <i>Grossesse et arrivée d'un enfant</i> .....	71
3.2.5 <i>Être une mère n'est pas toujours avantageux</i> .....	73
<b>L'EMPLOI, UN LIEU D'INTÉGRATION</b> .....	<b>78</b>
<b>4.1 PARTICIPATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL</b> .....	<b>78</b>
4.1.1 <i>Type de participation au marché du travail</i> .....	79
4.1.2 <i>Des emplois majoritairement atypiques</i> .....	80
4.1.3 <i>Les femmes immigrantes, des femmes au foyer?</i> .....	82
<b>4.2 QU'EST-CE QUI ENCOURAGE L'OBTENTION D'UN EMPLOI?</b> .....	<b>84</b>
4.2.1 <i>L'obtention d'un diplôme québécois</i> .....	84
4.2.2 <i>La maîtrise de la langue française</i> .....	89
4.2.3 <i>Le réseau de contacts</i> .....	92
4.2.4 <i>L'accompagnement à l'emploi</i> .....	93
4.2.5 <i>Le système de transport en commun</i> .....	94
<b>4.3 LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LA VOLONTÉ DE S'Y INSÉRER</b> .....	<b>95</b>
4.3.1 <i>Accomplissement et épanouissement personnels</i> .....	96
4.3.2 <i>Gagne-pain</i> .....	97
4.3.3 <i>Indépendance et autonomie financière</i> .....	99
4.3.4 <i>Vision féministe</i> .....	100
<b>4.4 OCCUPER UN EMPLOI, DES RETOMBÉES POSITIVES POUR LES FEMMES IMMIGRANTES</b> .....	<b>101</b>
4.4.1 <i>Familiarisation avec la société québécoise</i> .....	101
4.4.2 <i>Lieu de création du lien social et de connaissance mutuelle</i> .....	102
4.4.3 <i>Un symbole d'intégration</i> .....	104
4.4.4 <i>Établissement au Saguenay</i> .....	107
<b>CHAPITRE V</b> .....	<b>109</b>
<b>LA PARTICIPATION SOCIALE COMME VECTEUR D'INTÉGRATION</b> .....	<b>109</b>
<b>5.1 PARTICIPATION SOCIALE DES FEMMES IMMIGRANTES</b> .....	<b>109</b>
5.1.1 <i>Entraide entre personnes immigrantes</i> .....	111
<b>5.2 QU'EST-CE QUI SUSCITE LA PARTICIPATION SOCIALE?</b> .....	<b>113</b>
5.2.1 <i>Le réseau social</i> .....	113
5.2.2 <i>L'intériorisation de la notion d'engagement social</i> .....	115
5.2.3 <i>L'ouverture du milieu</i> .....	117
5.2.4 <i>La présence d'organismes ethniques ou multiethniques</i> .....	119
5.2.5 <i>Les conditions matérielles</i> .....	122
5.2.6 <i>L'articulation des temps sociaux</i> .....	123
<b>5.3 LA PARTICIPATION SOCIALE, UN « PLUS » POUR LES FEMMES IMMIGRANTES</b> .....	<b>124</b>
5.3.1 <i>Apprentissages sur la société québécoise et saguenéenne</i> .....	125
5.3.2 <i>Capital social</i> .....	126
5.3.3 <i>Satisfaction et sentiment d'appartenance à la communauté</i> .....	127
5.3.4 <i>Tremplin pour l'obtention d'un emploi</i> .....	128

<b>CHAPITRE VI.....</b>	<b>132</b>
<b>REGARD D'ENSEMBLE SUR LES PRATIQUES D'INTÉGRATION.....</b>	<b>132</b>
<b>6.1 L'ORGANISATION FAMILIALE MAJORITAIREMENT ÉGALITAIRE : UNE TENDANCE À EXPLORER ..</b>	<b>133</b>
6.1.1 <i>Niveau de scolarité .....</i>	134
6.1.2 <i>Aspirations professionnelles et identité des femmes et des hommes immigrant(e)s .....</i>	136
6.1.3 <i>Une remise en question du concept de pourvoyeur .....</i>	138
<b>6.2 LE RAPPORT DES FEMMES IMMIGRANTES À L'EMPLOI .....</b>	<b>139</b>
6.2.1 <i>Mode d'organisation familiale et participation au marché du travail .....</i>	140
6.2.2 <i>Particularités du marché du travail pour les femmes immigrantes .....</i>	143
<b>6.3 UNE PARTICIPATION SOCIALE LIMITÉE .....</b>	<b>147</b>
<b>6.4 UNE DIMENSION PRÉPONDÉRANTE?.....</b>	<b>149</b>
<b>CONCLUSION .....</b>	<b>153</b>

## **LISTE DES TABLEAUX**

- Tableau 2.1 : Origine nationale des interlocutrices
- Tableau 2.2 : Nombre d'interlocutrices pour chaque catégorie d'échantillonnage
- Tableau 2.3 : Descriptions des interlocutrices
- Tableau 3.1 : Modes d'organisation familiale
- Tableau 3.2 : Nombre d'enfants, âge et lieu de naissance
- Tableau 4.1 : Type de participation au marché du travail
- Tableau 4.2 : Niveau de scolarité et trajectoire professionnelle
- Tableau 5.1 : Participation sociale des interlocutrices
- Tableau 6.1 : Mode d'organisation familiale et niveau de scolarité

## **LISTE DES ANNEXES**

- Annexe 1 : Guide d'entrevue
- Annexe 2 : Fiche signalétique
- Annexe 3 : Portrait global des interlocutrices selon nos trois dimensions (famille, emploi, participation sociale)
- Annexe 4 : Dictionnaire des codes
- Annexe 5 : Approbation du Comité éthique de la recherche (CÉR)
- Annexe 6 : Feuille de consentement des interlocutrices
- Annexe 7 : Feuille de consentement des interlocutrices en espagnol

## INTRODUCTION

Quand est-ce que je vais être intégrée? C'est de me sentir... bien dans ma peau et être contente d'être ici ou c'est, d'être dans un pays qui n'est pas le mien puis de, d'être... comme... Je sais pas, ça se vit à l'intérieur, c'est personnel. (...) Ou c'est plus par rapport aux gens, quand je rencontre les gens et que je sais pas trop s'il faut que je touche ou non. C'est le jour que je vais le savoir, c'est le jour que je vais réussir à ne pas me poser cette question-là pour que je puisse avoir un rapport avec les gens. Ou... je ne sais pas, je sais pas qu'est-ce que c'est l'intégration et tout le monde en parle. (...) Je ne sais même pas si je veux être intégrée parce que je sais même pas ce que c'est ou ce que ça peut signifier. Est-ce que devenir québécoise ça va être intégrée? Je vais jamais le devenir. Qu'est-ce que c'est d'être intégrée? (...) Puis des fois c'est, j'ai l'impression que ça devient même une obligation. (Elena)

Face au vieillissement de sa population et à une diminution des natalités, le Québec est confronté à une forte baisse de sa population active. Selon l'Institut de la statistique du Québec (ISQ), le nombre de personnes qui quitteront le marché du travail pour prendre leur retraite sera plus élevé que le nombre de personnes qui y feront leur entrée (MICC 2012a). Pour relever ce déficit au sein de la population active, le gouvernement québécois axe sur l'immigration qu'il considère comme un levier de développement social et économique qui permettra de répondre, en partie, aux besoins de main-d'œuvre que vivront le Québec et ses régions. C'est pourquoi, chaque année des dizaines de milliers de nouveaux arrivants et de nouvelles arrivantes sont accueilli(e)s au Québec. En 2011, c'est 51 737 personnes immigrantes qui sont venues s'établir et l'on prévoit maintenir ce cap pour les années 2012 à 2016, c'est-à-dire, recevoir en moyenne 50 000 personnes par année (MICC 2012c et MICC 2012a).

Outre les besoins de main-d'œuvre que connaîtra le Québec, l'intégration de ces personnes à la société québécoise est aussi un enjeu important de développement. Pour y parvenir, le ministère de l'Immigration et des communautés culturelles reconnaît l'importance de l'insertion économique, tout comme la pleine participation des personnes immigrantes à toutes les sphères de la vie en société (MICC 2012b). Dans cette optique,

plusieurs actions favorisant l'intégration des nouveaux et nouvelles arrivant(e)s sont visées dans son plan stratégique de 2012, dont la régionalisation de l'immigration. L'établissement des personnes immigrantes dans les régions dites éloignées du Québec comme stratégie favorisant l'intégration et la déconcentration de la population immigrante de la région de Montréal n'est pas nouveau. La politique de régionalisation de l'immigration remonte aux années 1990. Bien que peu de nouveaux arrivants et de nouvelles arrivantes se dirigent encore aujourd'hui vers les régions éloignées comme le Saguenay-Lac-Saint-Jean<sup>1</sup>, l'on prévoyait recevoir 100 nouveaux et nouvelles arrivant(e)s dans cette région en 2011 (MICC 2012c).

Selon le Conseil du statut de la femme (CSF 2010), la population des personnes immigrantes au Saguenay-Lac-Saint-Jean comprend 2525 individus dont 52,5 % sont des femmes. Le nombre de femmes immigrantes dans la région est important et très peu d'études se sont penchées sur les réalités qu'elles peuvent y vivre. (Camier 2012, Bustos-Foglia 2008, Vatz-Laaroussi et al. 1999) Par ailleurs, même si l'immigration représente un enjeu de développement important pour les régions dites éloignées, encore peu d'études explorent les dimensions entourant l'intégration des personnes immigrantes dans le contexte d'une région éloignée (Boisclair 1993, Villeneuve 1996, Alonso Coto 1999, Vatz Laaroussi et al. 1999, Bustos-Foglia 2008, Camier 2012).

De surcroît, les femmes, immigrantes ou québécoises, sont plus souvent que les hommes responsables des activités réalisées dans la sphère privée et les tâches réalisées par les femmes dans le cadre d'un emploi sont aussi moins valorisées que celles réalisées par les hommes parce qu'on associe ces tâches à des compétences dites naturelles et féminines. Est-ce que cette division sexuelle du travail a une influence sur les pratiques d'intégration des femmes immigrantes? Est-ce que cette séparation des tâches selon le genre a des conséquences sur leur participation aux diverses sphères de la vie sociale, tel l'emploi? De même, il y a peu d'études qui s'attardent à ces questions et qui explorent le processus d'intégration vécu par celles-ci en fonction de cette séparation des tâches ainsi

---

<sup>1</sup> À titre d'exemple, le pourcentage des personnes immigrantes admises au Québec en 2010 qui se sont établies dans la région de Montréal s'élève à 82,8% (MICC 2012).

que les défis et les besoins spécifiques qu'elles rencontrent (CSF 2010, Chicha 2009, Metropolis 1998, Dobrowsky et Tastsoglou 2008, Tastsoglou et al. 2005).

Ce mémoire s'intéresse aux pratiques d'intégration des femmes immigrantes au Saguenay en tenant compte des rapports sociaux de sexe. Étant donné l'importance que revêt la pleine participation à la vie en société et l'insertion économique pour l'intégration, nous avons choisi d'explorer leurs pratiques d'intégration à travers trois dimensions : la sphère privée, l'emploi et la participation sociale. En premier lieu, nous essayerons de comprendre comment ces trois dimensions contribuent aux pratiques d'intégration des femmes immigrantes dans le contexte d'une région éloignée. En deuxième lieu, nous appréhenderons l'ensemble de ces pratiques sous l'angle des rapports sociaux de sexe et de la division sexuelle du travail.

Le premier chapitre de notre mémoire présentera les concepts théoriques qui sont à la base de notre recherche. Nous expliquerons en quoi les rapports sociaux de sexe modèlent l'expérience sociale des femmes et comment l'identité de genre se construit en fonction de ces rapports sociaux de sexe. Nous utiliserons la notion de division sexuelle du travail qui est centrale pour notre étude et l'analyse des pratiques d'intégration des interlocutrices qui ont participé à notre recherche. Par la suite, nous aborderons des notions relatives au processus d'intégration, à savoir, comment il est vécu et qu'est-ce qu'il signifie. Nous allons voir comment le réseau social et le capital social contribuent à l'intégration des personnes immigrantes. Et finalement, nous aborderons le processus d'intégration dans une perspective féministe. Autrement dit, nous utiliserons les concepts de rapports sociaux de sexe et de division sexuelle du travail, qui structurent notre société, pour analyser le processus d'intégration vécue par les femmes immigrantes au Saguenay.

Au second chapitre, nous présenterons notre méthodologie de recherche, le profil des interlocutrices et les principales limites de notre étude. Les trois chapitres qui suivront aborderont les trois dimensions de notre problématique. Ainsi, le troisième chapitre se concentrera sur la sphère privée et nous verrons comment la présence

d'enfants peut contribuer aux pratiques d'intégration. Le quatrième chapitre qui traite de l'insertion économique des interlocutrices au Saguenay démontrera le caractère essentiel de cette dimension pour ces dernières. Puis, au cinquième chapitre, nous allons voir dans quelle mesure la participation sociale contribue aux pratiques d'intégration des femmes immigrantes au Saguenay. Chaque chapitre présentera les répercussions de ces sphères sur leurs pratiques tout en tenant compte de la division sexuelle du travail. Pour finir, au dernier chapitre, nous présenterons une analyse transversale de ces trois dimensions ainsi qu'une réflexion sur les répercussions de la division sexuelle du travail sur les pratiques d'intégration des interlocutrices.



# CHAPITRE I

## ÉLÉMENTS THÉORIQUES ET PROBLÉMATIQUE

*Nous devons nous accoutumer à l'idée que notre identité va changer profondément au contact de l'Autre comme la sienne à notre contact, sans que pour autant l'un et l'autre ne se dénaturent ni ne se diluent dans un magma multiculturel.*  
(Edouard Glissant dans Tirthankar 2005)

Ce premier chapitre expliquera les éléments théoriques qui orientent notre recherche portant sur les pratiques d'intégration des femmes immigrantes au Saguenay et il présentera notre problématique de recherche. En premier lieu, nous exposerons les concepts de rapports sociaux de sexe et de processus d'intégration qui sont à la base de notre étude. Par la suite, nous présenterons notre question principale de recherche qui découle de ces éléments théoriques et nous énoncerons nos objectifs de recherche. Puis, nous introduirons nos trois sous-questions de recherche à partir d'une brève recension des écrits sur l'intégration des femmes immigrantes en lien avec les trois dimensions que nous avons ciblées pour cette étude : la sphère privée, l'emploi et la participation sociale.

### 1.1 Rapports sociaux de sexe

Dans cette partie, nous aborderons quelques notions inhérentes aux rapports sociaux de sexe qui sont essentielles pour comprendre notre recherche : le genre, la construction des identités de genre et la division sexuelle du travail (DST). Puis, nous exposerons la perspective intersectionnelle qui alimente notre recherche et notre analyse.

Les rapports sociaux sont de multiples types (genre, âge, ethnie, classe, etc.) et aucun n'est le déterminant unique de l'ensemble des inégalités sociales. Ils sont consubstantiels, en d'autres mots, ils trament conjointement le tissu social (Kergoat 2005). La notion de

rapport social fait référence au principe d'engendrement (la production et la reproduction du rapport) et du point de vue heuristique, elle aide à comprendre les pratiques observées (Kergoat 2005). Les rapports sociaux de sexe ont la particularité de traverser les autres rapports sociaux (transversalité), puis de structurer et d'organiser l'ensemble de la société (Gauvreau 2009, Descarries 2003). Ils sont imperceptibles, seuls leurs enjeux<sup>2</sup> le sont.

Plus précisément, la DST est un de ces enjeux fondamentaux auquel nous accorderons plus d'attention pour notre recherche. Les hommes et les femmes se construisent en sujets sociaux sexués en fonction de ces rapports sociaux de sexe et de la DST. La notion de genre, qui est traitée dans la partie suivante, permet d'analyser cette construction sociale des identités sexuées.

### 1.1.1 Genre

« *On ne naît pas femme, on le devient* » (Bereni et al., 2008 : 77). Cette célèbre phrase de Simone de Beauvoir issue de son volume *Le deuxième sexe* publié en 1949 est toujours d'actualité. Elle souligne que les comportements, caractéristiques et attitudes dits féminins (ou masculins) ne sont pas innés, mais inculqués par la société. Le concept de genre est utilisé pour désigner le « sexe social ». Il met l'accent sur la construction sociale du genre et sa variabilité culturelle et le distingue du « sexe biologique » (Guionnet et Neveu 2009).

Cette notion est introduite par des médecins psychologues américains dans les années 1950-1960 pour parler de diffractons entre le corps (sexe biologique) et l'identité de sexe (sexe social) (Thébaud 2005). Toutefois, la première féministe à théoriser le terme « gender » a été Ann Oakley en 1972. Elle posa la nécessité de distinguer ce qui est inné et acquis, biologique et social, naturel et culturel<sup>3</sup> (Guionnet et Neveu 2009).

---

<sup>2</sup> « Le rapport social peut être assimilé à une tension qui traverse la société; cette tension se cristallise peu à peu en enjeux autour desquels (...) les êtres humains sont en confrontations permanentes. Ce sont ces enjeux qui sont constitutifs des groupes sociaux. Ces derniers ne sont pas donnés au départ, ils se créent autour de ces enjeux par la dynamique des rapports sociaux » (Kergoat, 2005 :95).

<sup>3</sup> « « Sexe » est un mot qui fait référence aux différences biologiques entre mâles et femelles (...). « Genre » par contre, est un terme qui renvoie à la culture : il concerne la classification sociale en

Le genre a été largement utilisé pour parler des réalités féminines et réécrire l'histoire du point de vue des femmes. L'historienne Joan Scott critique ces différentes utilisations qui se concentrent sur l'expérience des femmes uniquement et elle introduit une dimension politique au genre. Sa définition comprend deux aspects importants : « *le genre est un élément constitutif de rapports sociaux fondés sur des différences perçues entre les sexes, et le genre est une façon première de signifier des rapports de pouvoir* », c'est-à-dire, « *un champ premier au sein duquel, ou par le moyen duquel le pouvoir est articulé* » (Scott 1988 dans Guionnet et Neveu, 2009 :25).

Le concept insiste ainsi sur le rapport de domination et les inégalités existantes entre les catégories de genre. Dans cette perspective, le genre comme outil d'analyse permet d'appréhender les systèmes de rapports sociaux entre les sexes (Scott 1988). L'analyse passe des parties divisées, femmes et hommes dans leurs places respectives, au principe de division lui-même (Thébaud 2005). Autrement dit, on analyse la construction du rapport social entre les hommes et les femmes dans une perspective dynamique plutôt que d'analyser les réalités vécues par les femmes de façon isolée. Ce principe de division est au centre de la construction sociale des identités de genre propre aux femmes et aux hommes.

### **1.1.2 Constitution des agents en sujets sociaux sexués**

Les femmes et les hommes n'ont pas d'appartenance à une catégorie de genre à la naissance. C'est ce que rend visible et fondamental l'utilisation de la notion de genre en axant sur le caractère social des distinctions entre les sexes et en rejetant le déterminisme biologique (Guionnet et Neveu 2009). La socialisation est le processus par lequel on acquiert les comportements, caractéristiques et attitudes qui relèvent de notre « sexe social » et ceux-ci sont attribués selon notre « sexe biologique ». On nous inculque des rôles sociaux qui sont tributaires de caractéristiques dites « naturelles » selon les sexes. Cet apprentissage d'une identité de genre se produit à travers le jeu, l'exemple des adultes, l'environnement, l'éducation, les médias, etc. (Bereni et al. 2008). Cette

---

« masculin » et « féminin » (...). On doit admettre l'invariance du sexe tout comme on doit admettre aussi la variabilité du « genre » » (Delphy 2001 dans Guionnet et Neveu, 2009 : 24).

socialisation, ou acquisition, d'une identité de genre ne se fait pas de manière indépendante et isolée, mais dans un rapport social inégalitaire à l'autre sexe (Bereni et al. 2008).

L'aspect relationnel du processus de constitution des agents en sujets sociaux sexués (la socialisation) est présent dès l'enfance. Il en est même constitutif. Comme le souligne Kergoat, « *les groupes sexués ne sont pas le produit de destins biologiques, mais sont d'abord des construits sociaux : ces groupes se construisent par tension, opposition, antagonisme autour d'un enjeu* » (Kergoat, 2005 : 95). C'est à partir de catégories binaires et de symboles que l'on définit ce qu'est un garçon ou ce qu'est une fille et toujours par rapport à l'autre catégorie de sexe (exprimer ses émotions/cacher ses émotions, jouer dehors/jouer dans la maison, sec/humide, droit/tordu, dominant/dominé, etc.) (Bereni et al. 2008, Gauvreau 2009). Très jeunes, les filles et les garçons s'identifient à un groupe sexué et développent des cultures distinctes selon le groupe. Autrement dit, nous intériorisons des normes et des rôles sociaux selon le genre, en rapport à l'autre groupe sexué et en fonction de la division sexuelle du travail.

Cette intériorisation des identités féminines et masculines est marquée d'un rapport de pouvoir comme le souligne Kergoat (2005) : « *ces rapports sociaux de sexe reposent d'abord et avant tout sur un rapport hiérarchique entre les sexes, il s'agit bien là d'un rapport de pouvoir* » (p.96). La catégorie de genre « homme » étant plus valorisée que celle de genre « femme », les femmes sont en position de subordination. Cette relation de domination est à considérer dans le processus de constitution des agents en sujets sociaux sexués, car elle détermine la valeur des appartenances à ces catégories de genre (Moller Okin 1995). La division sexuelle du travail attribue des places respectives aux femmes et aux hommes dans la société et elle est un élément constitutif de la construction des agents en sujets sociaux sexués.

### 1.1.3 Division sexuelle du travail

La division sexuelle du travail (DST) « désigne initialement l'assignation prioritaire des hommes au travail productif, et des femmes au travail reproductif » (Bereni et al., 2008 :114). Elle est régie selon deux grands principes : la séparation, travaux d'hommes et travaux de femmes, et la hiérarchisation, les travaux réalisés par les hommes valent plus que les travaux réalisés par les femmes (Kergoat 2005).

Concrètement, l'on assigne les hommes à la sphère publique de la société et les femmes à la sphère privée, toujours sous prétexte de caractéristiques et qualités dites « naturelles ». Donc, les femmes se voient attribuer les tâches domestiques et familiales (principe de séparation) qui sont moins valorisées et non reconnues comme un travail, alors que les hommes occupent des emplois, une fonction qui est fortement valorisée dans notre société (principe de hiérarchisation). Le travail domestique des femmes a longtemps été invisible, non reconnu et approprié par les hommes. Sa visibilité par les féministes a été « au fondement d'une analyse de la division sexuée du travail comme nœud de l'oppression des femmes » (Bereni et al., 2008 :110).

La théorie du patriarcat qui est basée sur l'existence d'un rapport de pouvoir entre les hommes et les femmes permet d'analyser l'exploitation du travail domestique réalisé par les femmes et l'oppression de celles-ci dans la société. Le patriarcat, en tant que système autonome, possède :

une base économique, soit le mode de production domestique et son corollaire, la division sexuelle du travail, de même qu'une base politique, soit la capacité de la « classe » des hommes d'exercer son autorité/pouvoir sur la « classe » des femmes. (...) il est un système socio-politique et économique autonome dont la dynamique « imprègne et structure l'ensemble des activités humaines, collectives et individuelles » (Delphy :2000 :146) et se traduit dans la division sexuelle du travail. Autrement dit, le patriarcat est un principe de partition de l'humanité entre « hommes » et femmes (...) (Descarries 2003).

Le patriarcat peut s'exprimer différemment selon les contextes historiques et culturels (Descarries 2003). En outre, ce système n'est pas le seul expérimenté par les femmes, les autres rapports sociaux s'y combinent et modulent conjointement leurs expériences sociales.

#### **1.1.4 Division sexuelle du travail et marché du travail**

Bien que les rapports sociaux entre les femmes et les hommes aient subi des transformations au cours des dernières décennies dans les sociétés capitalistes développées, que les femmes soient entrées massivement sur le marché du travail, que de plus en plus de mères d'enfants en bas âge occupent des emplois et que l'emploi soit maintenant constitutif de l'identité féminine, des inégalités persistent entre les genres par rapport au marché du travail (Descarries et Corbeil 2002, Bihr et Pfefferkorn 2000, Bereni et al. 2008). Premièrement, il existe une inégalité quant à l'accès à l'emploi et, deuxièmement, il existe une inégalité dans l'exercice de l'emploi (Bereni et al. 2008).

##### ***L'accès des femmes au marché du travail***

La division sexuelle du travail au sein des couples qui assigne le travail domestique et les responsabilités familiales aux femmes, est un élément qui contribue à maintenir une inégalité entre les genres quant à l'accès à l'emploi. Le travail domestique est défini comme « *l'ensemble des tâches liées au soin des personnes accomplies dans le cadre de la famille, foyer conjugal et parentèle, travail gratuit effectué essentiellement par les femmes* » (Hirata et al., 2000 : 235). Les activités domestiques sont variées, allant « *des tâches ménagères proprement dites à la gestion des revenus et du patrimoine de la famille en passant par l'éducation des enfants et par l'organisation espace-temps familiale* » (Bihr et Pfefferkorn, 2000 :24). La répartition des activités domestiques est un enjeu fondamental pour permettre aux femmes et aux hommes d'investir de manière égalitaire<sup>4</sup> le marché du travail (Tremblay 2005).

Certains conjoints s'investissent plus qu'avant auprès de leurs enfants (Corbeil et Descarries 1997), mais les tâches domestiques demeurent peu réalisées par les pères et elles incombent aux mères (Bihr et Pfefferkorn 2000). Bref, les femmes demeurent les

---

<sup>4</sup> « Le Conseil considère que le droit à l'égalité entre les sexes, c'est le « droit égal de chacune et de chacun de faire ce qui est en sa puissance ». L'égalité est accomplie lorsque toute personne a « la possibilité de réaliser tous ses droits à la mesure de son propre potentiel et de contribuer à l'évolution culturelle, économique, politique et sociale de son pays, tout en bénéficiant personnellement de cette évolution ». Pour cela, il est essentiel d'admettre que la société établit une « différence entre le groupe des femmes et celui des hommes», que cette distinction est systémique et qu'elle est aggravée par d'autres facteurs telles l'origine ethnique et l'orientation sexuelle.» (CSF 2007 dans CSF, 2011 : 8-9)

principales responsables de l'organisation familiale autant dans sa dimension objective, le temps consacré à la réalisation de ces tâches, que dans sa dimension subjective, la charge mentale liée à ce travail (Bereni et al. 2008). « *Par cette réitération d'une inégale répartition du travail domestique, la sphère privée constitue un site important de « fabrication » des rapports de genre* » (Bereni et al., 2008 : 112).

L'exploitation du travail domestique réalisé par les femmes continue, même si elles sont entrées massivement sur le marché du travail. Elles sont nombreuses à réaliser une double journée de travail, réalisant leurs tâches domestiques en plus de celles professionnelles. L'assignation de ce travail domestique aux femmes peut limiter leur participation au marché du travail (Bereni et al. 2008), comme le souligne, d'ailleurs, Tremblay (2005) :

La division sexuelle du travail est toujours présente et elle demeure très préoccupante parce que les femmes assurent encore en grande partie la continuité domestique et pour cette raison elles sont souvent pénalisées du point de vue professionnel (p.7).

De plus, l'arrivée d'enfants est une étape qui peut marquer l'apparition d'inégalités au sein des couples et qui va cristalliser ces inégalités (Bihr et Pfefferkorn 2000, Delphy 2007) même pour ceux qui avaient mis en place des pratiques plus égalitaires (Surprenant 2009). En effet, les femmes sont souvent celles qui demeurent disponibles pour les besoins de leurs enfants (congé en cas de maladie des enfants, aide aux devoirs, congé parental, soin des enfants au quotidien, sorties, promenades, etc.), comme le mentionnent Bihr et Pfefferkorn (2000) :

Cette situation les conduit fréquemment à rogner sur leurs jours de congé comme si, une fois de plus, l'activité professionnelle de la femme et les enjeux qu'elle représente restaient en définitive secondaires au regard de sa mission maternelle (p.26).

L'articulation emploi-famille est apparue comme un nouvel enjeu des sociétés contemporaines et il est bien présent dans la société québécoise (Tremblay 2005). Diverses conceptions de cette question sont proposées et nous retenons celle de l'approche collective<sup>5</sup> qui conçoit l'articulation emploi-famille « *comme une*

---

<sup>5</sup> À titre d'exemple, une autre conception de cette question est l'approche familialiste qui conçoit l'articulation emploi-famille comme un contrat négocié entre les parents « *qui fait appel principalement à leur sens individuel des responsabilités et aux solidarités familiales et remet peu en question la traditionnelle division sexuelle des rôles* » (Descarries et Corbeil, 2005 : 63).

*responsabilité sociale et mise sur l'action concertée de l'ensemble des acteurs sociaux pour assurer une meilleure harmonisation des responsabilités familiales et professionnelles* » (Descarries et Corbeil, 2005 : 63).

Or, les problèmes liés à cette articulation sont demeurés une réalité principalement féminine et individuelle (Tremblay 2005, Descarries et Corbeil 2002, Corbeil et Descarries 1997). Les femmes hésitent à demander des mesures d'articulation emploi-famille à leur employeur et à s'absenter trop longtemps du marché du travail (Corbeil et Descarries 1997). Les problèmes que présente l'articulation emploi-famille sont liés à une organisation sociale profondément ancrée dans la DST et les rôles familiaux. Par conséquent, il faut changer la façon de percevoir et de pratiquer la parentalité ainsi que la DST pour résoudre ces problèmes et permettre une participation plus égalitaire au marché du travail (Descarries et Corbeil 2002, Corbeil et Descarries 1997).

### ***L'exercice de l'emploi, une inégalité entre les genres***

Nous venons de présenter en quoi la division sexuelle du travail crée une inégalité quant à l'accès au marché du travail entre les femmes et les hommes, maintenant, nous aborderons la question de l'inégalité entre les genres dans l'exercice de l'emploi. Tout d'abord, l'une des plus importantes spécificités du travail féminin est l'emploi atypique (Bereni et al. 2008, Tremblay 2005). L'essor de l'emploi atypique coïncide avec l'entrée massive des femmes sur le marché du travail. Il est un emploi qui s'éloigne de l'emploi type<sup>6</sup> et qui revêt plusieurs formes. Il se caractérise par l'emploi à temps partiel, des horaires variés (rotatifs, de soir, de nuit, irréguliers, brisés, etc.), l'emploi autonome et temporaire (Tremblay 2005).

Les femmes sont nombreuses à occuper des emplois atypiques, faisant de ce type d'emploi une réalité féminine (Bereni et al. 2008, Tremblay 2005). Le temps partiel est parfois perçu comme une alternative qui permet d'articuler les activités réalisées dans les

---

<sup>6</sup> Selon Desrocher (2000 dans Tremblay 2005), l'emploi type est « un emploi salarié à temps plein, toute l'année, bénéficiant de régimes d'avantages sociaux et dont les tâches sont effectuées dans un lieu désigné par l'employeur par une seule personne en vertu d'un contrat de travail dont la durée est indéterminée » (p.8).



sphères professionnelle et familiale. Cependant, très peu de femmes choisissent cette formule (Tremblay 2005). Il ne s'avère être un choix, plus probablement, que pour les femmes plus qualifiées qui occupent des emplois stables et bien rémunérés (Bereni et al. 2008). Lorsque le temps partiel est imposé par la situation en emploi ou l'employeur, il est souvent plus difficile d'articuler les activités réalisées dans les sphères professionnelle et familiale puisqu'il n'est pas toujours bien adapté à la situation des mères (Tremblay 2005). Selon Bereni et al. (2008), les femmes qui se retrouvent dans des emplois atypiques sont moins scolarisées et les femmes d'origine étrangère seraient plus particulièrement touchées par ce phénomène. L'origine nationale apparaît alors comme un aspect important des inégalités entre femmes en matière d'emploi.

Ensuite, une seconde particularité de la participation des femmes au marché du travail est l'existence de secteurs d'emplois féminins, qui sont le prolongement de la DST. En effet, les emplois sont également classés selon l'opposition masculin/féminin, des emplois d'hommes et des emplois de femmes (Gauvreau 2009). Cette différenciation est accompagnée d'une hiérarchisation de la valeur accordée à ces emplois (Bereni et al. 2008). Les femmes se retrouvent majoritairement dans des secteurs d'emploi où leurs compétences sont peu reconnues, car elles seraient la « *continuité du rôle et des valeurs associées aux femmes dans la sphère privée (maternage, soin, souci d'autrui)* » (Bereni et al., 2008 :131). En conséquence, ces emplois sont moins reconnus socialement et économiquement.

En outre, dans les secteurs d'activités où se retrouvent majoritairement les femmes, comme les métiers liés au *care*<sup>7</sup>, on retrouve de moins bonnes conditions d'emploi. Il y a plus de travail à temps partiel, d'horaires changeants et de faibles salaires (Gauvreau 2009). Cette situation peut conduire les femmes à secondariser leur projet professionnel au profit de leur rôle de conjointe et de mère et à opter pour des trajectoires professionnelles moins exigeantes (Corbeil et Descarries 1997).

---

<sup>7</sup> Ce sont des métiers où la prise en charge et le soin des enfants et des adultes dépendants prennent une place considérable (Bereni et al. 2008).

Avant de passer à la prochaine partie de ce chapitre qui présentera les concepts théoriques liés au processus d'intégration, nous présenterons la perspective intersectionnelle. Ce regard féministe permet de s'attarder à la situation en emploi vécue par les femmes d'origine étrangère d'autant plus, qu'elles sont plus nombreuses que les natives et que leurs homologues masculins à occuper des emplois atypiques et à avoir de moins bonnes conditions en emploi.

### 1.1.5 Perspective intersectionnelle

La perspective intersectionnelle est née à l'intérieur du mouvement féministe, « du bas vers le haut ». Des minorités présentes au sein du mouvement des femmes, en particulier les femmes noires qui ne se reconnaissaient pas dans l'ensemble des revendications, ont critiqué le mouvement à partir de leur réflexion ancrée dans leur pratique quotidienne. Ce mouvement, le *Black feminism*, a contribué à bonifier l'ensemble de la réflexion féministe sur l'homogénéité de la catégorie « femme » et sur le point de vue spécifique des minorités sur l'ensemble de la société (Poiret 2005).

Le concept d'intersectionnalité a été introduit par Kimberlé Crenshaw en 1993 pour désigner cette réalité vécue par les femmes noires aux États-Unis, qui :

(...) ne pouvaient se reconnaître dans les obstacles et préjugés auxquels étaient confrontées les femmes blanches, ni dans les obstacles et préjugés que subissaient les hommes noirs. Les discriminations qu'elles rencontraient n'étaient pas la somme des discriminations de sexe et de «race», mais une discrimination d'un troisième type, qualitativement différente, plutôt que quantitativement différente (Lanquetin 2009 : 102 dans Chicha, 2009 :32).

Dans cette perspective, les rapports sociaux se combinent pour déterminer les hiérarchies sociales qui encadrent, habilitent et contraignent les acteurs sociaux (Poiret 2005). Les femmes, tout comme les hommes, étant composées de diverses identités (genre, origine nationale, mère, conjointe, orientation sexuelle, etc.), il est possible que leurs différentes positions sociales ne conduisent pas aux mêmes expériences dans le vécu des rapports sociaux de sexe (Bereni et al. 2008). Les féministes reconnaissent ces différences entre femmes et leur appartenance à différents systèmes de domination et la nécessité de les penser conjointement, comme le souligne Thébaud (2005) :

le genre invite également à réfléchir aux différences entre femmes (appartenance sociale, nationale ou religieuse, classe d'âge, origine ethnique, orientation sexuelle) et aux identités multiples des individus; et plus encore à penser la pluralité des régimes de pouvoir (p.63).

Comme mentionnée, la « consubstantialité » des rapports sociaux introduite par Kergoat (2001, 2005) conçoit l'articulation du genre aux autres rapports sociaux (Descarries 2003). L'objectif du regard intersectionnel est de rendre visible la situation des acteur(e)s se trouvant aux intersections de ces rapports sociaux de subordination (genre, origine ethnique, classe) afin de les décrire, de les analyser et de lutter contre ces inégalités. Ces situations étant souvent invisibilisées par la position sociale spécifique des acteur(e)s au sein des différents rapports de domination (à l'intersection, au croisement), il importe d'y accorder un regard particulier (Bereni et al. 2008).

Les femmes immigrantes sont un exemple de groupe se trouvant à l'intersection de plusieurs rapports sociaux (genre, origine nationale, classe). C'est pourquoi, dans le cadre de cette recherche, nous avons privilégié l'appellation de « femmes immigrantes » à celle d'immigrantes ou d'immigrées, car elle met en évidence leur double appartenance à des systèmes sociaux de domination : elles sont femmes *et* immigrantes. Le premier terme met l'accent sur la position sociale inégale accordée au genre féminin dans notre société. Le deuxième terme spécifie leur appartenance à une minorité visible *et/ou* audible<sup>8</sup>, position également inégale par rapport à celle du groupe dominant, en l'occurrence les hommes blancs, francophones et catholiques.

Dans la première partie de ce chapitre, nous avons approfondi quelques notions relatives à cette première appartenance de genre. Nous allons maintenant nous attarder à des notions relatives à l'appartenance à une minorité visible *et/ou* audible, autrement dit, nous décortiquerons quelques concepts liés au processus d'intégration.

---

<sup>8</sup> L'expression minorité visible *et/ou* audible est empruntée à Camier (2012).

## **1.2 Processus d'intégration**

Dans cette partie, nous présenterons les notions relatives au processus d'intégration, c'est-à-dire ce que représente l'intégration pour les individus et comment elle se déroule. Plus précisément, nous distinguerons les termes d'assimilation, d'insertion, d'adaptation, d'acculturation et d'intégration. Puis, nous aborderons les deux niveaux d'intégration, objective et subjective, suivis de l'importance du capital social et des réseaux sociaux pour l'intégration des personnes immigrantes. Pour terminer, nous verrons qu'il est nécessaire d'analyser le processus d'intégration selon le genre.

### **1.2.1 Assimilation, adaptation, insertion, acculturation et intégration**

Quelques notions sont employées pour décrire le processus d'intégration : assimilation, adaptation, insertion et acculturation, en sont des exemples. Elles sont parfois perçues comme équivalentes et interchangeables selon les contextes et les auteur(e)s, mais elles ne décrivent pas les mêmes aspects du processus et elles n'adoptent pas toutes la même perspective quant au processus d'intégration.

Aujourd'hui, l'on attribue un caractère ethnocentrique au terme d'assimilation. Il est donc délaissé au profit de celui d'intégration qui ne suppose pas la perte de la culture d'origine et qui valorise l'apport de la diversité culturelle à la nation (Labelle et *al.* 2008).

Selon Abou (1990), l'adaptation, l'intégration (insertion) et l'acculturation sont des processus vécus en même temps, mais à des rythmes différents. L'ensemble de ces processus caractérise l'intégration. Il décrit l'adaptation comme l'accommodement à un nouvel environnement et à une nouvelle façon de faire. La personne accommodera son nouvel espace de vie et son comportement de façon à diminuer la distance culturelle et sociale entre son pays d'origine et son pays d'accueil. Dans son *Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration*, le Gouvernement québécois donne quelques exemples d'adaptation:

L'apprentissage et la maîtrise de la langue d'accueil, la familiarisation avec les codes culturels en vigueur dans la nouvelle société et la redéfinition d'une identité qui concilie ces valeurs et celles de la culture d'origine ne sont que quelques exemples des adaptations que suppose l'intégration (MICC, 1991 :51).

Pour Costa-Lascoux (1994), la réussite du projet d'immigration dépend de la capacité des individus à comprendre les codes culturels et « *le fonctionnement des différentes institutions* » de son nouvel environnement et de sa capacité à s'y adapter (Costa-Lascoux 1994 dans Martin 2002 :62). Les anthropologues Boëtsch et Ferrié (1993) vont dans le même sens. Pour eux, la capacité des personnes immigrantes à négocier les différents codes sociaux est une preuve incontestable d'une bonne adaptation.

Puis, Abou (1990) décrit l'intégration (insertion) comme le processus par lequel l'individu s'insère « *dans les structures économiques, sociales et politiques du pays d'accueil* » (p.128). Selon Martin (2002), les objectifs de la société québécoise liés à l'intégration des personnes immigrantes font référence à l'insertion linguistique, sociale, économique et culturelle. Pour Vatz Laaroussi et *al.* (1999), l'insertion est l'opposé de l'exclusion et elle est une condition essentielle du bien-être et de l'adaptation des individus à la société.

Enfin, l'acculturation qui est un concept à teneur anthropologique décrit un processus dynamique qui survient lors de la rencontre entre différents univers culturels. Vatz Laaroussi et *al.* (1999) le définissent comme un :

processus qui inclut tous les phénomènes qui résultent du contact direct et continu entre des groupes de cultures différentes, mais toujours de façon diachronique, chaque sous-culture étant seconde par rapport à une autre (p.20).

Dans le cas de la migration, les personnes immigrantes sont en situation minoritaire (seconde) par rapport à la population de la société d'accueil.

La notion d'intégration fait aussi allusion à l'incorporation au tissu social et à la cohésion sociale nécessaire au maintien des collectivités (Martin 2002, Rhein 2002, Bouchard et Taylor 2008). Parfois analysée comme un résultat, parfois comme un

processus, la définition de l'intégration ne fait pas consensus. Dans le cadre de notre recherche, nous concevons l'intégration comme un processus dynamique par « *lequel un individu originaire d'un autre pays devient membre d'une nouvelle société* » (Breton, 1994 : 239).

Toutefois, devenir membre d'une nouvelle société n'est pas simple, comme le mentionne Abou (1990) lorsqu'il soulève le paradoxe suivant : « *devenir autres en restant eux-mêmes* » (p.126). En d'autres termes, l'intégration suppose le « *maintien de son identité culturelle et l'adoption de la culture dominante* » (Berry 1989). Cette identité se construit face à l'altérité et se modifie continuellement selon les expériences vécues, les réflexions et les déplacements (Alonso Coto 1999). Les nouveaux et nouvelles arrivant(e)s peuvent en venir à se créer une identité hybride, soit une identité qui n'appartient à aucune culture puisqu'elle est « *le produit de l'imbrication de plusieurs histoires et cultures* » (Ancelovici 1997 : 205 dans Alonso Coto, 1999 : 24). Développer une identité hybride suppose que les personnes immigrantes se sentent intégrées à la collectivité et donc, qu'elles soient intégrées au niveau subjectif également.

### **1.2.2 Intégration objective et subjective**

L'intégration à une nouvelle société implique une dimension objective et subjective. Dans le premier cas, l'individu s'est inséré dans les différentes structures de la société d'accueil. Cette « insertion » signifie que la personne s'est « adaptée » aux normes de sa nouvelle société. Certains auteurs parlent alors de socialisation secondaire<sup>9</sup> qui « *consiste en tout processus postérieur qui permet d'incorporer un individu déjà socialisé dans des nouveaux secteurs du monde objectif de la société* » (Berger et Luckmann, 1991 dans Khellil, 2005 : 25).

La dimension subjective, quant à elle, implique l'identité, le sentiment d'appartenance et la satisfaction. En d'autres mots, elle fait référence au fait de se sentir intégré(e) ou en voie de l'être. L'intégration objective n'induit pas nécessairement

---

<sup>9</sup> La première socialisation serait celle vécue lorsqu'il/elle est enfant et qui fait de l'individu un membre de la société.

l'intégration subjective. Plusieurs aspects peuvent favoriser ou non l'intégration subjective et elle s'exprimera différemment selon les contextes. Selon Bustos Foglia (2008), la connaissance du milieu et de son entourage est « *un premier pas pour se reconnaître dans un endroit et pour développer une identité ainsi qu'un lien d'appartenance* » (p.31). Elle souligne également que pour se sentir membre d'une société ou d'un lieu spécifique, il faut avant tout connaître cette société et ce lieu, tout comme les ressources qu'ils offrent.

Différents concepts sont utilisés pour parler de ces deux dimensions. Dans sa conceptualisation de l'intégration, Abou (1990) parle de l'*aspiration* comme étant un type d'insertion où l'intégration subjective et objective est présente. Elle désigne la situation où l'individu lie « *son avenir et celui de ses enfants aux projets d'avenir du groupe comme membre à part entière de la société* » (p.128).

L'acquisition de la citoyenneté, la naturalisation, est un bel exemple de la distinction entre l'intégration objective et subjective. Cette étape est souvent citée comme étant un indice de l'intégration. Toutefois, comme le démontrent Labelle et *al.* (2008), cette acquisition prend de multiples sens pour les personnes immigrantes, allant d'une fonction purement utilitaire à une fonction plus symbolique (l'appartenance à la nation). Ainsi, l'acquisition de la citoyenneté ne témoigne pas obligatoirement d'une intégration subjective. L'identité construite à travers la trajectoire d'immigration n'implique pas nécessairement l'identification à la nation canadienne même si la personne a acquis sa citoyenneté. À ce sujet, Labelle et *al.* (2008) développent différents modèles de bricolage et de définition identitaire dans le cadre de son rapport pour la commission Bouchard et Taylor<sup>10</sup> (2008).

---

<sup>10</sup> Labelle, Micheline et Ann-Marie Field et Jean-Claude Icart. (2008), *Les dimensions d'intégration des immigrants, des minorités ethnoculturelles et des groupes racisés au Québec*, Montréal, 145 pages. (Rapport no 9 de la Commission Bouchard-Taylor)

### 1.2.3 Capital social et réseaux sociaux

Le capital social fait référence aux réseaux personnels des individus. Il représente « *les avantages tangibles qu'une personne peut obtenir grâce à sa famille, à ses amis et à ses connaissances* » (Thomas, 2011 : 59). Le réseau personnel est « *un réseau durable de relations plus ou moins officielles de connaissances mutuelles et de reconnaissance* » (Bourdieu dans Thomas, 2011 : 59). C'est à travers l'ensemble des activités réalisées dans la vie quotidienne que des relations et des liens sont établis et que peu à peu les femmes et les hommes immigrant(e)s développent leurs réseaux sociaux. Le capital social engendré par ces diverses relations est bénéfique pour l'intégration dans son ensemble.

Ces interactions permettent aux individus d'acquérir une connaissance des codes culturels, des normes du vivre-ensemble et du mode de fonctionnement de la société d'accueil. De fait, elles contribuent à l'intégration des personnes immigrantes à la communauté et elles permettent de briser l'isolement vécu par certaines femmes immigrantes. À ce sujet, plusieurs études mentionnent les réseaux sociaux comme étant des vecteurs d'intégration pour les nouveaux et nouvelles arrivant(e)s (Dobrowlsky et Tastsoglou 2008, Martin 2002, Helly et *al.* 2001, Bouchard et Taylor 2008). Ils offrent un soutien psychologique important au cours du processus d'intégration et d'établissement, en plus de revêtir plusieurs autres fonctions. Ils peuvent être affectifs, symboliques, amicaux, professionnels, etc. (Vatz Laaroussi 2009).

Également, il est reconnu que le capital social facilite l'intégration au marché du travail (Thomas 2011). Selon Bouchard et Taylor (2008), la structure de l'industrie au Québec (petites et moyennes entreprises) « *se caractérise(nt) par des procédés d'embauche favorisant le bouche à oreille, à la différence des grandes firmes qui procèdent plus méthodiquement* » (p.225). Ce type d'embauche informelle demande aux candidat(e)s d'avoir des contacts qui lui permettront d'entrer dans la course. Ces contacts permettent également aux nouveaux et nouvelles arrivant(e)s d'avoir accès aux informations concernant les offres d'emploi et les modalités d'embauche.



Finalement, le réseau social est un facteur de rétention en plus d'être un vecteur d'intégration et un moyen de briser l'isolement. Selon Vatz Laaroussi (2010), l'incapacité ou la difficulté de se créer un réseau social pour les personnes immigrantes est la deuxième raison influençant la décision de quitter une région ou non. Elles vont aller vers les grands centres où il y a davantage de personnes immigrantes et possiblement des membres de la même communauté d'origine ou des membres de la famille élargie. Bref, le réseau social possède une fonction utilitaire puisqu'il contribue à l'insertion dans la localité en plus de posséder une fonction subjective puisqu'il peut susciter un sentiment d'appartenance à cette localité.

Comme nous venons de le présenter, le processus d'intégration est complexe et met en jeu plusieurs facettes de la vie des individus en société. Plusieurs éléments, tels que l'âge et le niveau d'éducation, vont également influencer le processus d'intégration et le différencier entre les personnes immigrantes. De même, l'appartenance de genre qui inscrit les femmes et les hommes dans un rapport social inégalitaire marque une différence dans le vécu de la trajectoire d'immigration et d'intégration entre les hommes et les femmes immigrant(e)s. Selon Bustos Foglia (2008), qui s'intéressait à l'intégration des femmes immigrantes, ces dernières vivent une perte de leur capital social suite à l'immigration, ce qui peut freiner leur processus d'intégration. Elles doivent développer de nouvelles relations, de nouveaux liens et de nouveaux réseaux sociaux. Dans la prochaine section, nous présenterons plus spécifiquement en quoi cette appartenance de genre distingue le vécu du processus d'intégration et d'immigration.

#### **1.2.4 Une intégration différenciée selon le genre**

Des auteur(e)s s'accordent pour dire que le genre différencie l'expérience du processus d'intégration des femmes immigrantes de celui des hommes immigrants (Piché et Bélanger 1995, Chicha 2009, Vatz Laaroussi et al. 1996, CSF 2011, Metropolis 1998). Selon le Metropolis (1998), « *les processus d'adaptation, de réinstallation et d'intégration dans les pays d'accueil ont des répercussions différentes sur les femmes et sur les hommes* » (Abdo dans Metropolis, 1998 :45). L'analyse du processus

d'intégration en tenant compte des rapports sociaux de sexe, rend visibles les impacts du système patriarcal sur l'expérience des femmes immigrantes et rend visibles les besoins spécifiques de ces dernières en matière d'intégration.

Avant même d'émigrer au Canada, les femmes immigrantes sont confrontées à une grille de sélection qui leur assigne fréquemment une position inégale à celle de leur conjoint dans la société québécoise (CSF 2011). La *Loi sur l'immigration* renforce la dépendance économique des femmes immigrantes envers leur conjoint dès leur arrivée au Québec par l'attribution des catégories d'immigration (CSF 2011, Metropolis 1998). Puisqu'un seul des membres de la famille ou du couple se voit attribuer le statut de requérant principal et que cette attribution est basée sur le modèle de la famille traditionnelle, ce sont les hommes, considérés comme pourvoyeurs de la famille, qui reçoivent le statut de requérant principal, alors que les femmes se voient attribuer le statut de personne dépendante du requérant, au même titre que les enfants (Metropolis 1998).

Cette politique a pour résultat de placer ces femmes en situation de subordination et de dépendance envers les hommes, qui eux, sont valorisés et nommés responsables du bien-être économique de la famille (donc, des individus dépendants) pour une certaine période, tel que le souligne le Metropolis (1998) : « *le processus d'immigration établit systématiquement une inégalité entre les sexes au sein de la famille en rendant un conjoint (habituellement la femme) légalement tributaire de l'autre* » (p. 18). Les femmes immigrantes ne sont pas traitées sur un pied d'égalité avec les hommes immigrants au moment de la pondération et cela renvoie une image de ces dernières comme étant dépendantes de leur mari (Chicha 2009).

Comme démontré, les rapports sociaux de sexe ont des répercussions sur le processus d'intégration des femmes immigrantes et une analyse différenciée selon le genre est de mise afin de bien cerner les enjeux de l'intégration pour les femmes en particulier (CSF 2011, Metropolis 1998). Toutes les positions sociales ne se valent pas et certaines seront particulièrement avantageuses ou désavantageuses dans notre société (Bereni et al. 2008). Les femmes immigrantes sont plus susceptibles de se retrouver dans

des positions de vulnérabilité, d'isolement, de précarité et d'inégalité lorsqu'on les compare à d'autres groupes sociaux du Québec.

De ce fait, il est essentiel d'analyser leur situation séparément, car en plus d'être différente de celle des hommes immigrants, elle l'est de celle des femmes natives (Bouchard et Taylor 2008). Puis, comme le fait remarquer le Metropolis (1998), il est aussi important de s'attarder à l'intégration de ce groupe social qu'à celle des personnes immigrantes en général :

Aider les femmes à assumer un rôle complet dans la vie sociale, économique, culturelle et politique de ce pays est tout aussi important que de voir à ce que l'ensemble des immigrants y participe pleinement en tant que groupe (p.4).

Tous ces éléments théoriques et ces considérations nous conduisent à notre problématique de recherche que nous présenterons dans la partie suivante.

### **1.3 Éléments de notre problématique et questions de recherche**

Dans cette partie, nous allons exposer les éléments de notre problématique. Comme notre recherche porte sur les pratiques d'intégration des femmes immigrantes au Saguenay, nous présenterons, en premier lieu, le contexte régional dans lequel se déroule leur intégration. Ensuite, nous présenterons nos objectifs de recherche et notre question principale qui découle de nos propos théoriques donnés ci-haut. Par la suite, à partir de notre recension des écrits, nous allons présenter brièvement la situation des femmes immigrantes en lien avec trois aspects de leur processus d'intégration que nous avons ciblées pour cette recherche : la sphère privée, l'emploi et la participation sociale. Finalement, nous énoncerons nos trois sous-questions de recherche qui sont liées à ces trois dimensions du processus d'intégration des femmes immigrantes.

Bien que notre recension des écrits se concentrait sur l'intégration des femmes immigrantes au Québec, nous n'avons pas toujours trouvé suffisamment d'informations concernant chacune des dimensions ciblées. C'est pourquoi nous présenterons parfois des études ou des constats qui touchent l'ensemble de la population immigrante

indépendamment de leur genre. Cependant, dès que la documentation le permettait, nous avons axé nos propos sur l'expérience des femmes immigrantes uniquement.

### **1.3.1 Contexte de l'immigration au Saguenay-Lac-Saint-Jean**

En 1992, une politique de régionalisation de l'immigration est mise sur pied par le Gouvernement du Québec. L'objectif de cette politique est de déconcentrer la population immigrante de la région métropolitaine et de faire profiter les régions des retombées positives de l'immigration. Elle est envisagée comme une solution aux difficultés vécues par les régions du Québec; on suppose qu'elle peut aider à redresser le bilan démographique négatif en plus de dynamiser et relancer l'économie des régions (Bolduc 2000, Boisclair 1993, Gouvernement du Québec 2005, Villeneuve 1996). Dans cette approche, les personnes immigrantes sont perçues comme des actrices potentielles de développement local et régional.

Afin d'appliquer cette politique dans les régions, le gouvernement provincial interpelle le Saguenay-Lac-Saint-Jean (SLSJ) à participer au processus de régionalisation dès 1995. C'est dans une optique de développement régional et dans un climat de concertation entre les acteur(e)s du milieu que la régionalisation de l'immigration est envisagée (Bolduc 2000). L'implication des acteur(e)s régionaux dans la consolidation des services d'accueil et d'intégration est une façon d'arrimer les services aux spécificités du milieu et, ainsi offrir un meilleur accompagnement (Couton 2010).

Dans cette perspective, une table régionale de concertation en immigration (TRCI) a été créée en 2003 au SLSJ. Cette même année est signée la première Entente spécifique de régionalisation en immigration, faisant du SLSJ la deuxième région à signer une entente spécifique sur cette thématique. Une deuxième entente est signée en mars 2006 et une troisième l'est en janvier 2012, après plus de deux ans de négociation. Cette constante renégociation des ententes fragilise le financement de sorte que l'embauche et le maintien de personnes compétentes en matière d'accueil et d'intégration deviennent difficiles (Labesse 2010).

En tout, trois organismes ont développé une expertise en matière d'immigration dans la région. Dans le secteur du Saguenay, la *Corporation Intégration Saguenay* (CIS)<sup>11</sup> offre un service d'aide à l'intégration socioculturelle, un service d'hébergement temporaire et elle travaille à la sensibilisation du public aux enjeux de la diversité culturelle. Puis, le *Service externe de main-d'œuvre du Saguenay* (SEMO)<sup>12</sup> offre un service d'aide à l'emploi et un service d'accueil. Quant au secteur du Lac-Saint-Jean, un organisme, *Portes ouvertes sur le lac* (POL)<sup>13</sup>, offre un service d'accueil et d'accompagnement à l'intégration socioculturelle et professionnelle. À ces trois organismes s'ajoutent les centres de formation qui donnent les cours de francisation.

Au total, plus de 98 % de la population de cette région parlent le français, sont blancs et de culture catholique (Alonso Coto 1999) et moins de 1 % n'a ni le français, ni l'anglais comme langue maternelle (Bustos Foglia 2008). Même si cette région est ouverte à l'immigration depuis sa fondation (Alonso Coto 1999), il y a relativement peu de personnes immigrantes qui s'établissent au SLSJ; leur proportion représente 0,9% de la population totale de la région comparativement à l'ensemble du Québec où elle représente 11,5% (CSF 2010). En 2006, on retrouve environ 2 525 personnes immigrantes au SLSJ; 1 330 femmes et 1 195 hommes (CSF 2010). Le taux de féminité des personnes immigrantes dans la région est de 52,5%, ce qui est légèrement plus élevé que l'ensemble du Québec où les femmes immigrantes représentent 50,9% des personnes immigrantes (CSF 2010). Dans la région du SLSJ, la majorité des personnes immigrantes, soit environ 68%, s'établissent dans le pôle urbain, qui est Saguenay (CSF 2010). Les femmes immigrantes étant peu nombreuses dans cette région plutôt homogène, elles se retrouvent souvent isolées et marginalisées sur le plan culturel (langue, religion, culture, etc.).

---

<sup>11</sup> <http://www.cointegration.ca/>

<sup>12</sup> <http://www.semo-saguenay.ca/>

<sup>13</sup> <http://www.portesouvertessurlac.org/>

### 1.3.2 Question principale et objectifs de recherche

Considérant que l'expérience de l'intégration est différenciée selon le genre, notre recherche s'intéresse aux pratiques d'intégration des femmes immigrantes au Saguenay en tenant compte des rapports sociaux de sexe. Comme nous l'avons démontré, la société est structurée en fonction des rapports sociaux de sexe et les pratiques d'intégration seront tributaires de cette partition sociale des activités féminines et masculines et de la valeur qu'on leur accorde, soit la division sexuelle du travail (CSF 2011). Peu d'études qui portent sur l'intégration des personnes immigrantes tiennent compte de cette réalité, alors qu'il est nécessaire de comprendre la spécificité du processus d'intégration pour les femmes immigrantes (CSF 2011, Chicha 2009, Metropolis 1998, Piché et Bélanger 1995, Dobrowlsky et Tastsoglou 2008, Tastsoglou et *al.* 2005).

Suite à notre réflexion théorique sur le processus d'intégration, nous désignons comme pratique d'intégration toutes les actions, conscientes ou non, qui mènent les femmes immigrantes à développer des compétences (savoir-faire et savoir-être), des connaissances sur la société d'accueil (fonctionnement, valeurs, etc.), ou à créer des liens et à agrandir leur réseau social. Finalement, ce sont des actions qui faciliteront l'insertion dans la société québécoise et dans le milieu local ou qui suscitent un sentiment d'appartenance.

Ces réflexions sur le genre et sur le processus d'intégration nous mènent à notre question principale de recherche : *quelles répercussions la division sexuelle du travail a-t-elle sur les pratiques d'intégration des femmes immigrantes au Saguenay?* Cette question est pertinente puisqu'elle permettra d'approfondir les connaissances sur les pratiques d'intégration des femmes immigrantes en tenant compte des rapports sociaux de sexe, et ce, dans le contexte d'une région périphérique où il n'y a guère de personnes immigrantes et absence, ou presque, de communauté ethnique.

En outre, notre objectif pour cette recherche est double. En premier lieu, nous désirons décrire les pratiques d'intégration des femmes immigrantes au Saguenay. En deuxième lieu, nous désirons explorer leurs pratiques en lien avec trois domaines

précisément : la sphère privée, l'emploi et la participation sociale. En regard de ce deuxième objectif, les parties qui suivent présenteront le lien entre ces dimensions et les pratiques d'intégration des femmes immigrantes, ainsi que les sous-questions de recherche qui en découlent.

### **1.3.3 Famille et responsabilités familiales : un poids pour les femmes immigrantes**

La famille est souvent le principal cadre de référence des personnes immigrantes (Vatz Laaroussi et *al.* 1996) et les femmes y jouent encore aujourd'hui un rôle de premier plan. En regard de la DST, elles sont assignées responsables des tâches domestiques et familiales, comme le fait remarquer Legault (1993) :

Dans plusieurs communautés d'immigration récente, l'attribution des rôles hommes-femmes se fait souvent selon le mode patriarcal où l'homme est la figure dominante et détient une position privilégiée, les rôles étant spécifiques selon le sexe. L'homme est le pourvoyeur, considéré comme le chef de famille; les décisions importantes sont donc prises par lui, (...) (Hardy-Fanta, 1981). La femme y est avant tout mère et ménagère et le poids de la bonne marche du ménage et du bien-être de ses membres repose sur ses épaules (p.64).

Comme en témoigne cette citation, les nombreuses responsabilités liées à la sphère privée incombent majoritairement aux femmes immigrantes et par conséquent, il est fort possible qu'elles passent plus de temps à la maison que leurs homologues masculins.

De plus, les changements qui ont lieu au sein de la famille suite à l'immigration toucheront davantage ces dernières (Vatz Laaroussi et *al.* 1996). À titre d'exemple, l'éloignement de la parenté a des répercussions à la fois positives et négatives sur l'expérience des femmes immigrantes (Metropolis 1998, Vatz Laaroussi et *al.* 1996). D'un côté, elles peuvent gagner en liberté et en autonomie; la famille élargie, étant restée au pays d'origine, diminue son contrôle (son pouvoir) sur elles (Vatz Laaroussi et *al.* 1996). De l'autre côté, la charge de travail domestique et familial augmente puisqu'elles ne peuvent plus compter sur le support de leur réseau familial.

L'éloignement de la parenté représente également la perte du réseau de sociabilité, pouvant ainsi augmenter la dépendance des femmes immigrantes envers leur conjoint (Vatz Laaroussi et *al.* 1996). Cette perte du réseau familial et de leurs repères identitaires

(Bustos Foglia 2008) contribue à l'isolement vécu par certaines femmes immigrantes lors de leur arrivée au Québec. Cette réalité sera accentuée lorsqu'elles ne parlent pas ou peu le français lors de leur arrivée au Québec (TCRI 2012).

Selon les études de Legault (1993), l'arrivée dans un nouveau pays où les rapports sociaux de sexe sont « plus égalitaires<sup>14</sup> » pourra susciter « *un renforcement des rôles traditionnels et un accroissement du pouvoir des hommes sur les femmes* » (p.65). En revanche, Normand et Tremblay (2005) font remarquer que ce nouveau cadre social peut amener les couples immigrants à revoir leur division des tâches au sein de la famille.

Comme la DST concourt très souvent à une présence accrue des femmes immigrantes au sein de la sphère privée et qu'elles sont sujettes à vivre de l'isolement, il est possible que leurs pratiques d'intégration soient teintées de cette réalité. Ayant moins accès à l'espace public que leurs homologues masculins et étant plus isolées, l'apprentissage de la langue, des nouveaux codes sociaux, du fonctionnement de la société, etc., peuvent en être influencés.

Cela nous amène à notre première sous-question de recherche, à savoir : *comment l'assignation des tâches familiales et domestiques aux femmes influence-t-elle les pratiques d'intégration des femmes immigrantes?*

#### **1.3.4 Une intégration économique différenciée selon le genre**

L'emploi est souvent nommé comme étant un moyen d'intégration. Étant un lieu formel de socialisation, il est un lieu privilégié pour connaître les codes et les normes culturels, pour développer un réseau social et de contacts professionnels, en plus d'être valorisant et valorisé par la société elle-même. Pour Khellil (2005), la reconnaissance des

---

<sup>14</sup> Le fait que l'on mentionne que les rapports hommes-femmes sont plus égalitaires au Canada ne signifie pas qu'il n'y a pas d'inégalités sociales entre les sexes. L'idée n'est pas « d'examiner le stress et les contraintes causés par la transition de sociétés soi-disant traditionnelles, caractérisées par des relations inégales entre les sexes, à un Canada moderne, soi-disant caractérisé par la pleine égalité entre les sexes, la recherche devrait reconnaître l'existence d'inégalités entre les sexes au Canada et examiner comment la migration modifie et affecte les formes multiples et toujours changeantes des rapports sociaux entre les sexes » (Juteau dans Metropolis, 1998 :42).



individus dans nos sociétés contemporaines, passe fondamentalement par l'emploi et il est le principal facteur d'intégration sociale. De plus, selon Helly et *al.* (2001), occuper un emploi permet aux personnes immigrantes de se réaliser, de développer les valeurs propres au Québec et d'en connaître les comportements sociaux (responsabilité, autonomie, ponctualité, organisation, etc.).

Or, une étude réalisée en 2009 par l'Institut de la statistique du Québec sur la participation des personnes immigrantes au marché du travail au Québec<sup>15</sup>, conclut que la situation des personnes immigrantes sur le plan économique est moins favorable au Québec que dans le reste du Canada et qu'en outre, elle est encore plus défavorable pour les femmes immigrantes<sup>16</sup> (TCRI 2012). Dans le même sens, une étude de Vatz Laaroussi et *al.* (1996) souligne que les femmes latino-américaines à Sherbrooke trouvent difficilement des emplois et lorsqu'elles en ont un, il est précaire. Malgré tout, elles lui accordent un intérêt économique important ainsi qu'un sens d'intégration relationnelle et de promotion sociale.

Il semble que l'insertion économique des personnes immigrantes soit spécifique selon l'appartenance de genre et qu'elle soit plus difficile pour les femmes immigrantes : à capital humain similaire, elles demeurent désavantagées sur le marché de l'emploi selon Piché et Bélanger (1995). C'est également ce que souligne le CSF : les femmes immigrantes ont des situations, des comportements et des besoins spécifiques par rapport à leur insertion sur le marché du travail (CSF 2011). Par ailleurs, selon plusieurs auteur(e)s, elles vivent deux et même trois fois plus d'obstacles que les hommes immigrants et que les natives (CSF 2011, Pierre 2005, Metropolis 1998). Ces obstacles seraient le cumul des « *problèmes d'équité en emploi propre aux femmes et de*

---

<sup>15</sup> Kilolo-Malambwe, Jean-Marc. (2011), *Participation des immigrants au marché du travail au Québec en 2009*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 40 pages.

<sup>16</sup> Globalement, les femmes immigrantes sont deux fois plus nombreuses à détenir un diplôme de niveau universitaire que les natives, conséquence d'une sélection qui accorde beaucoup d'importance à la scolarisation (41% contre 19,1% avec un niveau bac. ou plus) (Chicha 2009 : 17). Toutefois, leur taux d'activité (54%) est plus faible que celui des natives (63,5%), que celui des hommes immigrants (69,4%) et que celui des natifs (73,3%) (Chicha 2009 : 19). Tout comme leur taux de chômage est plus élevé que ces trois groupes : 11,9% pour celles-ci, 5,3% pour les natives, 10,9% pour les hommes immigrants et 6% pour les natifs (Chicha 2009 : 19) (ces données statistiques sont issues du recensement de 2006 réalisé par Statistique Canada).

*reconnaissance des acquis propres aux immigrants* » (CSF, 2005 : 69 dans Labelle et al., 2008 : 33).

C'est pour toutes ces raisons que nous désirons connaître les répercussions de la situation en emploi des femmes immigrantes sur leurs pratiques d'intégration, c'est-à-dire : *comment la participation au marché du travail influence-t-elle les pratiques d'intégration des femmes immigrantes?*

### **1.3.5 La participation sociale comme outil d'insertion**

La définition de la participation sociale varie selon les auteur(e)s et les perspectives d'études (Simard 2004). Nous adhérons à la définition proposée par Simard (2004), dans le cadre d'une étude sur la participation des jeunes immigrants dans les régions du Québec, qui est une définition à la fois souple et large. Dans une perspective globale et dynamique, la participation:

traduit un engagement actif du jeune dans une multitude de secteurs, envers un mouvement, un milieu, un groupe ou une cause. Elle peut se différencier selon son caractère formel (organisation, associations...) ou informel (activités individuelles, regroupements non institutionnalisés, etc.). Enfin, elle peut (...) être ponctuelle et éphémère, ou de plus longue durée (p.112).

Dans le même sens, Helly (1997) définit deux formes de participation sociale, institutionnalisée (auprès d'organisation et d'association) et informelle (activité individuelle). Elle ajoute que la participation sociale n'inclut pas les affiliations familiales et inclut, contrairement à Simard (2004), celles liées à la sphère politique et professionnelle. Elle revêt un caractère actif et volontaire, et peut être expressive ou instrumentale. Également, elle varie dans le temps, selon les étapes de la vie des individus (Helly 1997, Simard 2004).

Pour Frideres (1997), la participation à des organisations permet à des individus isolés de devenir « *des citoyens publics et (de) contribu(er) à la stabilité de la société* »<sup>17</sup>. La participation sociale est fortement valorisée comme moyen favorisant l'insertion des individus au milieu et particulièrement pour les personnes immigrantes. Selon Frideres

---

<sup>17</sup> [http://canada.metropolis.net/events/civic/frideres\\_f.html](http://canada.metropolis.net/events/civic/frideres_f.html)

(1997), plusieurs études démontrent les effets positifs de la participation sociale sur le processus d'intégration, tel que le souligne ce passage :

la participation à la vie civique, par exemple dans des organisations bénévoles, donne l'occasion d'en apprendre sur des questions d'intérêt public et d'acquérir des capacités, des connaissances et des expériences pratiques pertinentes au rôle de citoyen. Les gens acquièrent (...) des convictions plus profondes sur les valeurs qui entrent en jeu dans notre société et sur la façon dont elles sont appliquées<sup>18</sup>.

Selon le Conseil canadien de développement social (CCDS), les personnes immigrantes feraient autant de bénévolat que les Canadien(ne)s d'origine, mais elles seraient plus enclines à le faire dans les organisations en lien avec leur emploi ou dans des institutions religieuses (Scott et al. 2006). Il ajoute que les femmes immigrantes seraient plus portées à en faire que leurs homologues masculins.

Étant donné les effets positifs que peut avoir la participation sociale sur le processus d'intégration, nous désirons connaître l'influence qu'elle peut avoir sur les pratiques d'intégration des femmes immigrantes, d'où notre troisième sous-question de recherche : *comment la participation sociale influence-t-elle les pratiques d'intégration des femmes immigrantes?*

En résumé, notre recherche comporte une question principale qui se décline en trois sous-questions de recherche. Tout d'abord, nous désirons savoir *quelles répercussions la division sexuelle du travail a sur les pratiques d'intégration des femmes immigrantes au Saguenay*. Par la suite, notre première sous-question de recherche s'intéresse au volet familial, nous voulons explorer *comment l'assignation des tâches familiales et domestiques aux femmes influence les pratiques d'intégration des femmes immigrantes*. Puis, notre deuxième sous-question de recherche porte sur l'insertion économique, c'est-à-dire *comment la participation au marché du travail influence les pratiques d'intégration des femmes immigrantes*. Et finalement, notre dernière sous-question de recherche s'intéresse à la participation sociale, à savoir *comment la participation sociale influence les pratiques d'intégration des femmes immigrantes*.

---

<sup>18</sup> Ibid

Le chapitre qui suit présentera notre méthodologie de recherche, en d'autres mots, nous y expliquerons comment nous allons procéder pour répondre à notre question principale et nos trois sous-questions de recherche.

## CHAPITRE II

### ÉLÉMENTS MÉTHODOLOGIQUES

*Interviewing offers researchers access to people's ideas, thoughts, and memories in their own words, rather than in the words of the researcher. This asset is particularly important for the study of women because this way of learning from women is an antidote to centuries of ignoring women's ideas altogether or having men speak for women. (Reinharz, 2001 dans Gubrium et Holstein, 2001: 222)*

Ce deuxième chapitre présente notre méthodologie de recherche. D'abord, nous allons étayer les approches méthodologiques privilégiées, les approches féministe et qualitative. Puis, la méthode de cueillette de données préconisée, l'entrevue individuelle semi-dirigée, sera décrite suivie des éléments relatifs à l'échantillon et à la méthode de recrutement des participantes. Ensuite, nous expliquerons la méthode d'analyse des propos des interlocutrices et finalement, nous présenterons quelques considérations éthiques ainsi que les limites de notre recherche.

Avant d'aller plus loin, il est important de préciser que nous adhérons aux valeurs promues par le mouvement féministe, telles que la justice sociale et l'égalité. Le choix de notre objet de recherche, les pratiques d'intégration des femmes immigrantes en tenant compte de la division sexuelle du travail, n'est pas sans liens avec notre intérêt pour le mouvement des femmes et les valeurs mentionnées précédemment. Notre parcours comme femme, mère, militante et globe-trotteuse a teinté le choix de notre sujet d'étude, tout comme le choix de l'approche féministe. La méthodologie féministe convenait à notre double désir : contribuer à l'élaboration de connaissances et poser un regard féministe sur le processus d'intégration des femmes immigrantes.

## **2.1 Approches méthodologiques**

Les approches méthodologiques privilégiées sont en lien avec le cadre théorique présenté dans le premier chapitre ainsi qu'avec notre objet d'étude; les pratiques d'intégration des femmes immigrantes au Saguenay. Compte tenu de nos préoccupations de recherche, les pratiques d'intégration des femmes immigrantes et la division sexuelle du travail, une perspective féministe et qualitative s'imposait.

### **2.1.1 Approche féministe**

La recherche féministe se distingue des approches traditionnelles par la place centrale qu'elle accorde aux rapports sociaux de sexe dans son analyse. Ce type de recherche reconnaît les femmes comme des sujets et non plus comme de simples objets d'étude ajoutés à la recherche (Ollivier et Tremblay 2000). C'est le nouveau regard, les rapports sociaux de sexe, porté sur le sujet de l'étude plutôt que le nouvel objet, le groupe social des « femmes », qui définit la recherche féministe et qui la distingue (Ollivier et Tremblay 2000). En ce sens, notre recherche ne s'intéresse pas seulement aux « femmes immigrantes » comme groupe social, mais nous basons notre analyse du processus d'intégration vécue par celles-ci sur les rapports sociaux de sexe et la division sexuelle du travail (DST) qui structurent notre société.

Ce nouveau regard d'analyse, ou perspective d'analyse, de la réalité sociale ne fait pas de la recherche féministe une méthode avec des outils et des techniques qui lui sont propres (Ollivier et Tremblay 2000). Selon Cummerton, « *la méthode n'est jamais féministe. Elle est qualitative ou quantitative. C'est l'utilisation des outils qui détermine si le processus et le produit sont féministes* » (Cummerton, 1986 :89 dans Mayer et Ouellet, 1991 :220). Les méthodes utilisées sont les mêmes que pour les autres types d'approches méthodologiques. Par contre, les études féministes penchent souvent pour des méthodes qualitatives et inductives, qui sont plus propices à l'étude de l'expérience des personnes, quel que soit leur genre, ainsi que de leur interprétation de la réalité.

De surcroît, la recherche féministe insiste sur la nécessité de partir « *du point de vue des femmes, de leurs conditions de vie et de leurs perspectives* » pour élaborer des connaissances qui reflètent la réalité vécue par celles-ci et pour donner une vision réaliste de la société (Deslauriers, 1991 :10). Ce type de recherche veut valoriser le vécu et l'expérience des femmes en leur donnant la parole. C'est ce que nous avons voulu faire en donnant la parole aux femmes immigrantes et en basant notre analyse empirique sur la réalité quotidienne vécue par ces dernières au Saguenay.

La recherche féministe est intimement liée au mouvement social des femmes qui désirent mettre un terme à l'oppression et aux inégalités vécues par celles-ci. Selon Mayer et Ouellet (1991), ce type de recherche est caractérisé par la :

volonté de produire un savoir renouvelé et intégré susceptible de contribuer à la fois à l'élimination de la perspective androcentrique, toujours dominante dans les sciences de l'homme, et à la redéfinition de nouveaux rapports homme-femme (Descarries-Bélanger, 1985 :2 dans Mayer et Ouellet, 1991 :206).

Elle critique la recherche traditionnelle et patriarcale qui est dominée par une pensée scientifique masculine, qui nie la variable du genre et des rapports sociaux de sexe dans son analyse et qui est toujours prépondérante dans le milieu universitaire (Mayer et Ouellet 1991).

Également, elle se distingue de la recherche traditionnelle et se rapproche du mouvement féministe par son double objectif : elle est « *à la fois un projet socio-politique visant la transformation des rapports sociaux et un projet scientifique d'élaboration de connaissance* » (Dagenais 1987 dans Ollivier et Tremblay, 1991 :1). Notre recherche vise ces deux objectifs. Premièrement, nous désirons contribuer à l'élaboration des connaissances sur les pratiques d'intégration des femmes immigrantes à Saguenay. Deuxièmement, l'angle choisi pour analyser leurs pratiques d'intégration vise à mettre au jour l'influence de la DST sur ces pratiques.

Les femmes participant à notre recherche appartiennent à une minorité visible et/ou audible. Il est possible qu'elles vivent des inégalités liées à leur position comme immigrantes, comme femmes ou liées à d'autres positions sociales. Dans une perspective

féministe intersectionnelle, il est important de tenir compte de ces intersections possibles entre les systèmes d'oppression. « *We assume (...) that although women's experience are gendered, no two women's experience are identical* » (Reinharz et Chase dans Gubrium et Holstein, 2001 :221).

Malgré certaines distinctions dans l'expérience de la réalité sociale, de nombreuses similarités réunissent les femmes autour des mêmes enjeux. La maternité, le rapport au corps et à la domination masculine sont des expériences qui rassemblent les femmes entre elles selon Reinharz et Chase (2001). Dans cette perspective, notre étude veut être attentive à la diversité qui existe entre femmes immigrantes et à la variété des expériences d'intégration vécues par celles-ci au Saguenay, mais elle veut aussi explorer ce qui est commun à leur expérience de la DST dans le cadre de leurs pratiques d'intégration. À notre avis, une approche qualitative est la méthodologie la mieux placée pour analyser l'expérience quotidienne des femmes immigrantes.

### **2.1.2 Approche qualitative**

Dans le cadre de notre recherche, nous avons privilégié une approche qualitative. Cette méthodologie accorde une importance au sens et à l'observation des phénomènes sociaux dans un environnement non contrôlé (Deslauriers 1991). C'est la perspective de l'autre et sa construction de sens que nous désirons comprendre et rendre explicite (Savoie-Zajc 2004). L'approche qualitative s'intéresse « *aux sentiments, aux émotions, aux représentations élaborées par les gens dans une situation donnée, au sens qu'ils attachent aux événements* » et à leur expérience de la vie quotidienne (Deslauriers, 1991 :11).

Notre recherche ne vise pas à énoncer de grandes généralisations ou à établir des statistiques sur les pratiques d'intégration des femmes immigrantes à Saguenay. Nous désirons accorder une attention particulière à ce qu'elles vivent, leurs émotions et au sens qu'elles donnent à cette expérience d'intégration. Les narrations que nous avons eues avec chacune explorent leur vécu de la DST et leurs pratiques d'intégration. C'est à



travers leurs discours sur leurs pratiques d'intégration et sur leurs expériences de la DST, que nous sommes en mesure de mieux comprendre l'influence des rapports sociaux de sexe sur ces pratiques. Ils nous renseignent sur les actions qui ont mené ou non à leur intégration au Saguenay et/ou au développement d'un sentiment d'intégration en lien avec les domaines choisis : la sphère privée, l'emploi et la participation sociale.

## **2.2 Méthodes de cueillette des données**

Cette partie présentera la méthode de cueillette de données choisie, l'entrevue individuelle semi-dirigée. Par la suite, nous expliquerons la méthode d'échantillonnage utilisée ainsi que les critères de sélection pour former notre échantillon. La première étape de notre méthode a été de faire une large révision de la littérature dans le but de se familiariser avec le sujet de notre étude et son contexte, avant d'entreprendre nos entrevues.

Nous avons épluché plusieurs études et documentations sur le processus d'intégration en accordant une attention particulière à ceux abordant des thèmes touchant l'intégration des femmes immigrantes et l'intégration dans les régions. Nous avons privilégié la littérature qui se centrait sur le territoire québécois et canadien et lorsque c'était possible à celle réalisée sur le territoire du Saguenay-Lac-Saint-Jean, mais nous avons aussi utilisé certains textes provenant d'autres pays qui enrichissaient notre réflexion.

### **2.2.1 Entrevue individuelle semi-dirigée**

L'entrevue individuelle semi-dirigée nous semblait la plus appropriée pour atteindre nos objectifs de recherche. L'entrevue est un entretien privilégié, direct et personnel avec les interlocutrices. Il permet d'avoir accès à leur construction de sens. Pour plusieurs penseurs, l'entrevue qualitative est « *a kind of guided conversation (Kvale 1996, Rubin and Rubin 1995) in which the researcher carefully listens « so as to hear the meaning » of what is being conveyed (Rubin and Rubin 1995 :7) »* (Warren 2001 :85). L'entrevue semi-dirigée qui est assez souple permet d'aller chercher plus d'informations,

d'atteindre la signification de ces informations et d'être attentif à la variété de sens qui peut émerger de la conversation (Mayer et Ouellet 1991, Warren 2001). Notre recherche désire connaître, comprendre et expliquer les pratiques d'intégration des femmes immigrantes à partir du sens que celles-ci leur donnent.

L'entrevue est une conversation ou plutôt « *un processus de communication verbale pour recueillir des informations en relation avec le but fixé* » (Pinto et Grawitz, 1967 :591 dans Mayer et Ouellet, 1991 :305). Elle se déroule dans un contexte social et historique particulier. Elle peut donner une vision plus globale de la réalité, car elle est ancrée dans le temps réel (Deslauriers 1991). Les interlocutrices, l'interviewée et l'intervieweuse ne parlent pas nécessairement du même « stand point », mais d'une variété de perspectives selon leurs différents rôles y compris ceux de genre, race et classe (Warren 2001).

Les entrevues individuelles semi-dirigées ont duré en moyenne 90 minutes. Elles sont basées sur le guide d'entrevue qui contient les thèmes et sous-thèmes élaborés dans le cadre de cette recherche (Annexe 1). Avant de débiter nos entrevues avec les interlocutrices, notre guide d'entrevue a été validé auprès de deux femmes immigrantes pour vérifier le temps nécessaire à sa réalisation, pour ajuster les possibles incompréhensions et éviter les répétitions inutiles. Suite à cette validation, quelques modifications ont été apportées au guide d'entretien.

Une fiche signalétique remplie par les interlocutrices a permis de compléter les informations sociodémographiques qui nous intéressaient pour notre recherche (Annexe 2). Une attitude d'ouverture et un climat de confiance ont été prioritaires pour les entrevues. Il était clairement mentionné au début de l'entrevue qu'il n'y avait pas de bonnes ou mauvaises réponses puisque notre intérêt de recherche se concentrait sur ce qu'elles pensent et vivent.

De plus, afin de favoriser l'ouverture des interlocutrices, elles pouvaient réaliser l'entrevue dans leur langue maternelle (espagnol et portugais) si elles en éprouvaient le

besoin. Nous pensons que cette possibilité a facilité l'expression de leurs sentiments et opinions, la relation de confiance et le climat de l'entrevue. D'ailleurs, selon les résultats d'une recherche-action menée par Monica Viana (1994) :

La possibilité d'établir la communication en langue maternelle facilite la capacité de conceptualisation et d'expression. La langue représente donc un élément clé pour verbaliser des sentiments et des pensées et pour formuler des plans d'action (Viana (1994) dans Vatz-Laaroussi et *al.*, 1995b :31).

Dans certains cas, nous avons fait le premier contact téléphonique en espagnol lorsque les interlocutrices signifiaient une préférence pour cette langue. Cela nous permettait d'exposer clairement le projet de recherche lors de ce contact et d'instaurer, dès ce moment, le climat de confiance. Au total, deux femmes ont désiré faire l'entrevue en espagnol. Les autres l'ont réalisée en français et lorsque certaines incompréhensions se présentaient, nous traduisions en espagnol ou en portugais.

Nous avons constaté que pour les interlocutrices, réaliser l'entrevue dans la langue du pays d'accueil était très important et revêtait une grande signification. Cette réalisation témoignait de leur volonté d'intégration et pour la majorité, de la réussite de celle-ci. Comme il sera mentionné dans le quatrième chapitre, la langue est un outil d'intégration incontournable au Saguenay et il demeure un des éléments pour lequel les femmes immigrantes sentent vivre des injustices.

Nous sommes dans un contexte où l'intervieweuse appartient à un groupe majoritaire et l'interviewée à une minorité visible et/ou audible. Bien qu'un climat de confiance ait été établi, que l'on ait donné la parole aux interlocutrices, qu'il leur était possible de s'exprimer dans leur langue maternelle et que, pour plusieurs, le premier contact ait été fait dans cette langue, il se peut qu'une relation de pouvoir se soit installée étant donné la relation majoritaire/minoritaire. Le partage d'expériences propre à notre appartenance de genre, notre rôle de mère, notre rôle de conjointe et de notre expérience à l'étranger ainsi que notre implication au sein d'une organisation œuvrant pour

l'intégration des personnes immigrantes au Saguenay<sup>19</sup> a diminué en partie cette relation de pouvoir, rendant ainsi l'échange plus égalitaire.

Malgré cette différence de position sociale, nous ne pensons pas que cela puisse nuire au climat de confiance, à l'ouverture des interlocutrices et à notre capacité d'analyser leurs propos. Comme le mentionnent Dunbar, Rodriguez et Parker (2001), « *Do yo have to share the same race to understand the nuances of differences that exist among difference culture? In many instances, probably not; however, it can work to your advantage* » (p.292). Nous avons senti que les interlocutrices étaient reconnaissantes pour le choix de notre sujet d'étude.

Également, nous avons senti qu'elles avaient confiance et qu'elles étaient ouvertes, et pour certaines heureuses, de partager leur savoir et ainsi contribuer à l'avancement des connaissances sur ce sujet<sup>20</sup>. Toutefois, dans certains cas, les interlocutrices nous voyaient comme une porte-parole de leur situation et comme une actrice ayant le pouvoir de changer cette situation. Nous pensons que cette vision est en partie liée à notre appartenance au groupe majoritaire et à notre implication au sein d'une organisation œuvrant auprès des personnes immigrantes.

### **2.2.2 Échantillon et recrutement des interlocutrices**

Notre échantillon a été construit selon une méthode d'échantillonnage non probabiliste. Les méthodes non probabilistes reproduisent « *le plus fidèlement possible la population globale, en tenant compte des caractéristiques connues de cette dernière* » (Beaud 2004 :220). Notre population à l'étude est constituée des femmes immigrantes provenant de l'Amérique latine ou centrale, habitant le territoire du Saguenay et qui sont en couple avec une personne immigrante. Une seule personne a refusé de participer à

---

<sup>19</sup> Nous avons réalisé un stage auprès de la *Corporation intégration Saguenay* (CIS) en 2006 et nous avons été membre du conseil d'administration entre mai 2009 et août 2011. Les entrevues ont été réalisées entre mai et juillet 2011.

<sup>20</sup> Pour une interlocutrice, c'était sa troisième participation à une recherche portant sur l'immigration et l'intégration.

notre recherche. Au total, nous avons réalisé dix entrevues, ce qui était suffisant pour atteindre les objectifs de notre mémoire et pour répondre à nos questions de recherche.

Le recrutement des interlocutrices s'est fait par la méthode appelée échantillonnage en boule de neige. Deux personnes ressources nous ont aidées à contacter les femmes immigrantes et nous avons également utilisé notre réseau personnel pour recruter deux interlocutrices. Ce qui est intéressant avec cette méthode, c'est que notre échantillon n'est pas fermé avant de débiter les entrevues. Ainsi, chaque femme rencontrée peut nous mettre en contact avec d'autres femmes, ce qui est arrivé à deux reprises. Cette méthode a donc favorisé le recrutement de femmes qui avaient un lien entre elles. Cela nous a permis d'approfondir l'analyse de la relation existant entre les personnes immigrantes au Saguenay et son impact sur les pratiques d'intégration.

Nous voulions des femmes qui étaient en couple avec une personne immigrante pour deux raisons. Premièrement, la dynamique d'intégration est différente lorsque les femmes viennent seules ou en couple, tout comme l'impact de la DST (voir le cadre théorique). Deuxièmement, la dynamique d'intégration est différente si elles sont mariées avec des natifs vu la présence du réseau du conjoint (Verschelden 1999, Vatz-Laaroussi et al. 1999). Nous souhaitons que les femmes participantes vivent sensiblement le même contexte d'intégration.

Dans le cadre de notre recherche, il était important de tenir compte du genre, mais aussi de l'origine nationale. Nous pensons que l'appartenance à une minorité visible et/ou audible, tout comme l'appartenance de genre, peut influencer l'expérience de la migration comme le souligne ce passage : « *Both research and the experience of immigrants themselves offer compelling evidence that gender and visible minority status are powerful stratifying forces that shape the experiences of women and men, foreign and Canadian born* » (Boyd, 1999 :287 dans Camier 2012 :45).

Également, afin de faciliter l'analyse des pratiques d'intégration, nous avons décidé de privilégier une même région d'origine. Notre choix s'est arrêté sur l'Amérique

centrale et latine puisque cette région géographique nous est plus connue que les autres. Par ce fait, nous désirions diminuer la distance culturelle possible entre l'interviewée et l'intervieweuse. Nous sommes consciente que ce choix amène des limites méthodologiques. Les résultats de notre recherche ne peuvent être généralisés à l'ensemble des femmes immigrantes vivant au Saguenay. En effet, nous pensons que selon les régions d'origine, le vécu de la division sexuelle du travail ainsi que les valeurs relatives à la famille, à l'éducation, à l'emploi ou à la participation sociale, etc. seront distincts. Ces différences amèneront donc une distinction dans le vécu des pratiques d'intégration de ces femmes. Notre choix s'est également arrêté sur cette région, car un bon nombre des femmes immigrantes vivant au Saguenay proviennent de cette région qui est caractéristique de la nouvelle vague d'immigration québécoise<sup>21</sup>. Au total, nous avons des femmes provenant de l'Argentine, du Mexique, du Pérou, du Brésil et de la Colombie (Tableau 1).

**Tableau 2.1: Origine nationale des interlocutrices**

<b>Pays d'origine</b>	<b>Argentine</b>	<b>Mexique</b>	<b>Pérou</b>	<b>Brésil</b>	<b>Colombie</b>	<b>Total</b>
<b>Nombre d'interlocutrices</b>	1	1	2	2	4	10

Puis, nous désirions avoir des femmes qui habitaient au Saguenay depuis 5 à 10 ans et qui avaient donc déjà traversé les trois premières années souvent décrites comme étant les plus difficiles (Bustos Foglia 2008). Par contre, lors de notre période de recrutement, nous avons constaté qu'il était très difficile de trouver dix femmes qui répondaient à ce critère temporel en plus de répondre aux autres critères. C'est pourquoi, nous avons décidé d'élargir le nombre d'années passées au Québec et nous avons finalement rejoint des femmes qui avaient entre 3 mois et 11 ans et demi de vie au Saguenay (Tableau 2.3). Ainsi, le nombre moyen d'années passées au Québec pour l'ensemble des interlocutrices est de 6 ans. Ensuite, nous désirions avoir des femmes qui n'avaient pas de statut temporaire tels qu'étudiante ou travailleuse temporaire puisque nous désirions des femmes qui venaient dans le but de s'établir dans la région (Tableau 2.3).

<sup>21</sup> À titre d'exemple, 14,9% des personnes immigrantes résidant au SLSJ et admises entre 1997 et 2006 proviennent de la Colombie (CSF 2010).

Afin de bien cerner les enjeux de la division sexuelle du travail sur les pratiques des femmes immigrantes, il était de mise de recruter des femmes avec et sans enfants, ainsi que des femmes avec et sans emploi. Au fil de notre période de recrutement, nous avons constaté qu'il était très difficile de trouver des femmes immigrantes qui n'avaient pas d'enfants. C'est pourquoi nous avons seulement deux femmes qui n'ont pas d'enfants.

En outre, il a été difficile de trouver des femmes qui n'avaient pas d'emploi, peu importe la présence ou l'absence d'enfants. Nous avons donc décidé d'intégrer deux femmes qui étaient en congé de maternité au moment de l'entretien, mais qui avaient un emploi avant. Aussi, comme certaines femmes que nous contactions avaient des emplois irréguliers et très ponctuels, nous avons décidé d'incorporer à notre projet de recherche une nouvelle catégorie soit l'emploi sporadique.

Cet ajout nous permettait de rejoindre plus de femmes immigrantes, mais il nous permettait surtout d'explorer davantage leurs rapports à l'emploi. Malheureusement, nous n'avons pas trouvé de femmes ayant un emploi sporadique et n'ayant pas d'enfants. Le tableau 2.2 présente le nombre d'interlocutrices pour chacune des catégories de notre recherche.

**Tableau 2.2: Nombre d'interlocutrices pour chaque catégorie d'échantillonnage**

	<b>En emploi</b>	<b>Emploi sporadique<sup>22</sup></b>	<b>Sans emploi<sup>23</sup></b>	<b>Total</b>
<b>Avec enfants</b>	3	2	3	8
<b>Sans enfants</b>	1	0	1	2
<b>Total</b>	4	2	4	10

<sup>22</sup> Cette section regroupe les deux interlocutrices qui reçoivent des prestations de la sécurité du revenu, mais qui travaillent de façon irrégulière comme aide domestique (Voir le chapitre 4).

<sup>23</sup> Cette section regroupe les deux interlocutrices en congé de maternité, celle qui étudie à temps plein et celle qui débutera la francisation à temps plein (Voir le chapitre 4).

Le dernier tableau présente l'ensemble des interlocutrices selon certaines caractéristiques; l'âge, le nombre d'années passé au Québec, la catégorie d'immigration<sup>24</sup>, le nombre d'enfants si elles en ont, la situation en emploi et le niveau de scolarité. Également, nous avons mis en annexe un tableau qui présente, pour chacune des interlocutrices, l'ensemble des caractéristiques qui seront données au cours des prochains chapitres, en plus de ceux nommés au tableau 2.3 (annexe 3). Afin de préserver l'anonymat des interlocutrices et la confidentialité de leurs réponses, nous avons décidé de n'intégrer aucun nom fictif et aucune origine nationale à nos tableaux<sup>25</sup>.

Pour faciliter la participation des interlocutrices, nous sommes demeurées très flexibles aux disponibilités qu'elles nous ont données. Comme nous désirions faire les entrevues sans la présence des enfants, nous avons offert une compensation financière de 5 \$ de l'heure pour des frais de garde non habituels et nous proposons une gardienne responsable que nous connaissions. Lorsque les entrevues ne se déroulaient pas chez les interlocutrices, nous leur proposons de le faire à la *Maison de l'interculturel de Saguenay* qui est un lieu où l'on offre l'hébergement temporaire à des personnes immigrantes ainsi que des services d'accompagnement à l'insertion socioculturelle. Cette maison est située à Chicoutimi et elle est un projet de la *Corporation intégration Saguenay*. Dans ce cas, nous proposons d'aller les chercher et reconduire si le besoin se présentait. Il est important de noter que la différence de lieu n'est pas perceptible dans les entrevues

---

<sup>24</sup> Au Québec il existe plusieurs catégories d'immigration. Nous les avons regroupés ainsi : économique (travailleurs permanents et gens d'affaires), travailleurs temporaires, réfugiés et autres clientèles, parrainés et parrainés, étudiants étrangers (MICC 2013).

<sup>25</sup> Comme il y a un petit nombre de femmes immigrantes provenant de l'Amérique latine au Saguenay, ces données auraient pu faciliter l'identification de ces dernières. Bien que cette décision puisse nuire par moment à la fine compréhension du lecteur ou de la lectrice, nous assumons ce choix afin de respecter la confidentialité des réponses et l'anonymat des interlocutrices.



**Tableau 2.3 : Description des interlocutrices**

Âge	Nombre d'années passées au Québec	Catégorie d'immigration à l'arrivée	Enfant(s)	Emploi	Niveau de scolarité
40	8 ans, 7 mois	Économique	3	Oui	2 <sup>e</sup> cycle
29	4 ans, 5 mois	Étudiante <sup>26</sup>	aucun	Oui	2 <sup>e</sup> cycle
33	9 ans	Économique	3 et enceinte	Oui	3 <sup>e</sup> cycle
34	4 ans, 10 mois	Réfugiée	2 et enceinte	Oui	1 <sup>er</sup> cycle universitaire
37	7 ans, 9 mois	Étudiante	1	Congé de maternité	2 <sup>e</sup> cycle universitaire
38	4 ans, 8 mois	Réfugiée	2	Non	2 <sup>e</sup> cycle universitaire
41	6 ans, 5 mois	Économique	3	Congé de maternité	Technique
32	3 mois	Économique	Aucun	Non	1 <sup>er</sup> cycle universitaire
53	11 ans, 6 mois	Réfugiée	5	Sporadique	Technique
35	3 ans et 1 mois	Réfugiée	2	Sporadique	Technique

## 2.3 Traitement et analyse des données

Le traitement et l'analyse des données sont une étape importante du processus de recherche. Dans le cadre de cette recherche, nous avons procédé à une analyse thématique des données.

D'abord, nos entrevues qui ont été enregistrées sur un magnétophone numérique ont été transcrites intégralement. Par la suite, les verbatims ont été introduits dans le logiciel de traitement de données qualitatives, NVIVO 2. L'ensemble des narrations que

<sup>26</sup> Les deux interlocutrices qui avaient le statut d'étudiante à leur arrivée ont reçu leur immigration permanente ou elles étaient en voie de le recevoir au moment de l'entrevue.

nous avons eu avec les interlocutrices a ainsi été classé dans des catégories thématiques. Coder est le cœur et l'esprit de l'analyse, car il nécessite du chercheur(e) qu'il ou elle classe, associe, identifie les propos des interlocutrices (Ryan and Russel 2000). Ces codes, ou thèmes étaient en lien avec notre cadre théorique et notre revue de la littérature présentée précédemment.

Également, nous avons procédé à une analyse inductive. Entre d'autres mots, nous avons laissé des thèmes émergés de notre analyse des verbatims ou de notre expérience terrain auprès des femmes immigrantes. Ces thèmes sont tout de même en lien avec notre cadre théorique, et ce, dans le but de répondre à nos questions de recherche. Tout au long de ce processus de codage thématique, nous avons tenu un dictionnaire des codes (thèmes et sous-thèmes). Ce dictionnaire nous permettait de saisir les inclusions et exclusions propres à chaque thème et sous-thème. Également, il facilitait la restructuration de nos thèmes lorsque cela était nécessaire (Ryan and Russel 2002). En annexe 4, vous trouverez l'ensemble de ces codes.

Comme notre recherche s'intéresse aux pratiques d'intégration, nous avons tenté de répertorier l'ensemble de celles-ci et de les mettre en relation avec le sentiment d'intégration vécu par les femmes immigrantes et leur situation au Saguenay. Ces pratiques étaient classées selon nos trois dimensions de recherche soit la sphère privée, l'emploi et la participation sociale. Par la suite, nous avons accordé une attention particulière à la DST et à son influence sur chacune de ces dimensions. Finalement, nous avons établi certaines relations qui existent entre ces trois dimensions et qui ont une influence sur les pratiques d'intégration, toujours en les reliant à la DST.

## **2.4 Considérations éthiques et limites de la recherche**

Cette partie expliquera brièvement les modalités mises en place pour assurer l'anonymat et la confidentialité des données. Par la suite, nous présenterons les limites propres à notre recherche.

#### **2.4.1 Considérations éthiques**

Notre recherche a fait l'objet d'une demande de certification éthique auprès du Comité éthique de la recherche (CÉR) de l'Université du Québec à Chicoutimi. L'approbation du CÉR a été reçue avant d'entrer en contact avec les participantes (Annexe 5).

Aucun risque prévisible n'était associé à la participation à cette recherche. Le seul désavantage était le temps consacré à l'entrevue et nous remercions grandement les interlocutrices pour leur disponibilité. Plusieurs mesures ont été prises afin de préserver la confidentialité de celles-ci et de leurs réponses. Tous les enregistrements, verbatims ou autres documents sont préservés sur notre ordinateur dans un dossier protégé, accessible par un code, ou dans un casier sous clef de l'université pour les documents format papier. Tous les noms ont été changés et nous donnons le moins d'informations possible sur chacune afin de préserver leur anonymat. La liste contenant les données nominales est préservée sous clef dans un bureau de l'université.

Lors du premier contact avec les interlocutrices, les objectifs de la recherche ainsi que toutes les modalités relatives à la participation à cette étude leur ont été présentés. Avant l'entrevue, une feuille de consentement a été signée par l'ensemble d'entre elles. Cette feuille expliquait de nouveau les objectifs de la recherche, les mesures de confidentialité des interlocutrices et de leurs réponses, puis les modalités de participation (Annexe 6). Afin qu'il n'y ait aucune ambiguïté et que le consentement soit le plus éclairé possible, cette feuille était également présentée en espagnol (Annexe 7).

#### **2.4.2 Limites de la recherche**

Notre étude présente des limites par rapport à la méthodologie, au recrutement et à l'analyse des données. Premièrement, nous avons un petit nombre d'interlocutrices vu le choix de notre approche qualitative et de notre méthode de cueillette des données. De plus, même si notre groupe est homogène sur plusieurs éléments (la langue, la région d'origine, etc.) et que nous pouvons en parler comme un ensemble, il demeure néanmoins

qu'il présente des éléments d'hétérogénéité. En effet, étant donné la diversité des statuts socio-économiques avant l'immigration et des trajectoires tout comme des expériences vécues, il est difficile de faire un portrait tendanciel des pratiques d'intégration utilisées et favorisées. Par exemple, les interlocutrices, bien qu'elles soient toutes originaires de l'Amérique latine, ont des expériences de la division sexuelle du travail dans leur pays d'origine qui peuvent être différentes, de sorte que les impacts de cette division sexuelle du travail sur leurs pratiques d'intégration peuvent être différents<sup>27</sup>. En conséquence, nous sommes consciente que les constats et les résultats de l'analyse ne peuvent être généralisés à l'ensemble de la population des femmes immigrantes au Saguenay.

Malgré le petit nombre d'interlocutrices, nous avons été en mesure de faire des parallèles entre les pratiques des interlocutrices, de les comparer entre elles et d'observer l'influence de la DST sur ces pratiques, étant donné nos six catégories d'échantillonnage (tableau 2.2) et vu les éléments d'homogénéité nommés précédemment. Bien que l'approche qualitative permette d'aller en profondeur, certains éléments auraient pu être davantage approfondis afin de compléter notre analyse. Par exemple, certains éléments de la participation sociale comme la vision de cette participation et les différentes formes de participation sociale mériteraient d'être approfondis. Or, le manque de temps ne nous permettait pas de retourner sur le terrain.

Comme mentionnés, nous avons eu certaines difficultés à trouver des femmes qui correspondaient à toutes les catégories que nous avons ciblées au départ. Le peu d'interlocutrices n'ayant pas d'enfants est certes un élément qui limite l'analyse et la comparaison à ce niveau, mais nous avons pu approfondir des similitudes entre celles ayant des enfants. Par ailleurs, une de celles n'ayant pas d'enfants réside au Québec seulement depuis trois mois. Elle est donc encore en période d'adaptation et d'accommodement. Par conséquent, nous n'avons pas tenu compte de cette interlocutrice lors de l'analyse de certaines données, car il était difficile de comparer sa situation aux femmes immigrantes qui vivaient déjà depuis quelques années au Saguenay. Cependant, sa vision nous a permis d'approfondir les pratiques d'intégration lors des premiers mois

---

<sup>27</sup> Cette ouverture mériterait d'être explorée dans le cadre d'une nouvelle recherche.

dans cette région. Plusieurs des interlocutrices vivant au Saguenay depuis plus de 5 ans, ne remontaient pas nécessairement, lors des entrevues, au premier mois suivant leur arrivée au SLSJ.

De même, notre échantillon ne tenait pas compte des catégories d'immigration alors qu'elles ont un impact sur le parcours d'intégration vécu par les femmes. Autrement dit, le parcours d'immigration entre une personne réfugiée, une étudiante et une immigrante économique est probablement distinct étant donné leurs différentes réalités et les différents profils socio-économiques. Nous avons choisi de ne pas tenir compte de ce fait lors de notre recrutement. Par contre, comme cet élément était présent dans notre fiche signalétique, nous avons été en mesure de l'intégrer lors de notre analyse. Au total, nous avons deux femmes immigrantes qui sont arrivées comme étudiantes, quatre femmes comme immigrantes réfugiées et quatre femmes comme immigrantes économiques.

Finalement, le choix de ne pas intégrer les hommes immigrants à notre recherche présente certaines limites. Bien que les interlocutrices nous aient donné quelques informations concernant leur conjoint et que nous puissions émettre des hypothèses, il nous est difficile de se prononcer à ce sujet ou de comparer les pratiques des femmes à celles des hommes. Par exemple, nous ne pouvons savoir si les enfants jouent un rôle plus important pour les femmes que pour leur conjoint ou encore si l'emploi est aussi important pour les femmes que les hommes dans leur perception de leur intégration. Toutefois, il faut se rappeler que l'objectif de ce mémoire est de documenter les pratiques d'intégration des femmes et non pas de comparer celles-ci selon le genre.

Les chapitres qui suivent présenteront nos résultats et notre analyse pour chaque dimension de notre problématique : la sphère privée, l'emploi et la participation sociale. Le sixième chapitre fera une synthèse et une analyse globale de ces trois chapitres. Nous y établirons certaines relations entre ces trois dimensions et les conséquences sur les pratiques d'intégration des interlocutrices.

## CHAPITRE III

### LA DIMENSION FAMILIALE ET CONJUGALE

*Quand c'était le printemps là, les gens se promenaient en poussette dehors. Oh, que je mettais ma fille dans la poussette et que je sortais aussi (rires.) Holà, bonjour, vous habitez là? (...), Il y avait 3-4 poussettes, les enfants avaient plus ou moins le même âge et on partait. Pis je faisais ma part aussi là. Tsé, il fallait aller les chercher et parfois on avait... je peux pas dire que c'était 100 %, pis on avait des blagues, des... Pis, parfois tu écoutes et tu laisses faire. Tu fais pas comme si tu comprenais pas. Tu ris, pis tu essaies de regarder ce qu'il y a de bon. (Carmen)*

Dans ce chapitre, nous présenterons nos résultats au sujet de la dimension familiale et conjugale. Nous désirions savoir quelle était l'influence de l'assignation des femmes aux tâches domestiques et familiales sur leurs pratiques d'intégration. Pour y répondre, nous présenterons les trois modes d'organisation familiale que nous avons relevés au sein des interlocutrices. Par le fait même, nous exposerons la manière dont se dessine la division sexuelle du travail au sein de ces organisations familiales. Nous constaterons que les femmes immigrantes demeurent, majoritairement, les principales responsables des soins aux enfants. À partir de ce constat, nous aborderons le lien qui existe entre la présence d'enfants et les pratiques d'intégration des interlocutrices.

#### 3.1 Organisation familiale

Afin d'analyser et de comprendre l'influence de la division sexuelle du travail (DST) sur les pratiques d'intégration des femmes immigrantes au Saguenay, nous avons observé la manière dont elles partageaient les tâches quotidiennes, les soins donnés aux enfants et les tâches domestiques, ainsi que le partage des rôles avec leurs conjoints. Nous distinguons trois modes de répartition des tâches et des rôles : *répartition*

*traditionnelle, répartition inversée et répartition égalitaire.* Cette typologie provient de notre réflexion suite aux entrevues avec les interlocutrices et elle s'inspire légèrement<sup>28</sup> de celle proposée par Marie-Ève Surprenant dans son livre<sup>29</sup> publié en 2009 sur les pratiques d'égalité au sein de jeunes couples québécois<sup>30</sup>.

Le mode de répartition des tâches et des rôles *égalitaire* se caractérise par l'interchangeabilité des rôles en matière de travail domestique, d'emploi, et parfois, des soins liés aux enfants. Quant au mode de répartition *inversé*, il est défini par un inversement des responsabilités traditionnelles liées aux appartenances de genres féminin et masculin. Finalement, le mode de répartition *traditionnel* inclut les couples dont les femmes demeurent les principales responsables des tâches domestiques et familiales.

Il est important de rappeler que les conséquences de la division sexuelle du travail observées dans l'organisation familiale de ces femmes immigrantes ne sont pas nécessairement spécifiques à celles-ci. Nous avons mentionné que la DST s'inscrit dans une problématique sociale beaucoup plus large, le patriarcat. Par contre, nous avons noté que l'origine nationale peut engendrer une distinction dans le vécu de la division sexuelle du travail. Par conséquent, dans notre présentation des trois types d'organisation familiale, nous tiendrons compte des distinctions liées à l'origine nationale que nous avons notées dans les propos des interlocutrices.

---

<sup>28</sup> Cette auteure classe les comportements liés aux tâches domestiques des jeunes couples en trois catégories : complémentarité, valorisation des rôles sexuels et couples associatifs. Puis, elle classe les comportements liés aux responsabilités familiales en trois catégories également : complémentarité, ambivalence face à l'égalité et éclatement des catégories sexes/genres.

<sup>29</sup> SURPRENANT, Marie-Ève, 2009, *Jeunes couples en quête d'égalité*, Édition Sisyph, Collection Contrepoint, 123 pages.

<sup>30</sup> Par ailleurs, les travaux de Nathalie Lapeyre et Nicky Le Feuvre (2004) sur la notion de la conciliation travail-famille, nous ont été suggérés tardivement dans notre processus de recherche. Il est vrai qu'il donne une classification similaire à la nôtre. Par contre, bien que nos classifications aient plusieurs points en communs, il demeure qu'elles ont certaines distinctions. En effet, la réalité que nous avons observée, soit celle des femmes immigrantes au Saguenay, dénote certaines particularités dont nous avons tenté de rendre compte dans notre description et notre classification, comme le rapport des interlocutrices à l'emploi, leur rapport aux modèles sociaux de leur pays d'origine dont celui de la DST. Toutefois, il serait fort intéressant d'approfondir l'analyse des pratiques d'intégration des femmes immigrantes à la lumière de l'ensemble des travaux de ces auteurs et de leur classification de la répartition des tâches et des rôles.

Dans l'ensemble, selon les propos des interlocutrices, les couples immigrants rencontrés sont plus nombreux à avoir un mode d'organisation familiale égalitaire puisque six couples se retrouvent dans ce mode. Puis, trois couples ont un mode d'organisation traditionnel et un couple a, en grande partie, inversé les rôles sociaux associés à leur appartenance de genre (Tableau 3.1).

**Tableau 3.1 : Modes d'organisation familiale**

Traditionnel	Inversé	Égalitaire	Total
3	1	6	10

### 3.1.1 Répartition traditionnelle

Dans ce type de répartition (3 couples), les femmes sont pratiquement les seules responsables des tâches domestiques et des soins liés aux enfants. Sur la demande de la femme ou motivés par le désir de s'investir auprès de leurs enfants, les conjoints s'occuperont parfois des soins des enfants ou des tâches domestiques. Néanmoins, ils demeurent des aidants ou des substituts de la femme pour de courtes périodes, ils ne sont pas des organisateurs, ni des responsables du quotidien (Surprenant 2009). De plus, l'investissement domestique se concentre dans des tâches traditionnellement masculines, par exemple, celles exécutées à l'extérieure de la maison. Il en résulte un investissement inégal des mères et des pères dans la sphère privée et ceux-ci investiront davantage l'espace public.

(...) il s'occupe, mais... ça, ce n'est pas formel. Ça revient vraiment à moi parce qu'il passe la journée dehors. Mais la fin de semaine il, ah oui! il y a quelque chose c'est à lui, dehors de la maison c'est à lui, les ppp là (...) C'est ça, pelouse, pelletage, piscine, c'est lui qui s'occupe de dehors. Il aime ça en plus. Il sort, c'est correct. (Carmen)

Les femmes expliquent cette répartition inégalitaire entre les genres de deux façons. Premièrement, deux d'entre elles le justifient par l'origine culturelle. Cette justification culturelle naturalise les rôles sociaux que l'on attribue aux genres féminin et masculin. Ces femmes ayant été exposées et éduquées à l'entretien de la sphère privée, elles reproduisent, en raison de leur origine culturelle, la DST. Pour elles, s'occuper seule de l'ensemble des activités réalisées dans la sphère privée alors que leur mari investit



l'espace public est convenable, comme le souligne ce passage : « *Mais on est habitué à être comme ça parce que... c'est notre culture est comme ça. Mais avant, chez nous, la femme restait à la maison, c'est le mari qui travaille* » (Daniela).

Toutefois, chez l'une d'elles, on note une forte insatisfaction. La comparaison entre le modèle qu'elle perçoit au Québec comme plus égalitaire et le sien, ainsi que la surcharge de travail qu'elle vit, contribue à augmenter cette insatisfaction. Dans le même sens, Normand et Tremblay (2005) mentionnent que l'exposition à un cadre social et professionnel différent peut provoquer certaines tensions au sein des couples et parfois elles les amèneront à revoir leur organisation familiale. Les propos de cette interlocutrice traduisent bien ces tensions au sein du couple :

Ah! moi des fois-là, je suis fâchée (rires). Oui, parce que c'est, c'est une surcharge de travail dans le fond. (...) C'est toujours tous les jours-là : s'il te plaît, ramasse les choses, fais la vaisselle une fois par semaine. Quelque chose comme ça. Mais ça change pas beaucoup (rires). Non, non, non. C'est vraiment la culture, surtout la région de mon chum. (Marisa)

Deuxièmement, ces femmes immigrantes justifient cette répartition inégalitaire des tâches et des rôles par l'emploi de leur mari qui est la principale source de revenus et qui est hautement valorisé tant au sein du couple que de la société. Même si l'ensemble des interlocutrices ayant ce mode d'organisation familiale occupe un emploi<sup>31</sup>, il existe une forte hiérarchie entre les emplois au sein des couples puisqu'elles occupent des emplois dans des secteurs féminins, moins bien payés et moins reconnus socialement. Cette réalité crée une impasse pour leur organisation familiale; gagnant moins que leur conjoint, elles sont automatiquement assignées responsables des activités réalisées dans la sphère privée. Comment peuvent-elles négocier un autre arrangement si le revenu familial est le *leitmotiv* de ce type d'organisation?

(...) comme c'est moi qui a le salaire le plus bas et l'horaire le plus flexible, c'est sûr que souvent mon mari va sortir tôt le matin et c'est moi qui s'occupe des enfants le matin. Souvent, mais quand que... et que c'est moi qui va aller les chercher à la garderie à 5 h, parce que lui il va arriver après 5 h, ce serait très couru pour lui. Mais moi, en étant proche, ok, j'absorbe ces tâches-là. (Carmen)

---

<sup>31</sup> L'une d'elles était en congé de maternité au moment de l'entrevue, mais elle occupait un emploi à temps plein avant. Elle a donc pu nous parler de son organisation familiale lorsqu'elle occupait un emploi.

L'une d'elles fait quelque peu exception puisque son travail est plus valorisé au sein de leur couple : « (...), mais... on est d'accord un sur l'autre, mon travail c'est plus important. J'ai un bon emploi, je dois le conserver, je dois faire ce que je dois faire » (Marisa). Dans ce cas, son conjoint accepte d'être celui qui manque son emploi pour répondre aux besoins de la famille en cas de maladie. Malgré tout, la femme demeure la principale et seule responsable des tâches domestiques et familiales. Elle veille à ce que tout soit prêt pour qu'il n'ait qu'à surveiller les enfants. « Et c'est lui qui s'en occupe de ma fille, pas beaucoup (rires), mais c'est juste pour la garder, la regarder, parce que je laisse toutes les affaires prêtes » (Marisa). Comme en témoigne ce passage, l'augmentation de son rôle économique au sein de leur famille, ne provoque pas nécessairement la réévaluation de son rôle au sein de celle-ci, une réalité qui a également été relevée dans différentes études, notamment celles de Labelle (1987) dans Vatz Laaroussi et al. (1996) et Normand et Tremblay (2005). À ce moment, la seule justification de l'inégalité mentionnée par l'interlocutrice est la culture d'origine.

Au sein de ce type d'organisation familiale, la division sexuelle du travail est le mode de répartition des tâches domestiques et familiales. Ces couples ne revoient pas les rôles sociaux associés à leur appartenance de genre et ils n'instaurent pas de pratiques égalitaires, bien que certaines d'entre elles aspirent à une formule plus égalitaire. Pour pallier ces inégalités, les interlocutrices négocient parfois des arrangements substantiels qui leur donnent la flexibilité de réaliser leurs projets personnels. Malgré tout, ce sont des petits arrangements sur des questions spécifiques plutôt qu'une remise en question globale des rapports sociaux de sexe.

Quelques-unes ne se sentent pas soutenues par leur conjoint et elles osent rarement leur demander de mener la barque pendant qu'elles quittent la maison. Dans ces cas, elles reportent à plus tard leurs projets et même parfois, l'établissement de relations d'amitié<sup>32</sup>.

Eh oui, des fois quand j'ai l'opportunité je sortais, mais après quand j'ai commencé à travailler des fois je ne pouvais pas continuer à aller au cours d'écriture parce que c'est très dur. J'arrivais à 5 heures, mais je ne veux pas aller à 6 heures au cours d'écriture, je voulais rester à la maison pour faire les choses. (Daniela)

---

<sup>32</sup> Nous allons approfondir cette question dans une partie subséquente (3.2.5 Être une mère n'est pas toujours avantageux).

À l'opposée, l'une d'elles a une grande flexibilité dans la mesure où elle demeure la responsable de l'organisation quotidienne. Cette flexibilité lui permet de négocier certaines responsabilités familiales et domestiques afin que son conjoint prenne le relais lorsqu'elle s'absente pour réaliser ses projets personnels et professionnels.

Maintenant je retourne à l'école au soir, c'est-à-dire que... c'est toi qui les couche tous les jours de semaine pendant que je suis à l'école, c'est toi qui va faire les devoirs et qui va faire certaines choses aussi, parfois les repas aussi, si j'ai des travaux à faire souvent. Et il a accepté. Ça ne me limite pas... ma planification, ce que je veux. Il suffit que je ne peux pas accommoder. (Carmen)

Celle-ci aura parfois le soutien de son mari lorsqu'elle ne parvient pas à réaliser l'ensemble des tâches qui lui sont allouées. Cependant, ce soutien se manifeste régulièrement par la tolérance et l'externalisation épisodiques des tâches domestiques (qui est, selon ses propos, le mode d'organisation familiale dominant dans leur pays d'origine) plutôt qu'une participation constante : « *Ou il va plutôt me répondre: il faut tu engages une femme de ménage. C'est moi qui fais le budget, je dis: Mais non, on peut pas toujours. Pis là dit: Mais oui, on peut, vas-y, t'as besoin. Mais jamais lui* » (Carmen).

Dans un autre ordre d'idées, une interlocutrice est consciente des limites de ce mode d'organisation et elle pense que c'est lorsqu'elle retournera à temps plein sur le marché du travail qu'elle régularisera cette situation. Voulant se réaliser professionnellement, elle devra inévitablement négocier un nouveau mode d'organisation avec ses enfants et son mari pour qu'elle puisse investir pleinement le marché du travail. « (...) *il faut que j'aie un travail, une autre activité... et pour que cela arrive... je peux pas continuer à faire tout ce qu'il y a à la maison tout seule. Pas du tout. Il faut qu'on partage pour que je puisse sortir* » (Carmen).

Pour ces femmes, qui représentent une minorité au sein des interlocutrices (3/10), la division sexuelle du travail est le canevas de la répartition des tâches et des rôles au sein de la sphère privée. Ces couples ont opté pour un modèle de complémentarité du genre féminin et masculin qui désigne les femmes comme étant les principales responsables de la sphère privée. Pour certaines, la socialisation au pays d'origine est un élément qui les

prédispose à reproduire ces inégalités au sein de leur couple. Cependant, l'on dénote que certaines aimeraient un autre modèle que celui-ci qui est binaire et hiérarchique.

### 3.1.2 Répartition inversée

Ce type d'organisation familiale, qui regroupe une seule famille, est caractérisé par le fait que l'homme est le principal responsable des tâches domestiques et des soins liés aux enfants. La répartition est déterminée par l'emploi de la femme qui est plus important que celui de son conjoint pour le bien-être économique de la famille. Ce dernier n'a pas d'emploi et il n'a pas beaucoup d'opportunités d'emplois, alors que l'interlocutrice a quelques opportunités d'emplois ponctuels.

Cependant, le principal revenu de la famille provient des prestations de la sécurité du revenu puisque la femme n'a que des emplois sporadiques et peu rémunérés. Elle demeure donc présente pour ses enfants et son mari puisqu'elle ne travaille que ponctuellement, et elle continue de veiller au bien-être de sa famille :

(...) no es que... este... desconectada o desinteresada de mi familia, veo porque de todas maneras uno ojito de mama, y supervisar las cosas (...) (Milena)

(...) ce n'est pas que... ce... déconnectée ou désintéressée de ma famille, je vois parce que de toute manière un œil de maman, et superviser les choses (...) (traduction libre<sup>33</sup>)

Dans ce cas, la présence du père auprès de ses enfants est justifiée par la culture d'origine. Des marqueurs identitaires masculins sont utilisés pour valoriser sa présence à la maison, auprès de ses enfants qui sont adolescents et qui ont besoin de l'encadrement de leur père à ce moment de leur vie. Ces marqueurs sont utilisés pour valoriser son identité masculine malgré sa forte présence dans la sphère privée. Ils affirment que dans leur culture d'origine, les pères sont vus comme les « rois de la maison » et comme des personnes qui imposent le respect comparativement au caractère docile des mères.

Siempre es el... el sosten del hogar no? La parte del padre, del esposo para nosotros, la imagen del... del marido es muy importante para los hijos, para la crianca, la estabilidad familiar y todo eso no. (Milena)

---

<sup>33</sup> Toutes les traductions de l'espagnol au français présentes dans ce mémoire sont des traductions libres réalisées par Josie-Ann Bonneau.

Toujours c'est le... le soutien du foyer non? La partie du père, de l'époux pour nous, l'image du... du mari est très importante pour les enfants, pour l'enfance, la stabilité familiale et tout cela non.

Dans cette répartition, il y a eu un changement essentiel au sein de l'organisation familiale depuis leur arrivée au Québec. Au pays d'origine, elle était la principale et seule responsable des tâches domestiques et des soins liés aux enfants alors que son mari travaillait à l'extérieur toute la journée. La nouvelle situation familiale contribue à l'émancipation de cette femme. Elle manifeste son désir de continuer dans cette voie, c'est-à-dire, d'avoir accès à la sphère de l'emploi tout en étant libérée d'une très grande partie des tâches domestiques et familiales. Elle affirme ne pas vouloir reproduire leur ancien mode de fonctionnement. Toutefois, elle note que la transition n'a pas été facile et automatique. Les deux, père et mère, ont eu besoin d'un temps d'adaptation pour que le rôle d'organisateur du quotidien soit inversé.

Antes se me hacia muy raro verlo cocinar o cuidar a los hijos. Pero, bueno... ya lo acepto, lo acepto así porque fue difícil no? Yo tenía que indicarle : vas a cocinar tal cosa. No como sino que hacer porque el que un poco no sabía la administración de la casa. (Milena)

Avant ça me faisait très drôle de le voir cuisiner ou s'occuper des enfants. Mais, bon... maintenant je l'accepte, je l'accepte ainsi parce que ç'a été difficile non? Je devais lui indiquer : tu vas cuisiner telle chose. Non pas comment, mais plutôt quoi faire parce que lui un peu comme il ne connaissait pas l'administration de la maison.

Comme le soulignent Normand et Tremblay (2005), endosser et accepter une nouvelle organisation prend un temps de réflexion et d'adaptation de la part des couples et cela variera selon la conception que les acteurs se font « *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 termes de respect et d'écoute des besoins de chacun* » (p.99).

Néanmoins, au sein de ce type d'organisation familiale, le couple n'est pas parvenu à instaurer des pratiques égalitaires en matière de répartition des tâches domestiques et des soins liés aux enfants. En effet, le conjoint qui est assigné à ces tâches ne peut investir la sphère de l'emploi, il est contraint à la sphère domestique. Bien qu'ils aient

inversé les rôles sociaux traditionnels associés à leur appartenance de genre, cela n'en fait pas un modèle plus égalitaire entre les genres.

Par contre, on note que le changement dans l'organisation familiale concède à cette femme la possibilité de se réaliser en tant que « femme au travail » et que son occupation soit valorisée au sein de la famille<sup>34</sup>. Cette nouvelle situation lui permet d'explorer ses capacités et ses compétences en tant que « femme au travail » et de modifier sa vision de la place des femmes dans la société.

Buena, porque es algo que nunca he vivido. Entonces me siento como... me siento bien. (...) Porque... aca la mujer es, aca, la mujer tenemos un lugar, alla no. (Milena)

Bon, parce que c'est quelque chose que je n'ai jamais vécu. Alors, je me sens comme... je me sens bien. (...) Parce que... ici la femme est, ici la femme nous avons une place, là-bas non.

La prochaine section présentera le dernier mode d'organisation familiale que nous avons relevé au sein des couples des interlocutrices.

### 3.1.3. Répartition égalitaire

Dans ce mode d'organisation familiale, qui regroupe six familles, les femmes et les hommes sont responsables des tâches domestiques et des soins liés aux enfants. Très souvent, les conjoint(e)s ont des occupations similaires, il n'y a pas de hiérarchie entre les occupations et chacun(e) fait sa part pour le bien-être de la famille. Toutefois, même si les hommes sont aussi responsables des soins liés aux enfants, nous notons une plus forte disponibilité des femmes pour ces soins. Il faut par contre souligner que cette tendance est fort nuancée au sein de ces interlocutrices.

Nous partageons le ménage, les responsabilités. Nous faisons égales, je pense, équitable. Mais selon, selon les possibilités de chacune. (...) C'est très, très partagé, vraiment il n'y a pas un rôle définitif, défini pour chacune de nous. C'est très égal » (Ema)

Une interlocutrice fait quelque peu exception puisque le travail de son mari est plus valorisé au sein de leur couple, car il procure une stabilité financière. Cependant, l'on note que leur mode de répartition valorise les pratiques égalitaires.

---

<sup>34</sup> On verra plus bas que ça n'a pas toujours été ainsi puisque cette femme s'est retrouvée pénalisée, par rapport à son mari, lors de l'apprentissage de la langue dû à des responsabilités familiales.

Également, au sein de quatre couples, il y a une très grande flexibilité et communication entourant l'organisation familiale pour que chacun puisse avoir l'autonomie nécessaire pour se développer comme individu extérieur à la famille. Ils essaient de varier les responsabilités afin que chacun(e) puisse investir les sphères de la vie nécessaires à leur intégration respective. Pour ces personnes, le couple est conçu « *comme la rencontre de deux individus distincts et autonomes. (...) (ils) souhaitent construire un projet commun avec leur partenaire amoureux tout en se réalisant parallèlement dans leur projet respectif* » (Surprenant, 2009 :54). Par exemple, dans un des cas, le mari est plus responsable des tâches domestiques, afin de libérer sa conjointe pour qu'elle puisse mener à terme son projet d'études. Puis, un conjoint prescrit le repos des tâches domestiques à sa femme enceinte dans le but de lui permettre de continuer ses activités professionnelles et de bien vivre la grossesse.

La communication au sein de ces couples est certes un atout qui favorise le maintien de ces pratiques égalitaires, le partage des tâches étant discuté selon les besoins de chacun(e). « *Mais nous on parle beaucoup pis on s'arrange, on est capable de régler pleins de choses, de faire, toujours on est en train de faire des accords pis de reprendre. (...) C'est comme la façon qu'on a choisi pour vivre ensemble* » (Luciana).

Malgré tout, les femmes demeurent plus disponibles que leur conjoint pour les soins liés aux enfants. Pour quelques-unes, c'est une question d'intérêts, c'est un plaisir qu'elles s'offrent. Mais pour d'autres, c'est plutôt en lien avec leur appartenance de genre. « *Il fait certaines tâches ménagères que moi je ne fais pas, mais moi je me charge beaucoup des enfants par exemple, des douches des enfants... ça c'est comme mon plaisir à moi* » (Luciana). Dans un cas, la croyance en l'instinct maternel et la primauté de cet amour justifie l'intérêt et le plaisir qu'elle porte à s'investir auprès de ses enfants.

Au sein de cinq couples, la recherche d'égalité entre les partenaires et le désir de réalisation personnelle sont, en partie<sup>35</sup>, les motifs qui ont amené l'établissement de

---

<sup>35</sup> Au dernier chapitre, nous reviendrons sur certains aspects qui ont favorisé l'établissement de pratiques égalitaires.

pratiques égalitaires. Ces couples rejettent le modèle traditionnel de la DST, pensent autrement les relations entre les femmes et les hommes et déconstruisent les rôles traditionnels liés à leur appartenance de genre et les stéréotypes sexuels. Pour deux couples, cette vision de l'égalité entre les femmes et les hommes et l'établissement de pratiques égalitaires avait débuté au pays d'origine, alors que pour les trois autres, l'établissement de ces pratiques s'est concrétisé au Saguenay, moment où leur vie conjugale a débuté. Pour les premiers, ce mode de répartition a facilité leur arrivée au Québec, car ils n'ont pas été confrontés à de nouveaux modèles d'organisation familiale comme certaines familles immigrantes le vivent en arrivant ici :

Et au moment de notre arrivée ici, ça bien fonctionné parce que nous avons déjà, la, le système déjà fait, déjà construit pour ça<sup>36</sup>. Pour la plupart des gens, c'est très, très difficile. Ça, ça appartient des points du choc culturel, mais pour nous, c'était une chose de moins à travailler. » (Ema)

Dans un cas, une interlocutrice justifie l'établissement de pratiques égalitaires au sein de son couple par la socialisation de son conjoint qui n'est pas originaire de l'Amérique latine. À son avis, cette socialisation est plus propice à l'établissement de comportements égalitaires en matière de division des tâches et des rôles. De plus, l'isolement vécu en tant que couple immigrant favorisait l'instauration de ces comportements égalitaires, comme elle le décrit :

*Que pensez-vous de cette répartition des tâches et des rôles ?* Je trouve c'est essentiel pour moi. Essentiel. Sinon, je serais pas capable, c'est. Ici au Québec on n'a pas assez d'appui. On n'a pas de famille, on n'a pas de femme de ménage, on n'a pas... on n'a pas d'aide. (...) Alors, pour moi c'est essentiel que moi et mon conjoint on soit capable de trouver un terrain d'entente, de faire un compromis et de collaborer parce que sinon c'est impossible. Ce serait très difficile. (Juliana)

Pour le dernier couple, la recherche d'égalité entre les femmes et les hommes est moins significative au sein de leur organisation familiale. Bien qu'il se soit inspiré de ce qu'il voyait en terme de rapports sociaux entre les femmes et les hommes au Saguenay pour établir un nouveau mode d'organisation familiale, l'inoccupation du conjoint est ce qui a suscité cette répartition plus égalitaire<sup>37</sup>.

---

<sup>36</sup> Elle fait allusion à la répartition des tâches de manière égalitaire entre elle et son mari.

<sup>37</sup> Nous allons voir au chapitre six comment cette réalité a participé à la déconstruction du modèle du pourvoyeur unique et a favorisé l'établissement de pratiques égalitaires.



En fin de compte, nous constatons que la grande majorité des interlocutrices ont établi avec leur conjoint des pratiques égalitaires. Ce constat diffère de ce que Legault (1993) avait noté au sein des groupes d'immigration récents où la répartition des rôles se faisait davantage selon la division sexuelle du travail qui assigne les femmes responsables des activités réalisées dans la sphère privée et les hommes responsables des activités sur le marché du travail.

Dans un autre ordre d'idées, l'assignation à un type n'est pas immuable au cours de la vie des femmes immigrantes, l'organisation familiale change selon les étapes importantes de la vie : arrivée d'un enfant, obtention d'un emploi, etc. L'établissement d'une répartition égalitaire des tâches et des responsabilités est un processus qui peut s'échelonner dans le temps. Certaines femmes vivant un mode d'organisation plutôt complémentaire aspirent à un mode plus égalitaire entre les genres. Reste à savoir dans quelle mesure ces couples parviendront à changer leurs habitudes pour permettre l'établissement de pratiques égalitaires.

Selon Méda (2001) ainsi que Corbeil et Descarries (1997), l'augmentation de l'investissement des pères québécois dans la sphère privée se limite souvent à un investissement auprès des enfants, laissant le domaine ménager à leur conjointe. Ce phénomène peut être attribué à la valorisation du rôle de père au sein de notre société et à la satisfaction personnelle qu'ils en retirent. Nous remarquons que pour les interlocutrices qui ont un mode égalitaire (mode où les conjoints participent aux activités réalisées dans la sphère privée), la situation est tout autre. En effet, leurs conjoints dérogent à ce phénomène puisqu'ils s'engagent davantage dans les responsabilités domestiques, laissant leur conjointe s'investir auprès de leurs enfants.

Ainsi, une des conséquences de l'assignation des femmes aux tâches domestiques et familiales sur les pratiques d'intégration des femmes immigrantes est liée au fait qu'elles sont en partie plus présentes pour les enfants que leur conjoint, peu importe leur mode d'organisation. Ce constat est intéressant, car il souligne que les interlocutrices ont plus de liens avec l'univers qui entoure leurs enfants. Dans la prochaine partie, nous

allons aborder la relation qui existe entre la présence d'enfants et les pratiques d'intégration de celles-ci.

### 3.2 Les enfants, une voie d'intégration?

Notre première sous-question de recherche abordait l'impact de l'assignation des responsabilités domestiques et familiales aux femmes sur les pratiques d'intégration des femmes immigrantes. Dans cette partie, nous démontrerons comment la présence d'enfants (responsabilités familiales) influence leurs pratiques d'intégration.

Rappelons que huit interlocutrices sur dix avaient des enfants au moment de l'entrevue. Le tableau 3.2 nous donne les informations relatives au nombre d'enfants, leur âge et leur lieu de naissance.

**Tableau 3.2 : Nombre d'enfants, âge et lieu de naissance**

Nombre d'enfants	Âge	Né au Québec	Né avant l'immigration
1	3 mois	1	0
2	19 et 11 ans	0	2
2	8 et 3 ans	1	1
2, enceinte	18 et 3 ans	1	1
3	7, 4 et 2 ans	3	0
3	20 et 11 ans, 7 mois	1	2
3, enceinte	15, 8 et 5 ans <sup>38</sup>	2	1
5	26, 25, 23, 20 et 18 ans <sup>39</sup>	0	5

Nous observons que six femmes ont des enfants en bas âge (5 ans et moins), que plus de la moitié d'entre elles, soit six femmes, ont vécu une grossesse au Québec et que

<sup>38</sup> Un d'entre eux est l'enfant du conjoint seulement et il est né au pays d'origine.

<sup>39</sup> Au moment de l'entrevue, aucun des enfants n'habitait avec le couple.

trois d'entre elles ont vécu toutes leurs grossesses au Saguenay. Une seule des interlocutrices n'habitait plus avec ses enfants au moment de l'entrevue, mais elle nous a parlé de son organisation familiale au moment où ils habitaient encore ensemble.

Suite à nos observations, nous pensons que les enfants sont des vecteurs qui favorisent les pratiques d'intégration de leur mère de diverses façons :

1. *Ils les encouragent à socialiser et à développer des compétences pour vivre au Québec et des connaissances sur la société québécoise.*
2. *Ils contribuent à agrandir leur réseau social.*
3. *Ils les incitent à développer un sentiment d'appartenance à la nouvelle région et ils accentuent le choix d'y rester.*
4. *La grossesse et l'arrivée d'un enfant sont des moments importants pour la découverte du milieu de vie et pour l'apprentissage du mode de vie au Québec.*

Également, nos observations confirment que, parfois, la présence d'enfants et la grossesse vont limiter les femmes dans leurs pratiques d'intégration.

### **3.2.1 Être mère et apprendre à vivre au Québec**

Les femmes immigrantes sont en majorité celles qui voient à l'éducation, au bien-être et aux soins de leurs enfants. Ces activités quotidiennes stimulent l'acquisition de compétences et de connaissances sur la vie au Québec (hiver), l'éducation (routines, consignes) et les normes sociales (attitudes à adopter, activités à faire). Les femmes doivent apprendre à vivre avec leurs enfants dans une société ayant des normes différentes face à la parentalité et l'éducation ainsi qu'un climat souvent différent. Ces apprentissages exigent des ajustements culturels pour mieux vivre dans leur nouveau milieu.

Ces ajustements et ces adaptations ne se réalisent pas toujours de manière consciente. C'est en regardant la société d'accueil et en discutant avec les adultes qui entourent leurs enfants qu'elles développent leurs compétences parentales ou de nouvelles compétences et qu'elles modifient certaines habitudes de vie.

Observer la société afin de mieux la comprendre et définir comment elles élèveront leurs enfants au Québec tout en respectant leur origine est une étape importante de leur adaptation. Certaines le vivent comme un choc culturel, une adaptation qui demandent beaucoup d'efforts, alors que pour d'autres, cela est plus facile.

Mais, j'ai appris, être mère, j'ai appris à être mère ici. Si j'étais au (...), j'aurais eu d'autres habitudes je pense, complètement. Donc ici, comme j'ai eu les enfants ici, on suit ce que les autres font. Mais moi, je regardais les autres faire pour apprendre. C'est vrai, tsé, je voyais que la routine était très établie, comment est-ce qu'on faisait, qu'est-ce que les enfants font à tel âge, à tel horaire. On finit par s'encadrer. En voyant les autres, en parlant. (Carmen)

Ensuite, c'est en accompagnant les enfants dans les activités quotidiennes et s'exposant ainsi à des échanges avec des membres de la communauté d'accueil qu'elles affinent leurs connaissances et approfondissent leurs compétences. À ce sujet, la garderie est un lieu où les femmes apprennent certains trucs, par exemple, pour vivre avec l'hiver :

Mais juste avec l'hiver, je connaissais pas la neige, tsé comment on fait avec les enfants. Tsé acheter des bottes, il faut qu'ils s'habillent avec des mitaines de tel type (...). On savait rien de ça. Mais souvent la gardienne va dire: bien la ça prend une botte de tel type, ça prend une mitaine de tel type, un chapeau qui va cacher telle partie ou euh... Tsé c'est bête pour quelqu'un qui a toujours vécu dans la neige, mais pour nous, une chance qui nous ont dit parce qu'on était vraiment pas bons dans ce, dans cette partie-là. (Carmen)

Cette socialisation est importante pour leurs pratiques d'intégration. Certains échanges procurent un sentiment de satisfaction et le sentiment de contribuer à leur intégration dans la société d'accueil, comme le souligne cette interlocutrice : « (...), *mais je pense que c'est le fun de partager des opinions, pour se demander, pour se faire des questions, pour s'intégrer, mais aussi pour se faire connaître* » (Ema).

De plus, la présence d'enfants invite les femmes à réaliser des activités à l'extérieur de la maison. Les parcs d'enfants sont des lieux très investis par les femmes immigrantes et leur fréquentation favorise la rencontre d'autres mères qui habitent le quartier. Que ce soit des activités de plein air ou des sorties éducatives, les activités réalisées avec leurs enfants ont souvent un caractère social, en plus d'être un moyen de connaître la société d'accueil et un moyen de s'insérer un peu plus dans celle-ci :

En famille on fait le vélo, on, à l'hiver on fait des trucs, des choses d'hiver, la glissade. On essaie de faire des activités d'hiver et (...) toute l'année on essaie de faire, ce que les personnes font. De s'intégrer avec les activités aussi que les personnes font. (Ema)

Comme le souligne Helly et *al.* (2001), les familles vont chercher à mettre en place des espaces de socialisation pour leurs enfants et vont participer à des activités avec d'autres familles. La réalisation d'activités « québécoises » (activités de plein air, de loisir, etc.) incitée par le bénéfice qu'en retirent les enfants concourt à l'adaptation au pays d'accueil de l'ensemble de la famille (Helly et *al.* 2001), comme le souligne notre interlocutrice :

Mais ma fille est très, très sociable. Moi aussi je suis sociable. On profite les occasions à l'extérieur, avec elle pour, pour socialiser, pour connaître des personnes, pour faire les activités qui sont d'ici (...), au printemps la cabane à sucre, des choses comme ça. On essaie de s'insérer un peu, de s'intégrer. (Ema)

Mais ce n'est pas le cas de toutes les femmes, l'hiver demeure une limite pour certaines qui ne sont pas encore habituées au climat hivernal ou qui ne s'y habituent pas. Par contre, si elles font des activités, ce sera en famille.

Finalement, la présence d'enfants en âge scolaire encourage les femmes à s'impliquer lors d'activités sporadiques à l'école. Bien que ponctuelles, ces implications sont des moyens de se rapprocher des gens et de comprendre la société. Une interlocutrice, motivée par le désir de connaître et comprendre le système d'éducation que fréquenteront ses enfants, s'est investie au conseil d'administration de leur école. Cet investissement lui procure un sentiment de sécurité puisqu'il aide à connaître et comprendre le type d'environnement dans lequel évolueront ses enfants et qu'il permet de comprendre la société québécoise.

Si je suis allée au C.A. d'une école, c'est parce que je ne connaissais pas du tout le système scolaire au Québec et je voulais être sûre de ce que mes enfants allaient faire. Il fallait que je connaisse. J'ai dit pourquoi pas être là. Je vais être au bout de, au courant de toutes les informations, comment est-ce que ça se passe, comment est-ce que ça fonctionne. C'était ma motivation première. C'est de, il faut que ça soit bon pour mes enfants. (Carmen)

Comme en témoigne cette femme, les enfants motivent les femmes immigrantes à aller vers la communauté d'accueil et à développer leurs connaissances sur le fonctionnement du Québec. Selon Dobrowsky et Tatsoglou (2008), puisque les femmes immigrantes sont plus souvent les responsables de l'éducation de leurs enfants, elles

n'hésitent pas à communiquer avec les responsables des écoles malgré les barrières linguistiques et culturelles qui peuvent être rencontrées.

Dans un autre ordre d'idées, la connaissance des droits des femmes et des enfants a été mentionnée par deux interlocutrices comme étant une caractéristique québécoise importante à comprendre. Pour certaines, être le parent répondant devant le gouvernement est une nouvelle façon de concevoir le rôle de mère ainsi que les droits des femmes et des enfants. La place accordée aux femmes et aux enfants dans notre société peut susciter un changement dans leur vision de la parentalité, de leurs rôles de mère et de leur place dans la société. En outre, elle modifie leur représentation des rapports hommes-femmes et, comme mentionné, ce changement peut engendrer une réorganisation au sein de l'organisation familiale.

Une interlocutrice trouve qu'il est important d'informer les nouvelles arrivantes de cette situation afin qu'elles profitent pleinement de leurs droits et que les enfants bénéficient de ce dont ils ont besoin. « *On doit leur parler pour expliquer, pour les aider à comprendre mieux les choses parce qu'il y a des hommes qui sont plus possessifs. On doit commencer à expliquer que ici c'est différent, que la femme elle a les mêmes droits que l'homme* » (Rosa).

Tous ces extraits dénotent des exemples de l'ensemble des informations, des compétences et des connaissances que les femmes doivent acquérir pour accompagner leurs enfants dans les activités quotidiennes au Québec et des opportunités que cet accompagnement offre pour développer ces compétences et connaissances. Par conséquent, la présence d'enfants est un facteur facilitant leurs pratiques d'intégration, d'autant plus que ces compétences et connaissances seront utiles dans d'autres aspects de leur vie et de leur intégration : « *On apprend beaucoup dans la façon de vivre, de faire, dans le, comment est-ce qu'on dit, le savoir-faire pour vivre au Québec, savoir-faire aussi du point de vue formel, inscription dans, à l'école, dans les cours* » (Carmen).

### 3.2.2 Bâtir un réseau social

Le réseau social des femmes immigrantes est presque inexistant à leur arrivée, sauf si des membres de leur parenté sont présents au Saguenay<sup>40</sup>. Elles ont besoin de se recréer un réseau social et un capital social. Pour ce faire, elles profiteront de toutes les occasions possibles pour rencontrer des gens et entrer en relation. Cette socialisation est pour elles le signe qu'elles avancent dans leur processus d'intégration :

(...) mi integracion esta iendo poco a poco, este... espero conocer a mas personas, este, siempre estamos iendo a la bibliotecas a ver actividades que hay para poder asistir y poder praticar y poder conocer otras personas no. (Flor)

(...) mon intégration va petit à petit, ce... j'espère connaître plus de personnes, ce, nous allons toujours à la bibliothèque pour voir les activités qu'il y a pour pouvoir y assister et pouvoir pratiquer et pourvoir connaître d'autres personnes, non.

Toutes les interlocutrices ont parlé des avantages qu'elles retirent de leur réseau social et celles ayant un plus petit réseau ont aussi souligné les désavantages de ne pas avoir un réseau plus large. Très souvent, les réseaux de ces femmes sont constitués à la fois de membre de la société d'accueil et d'autres personnes immigrantes. Ce réseau est un excellent moyen d'apprendre le fonctionnement de la vie au Québec, de pratiquer la langue, de connaître la culture, etc., comme nous le décrit cette interlocutrice :

Ah! Mais ça nous apporte tout. Parce que ça nous a aidés beaucoup à, à l'intégration comme telle. Ça nous a aidés beaucoup à mieux connaître la culture pis les gens au Québec. Ça nous a aidés beaucoup à connaître même l'espace. (...) ça nous apporte une vision plus éclairée de, de la vie au Québec et de la culture québécoise. (Luciana)

La présence des enfants est un élément qui contribue à établir des relations avec les personnes du voisinage ou encore avec les parents des ami(e)s des enfants. Quelques-unes qui habitent dans des quartiers familiaux établissent des relations profondes avec leur voisin(e)s, certain(e)s deviendront des amies proches de la famille. Elles en retirent plusieurs avantages puisque ces relations leur procurent un soutien et une entraide considérables. Lorsque le besoin se présente, les femmes font appel aux voisins pour s'occuper des enfants. Ce petit réseau social alimente le sentiment de sécurité et de bien-être tout comme le sentiment d'intégration.

Donc, j'ai des voisinages autour de moi, on se connaît. Ce n'est pas un rapport, il y en a un dont c'est très proche de nous autres. Je me trouve chanceuse, c'est pas souvent que

---

<sup>40</sup> Deux interlocutrices avaient des membres de leur parenté au Saguenay lors de leur arrivée.

ça arrive, très, très proche, d'avoir tsé. Ils ont été là dans des moments difficiles et on se connaît, pis c'est, il y a de l'intimité de, de se parler des choses. (Carmen)

L'établissement de ce réseau est possible grâce à la présence des enfants puisqu'ils stimulent l'interaction avec les voisin(e)s. Cette interaction peut être plus spontanée s'il y a d'autres personnes immigrantes dans le voisinage. En effet, une interlocutrice mentionne cette réalité lorsqu'elle parle d'une amie d'origine étrangère qui vient l'aider avec son bébé pendant que son mari est à l'étranger : « *C'est comme, le fait qu'elle est ici dans la bâtisse et que moi aussi je suis dans la bâtisse, naturellement ça crée un lien* » (Juliana). D'ailleurs, les femmes qui habitent un quartier où il n'y a pas d'enfants n'établiront pas de relations profondes avec les voisin(e)s, ou encore, elles ne chercheront pas à établir de relations avec eux ou elles, si elles n'ont pas d'enfants.

(...) si tu vas dans un quartier qu'il y a beaucoup d'enfants, les parents se connaissent, parce qu'à cause des enfants, on se force à parler, à jaser, ou sortir, aller voir, pis ils vont chez l'enfant, on va chercher chez l'autre, pis, ça approche les familles, pis les parents. (Carmen)

D'ailleurs, c'est ce que souligne l'étude de Helly et *al.* (2001) lorsqu'elle mentionne que les enfants sont la porte d'entrée des familles québécoises et qu'ils « *sont ainsi des facilitateurs de rencontre avec les gens du pays d'accueil. Ils deviennent le « moyen » de socialiser au Québec* » (p. 63).

De même, les femmes conçoivent leurs relations avec les parents des ami(e)s de leur enfant dans une perspective utilitaire également et non pas seulement comme un moment de divertissement. Elles investissent ces relations comme des occasions pour agrandir leur réseau social, se faire connaître, développer un capital social qui sera utile pour leurs pratiques d'intégration et démystifier leur culture d'origine. Par ces relations, elles sentent qu'elles prennent tranquillement leur place dans la société.

Con la relacion de los papas, no es solamente pasar el grato momento, sino tambien relacionarse, darnos a conocer ante el mundo. (...) Ellos conocen nuestra cultura y nosotros nos integramos cada vez mas. (Milena)

Avec la relation avec les parents, ce n'est pas seulement passer un moment agréable, sinon aussi entrer en relation, se faire connaître devant le monde. (...) Eux connaissent notre culture et nous nous intégrons chaque fois plus.



D'une manière générale, le réseau social procure un soutien pratique et moral, de l'entraide, ainsi qu'un sentiment de sécurité et d'amour, mais le bénéfice le plus souvent nommé a été celui de substitut familial. Étant loin de leur parenté, les femmes établissent des relations d'amitié qui vont remplacer, en quelque sorte, celles de leur famille restée au pays. Ce bénéfice a surtout été nommé par les mères qui ont de jeunes enfants et qui vivent plus durement l'éloignement de la parenté. Ces relations diminuent le sentiment d'isolement et de solitude souvent présent après un accouchement.

Pis on a réussi à avoir aussi, des familles qui vont remplacer nos sœurs, nos frères dont l'amitié est très, très forte. (...) Et c'est quelque chose, c'est des ami(e)s que... ouf! Une chance qu'on les a parce que ça fait, ça substitue notre famille ici là, je pense. Vraiment, vraiment. (...) Et je me sens choyée de pouvoir avoir ce réseau-là, sinon, je ne sais pas. (Carmen)

De plus, avoir un réseau social ou être membre d'un groupe, cultive un sentiment d'appartenance à la localité, le sentiment d'y être intégré et le désir d'y demeurer, comme le souligne cette interlocutrice : « *Je pense que c'est (réseau social) important pour nous. C'est une chose qui nous attache à la région et..., nous permet aussi de, de soulager un peu le manque de la famille, de, des proches (...)* » (Ema).

### **3.2.3 Sentiment d'appartenance et établissement au Saguenay**

La présence d'enfants suscite aussi le développement d'un sentiment d'appartenance à la nouvelle localité et accentue le choix de s'y établir. Certaines interlocutrices ont manifesté le désir de s'enraciner dans la culture québécoise et saguenéenne puisque c'est devenu la culture de leurs enfants, qu'ils soient nés au Québec ou non. Elles désirent comprendre et participer à cette culture qui sera celle de leurs enfants. Cet extrait le résume bien :

On essaie de s'insérer un peu, de s'intégrer. Mais aussi on le fait pour elles, pour les deux, pour qu'ils soient, pour qu'elles soient bien à l'aise avec sa nouvelle vie, parce que c'est, elles sont d'ici maintenant. Elles viennent d'ici. Elles parlent mieux le français que l'espagnol maintenant (rires). Elles commencent à se sentir plus d'ici que de l'autre pays. Alors pour nous c'est important de partager avec elles cette vie ici aussi. (Ema)

Il évoque ce qu'Abou (1990)<sup>41</sup> nomme *l'aspiration*, c'est-à-dire, lorsque les femmes immigrantes voient leur avenir et celui de leurs enfants comme membre à part entière de leur nouvelle société. L'on remarque que la présence des enfants a contribué à développer ce sentiment d'appartenance et ainsi favoriser une intégration subjective à cette nouvelle collectivité.

De surcroît, la présence d'enfants influence le choix de rester dans la région et de s'y établir. Plusieurs sont heureuses de pouvoir élever leurs enfants dans une région du Québec. Elles veulent leur donner une stabilité et une qualité de vie qu'elles ne pensent pas retrouver dans les grands centres urbains.

Pero, que es lo que me gusta, de que es... ese... familiar. Es un... un pueblo o, una region familiar... estudiantil, al 100% y que me da mucha seguridad para toda mi familia. Entonces esa son las calidades que yo encuentro aqui y... (Milena)

Mais, qu'est-ce qui me plait, qu'est-ce... c'est... familial. C'est un... un village ou, une région familiale... étudiante à 100% et qui me donne beaucoup de sécurité pour toute ma famille. Alors, ce sont les qualités que je trouve ici et...

Cette réalité peut expliquer la difficulté que nous avons eue à trouver des femmes immigrantes en couple et sans enfants. N'ayant pas ce désir de rester dans la région pour la qualité de vie des enfants, il est possible que celles qui n'en ont pas se sentent plus libres de partir. Comme l'accessibilité des emplois dans la région est assez difficile et que les femmes doivent maîtriser le français<sup>42</sup>, il est fort possible qu'elles désirent tenter leur chance dans un milieu moins francophone et plus cosmopolite. Les propos de cette interlocutrice corroborent ce constat:

Mais au moment que je suis arrivée, j'ai dit: oui je vais étudier, peut-être, si je trouve pas un emploi je, je m'en vais ailleurs. (...) Et ma fille est née ici là. J'ai dit : je vais rester là, à la région parce que c'est mieux pour les enfants la région que les grandes villes. Oui on a beaucoup des opportunités à la grande ville, mais je préfère, la région, c'est mieux pour les enfants, surtout pour les enfants (rires). (Marisa)

Bref, la présence des enfants est un facteur qui joue sur le sentiment d'appartenance des interlocutrices et qui favorise le désir de demeurer dans la région. Pour ces raisons, nous considérons que cette présence favorise leurs pratiques d'intégration.

---

<sup>41</sup> À ce propos, voir notre cadre théorique au chapitre 1.

<sup>42</sup> Nous aborderons cette réalité au chapitre suivant.

### 3.2.4 Grossesse et arrivée d'un enfant

La grossesse et l'arrivée d'un enfant sont des moments très importants pour développer des apprentissages sur la manière de vivre au Québec et pour favoriser la découverte du milieu. Des huit interlocutrices qui ont des enfants, trois d'entre elles ont eu leur premier enfant à Saguenay, trois autres ont vécu une ou plusieurs grossesses à Saguenay et seulement deux d'entre elles ont eu tous leurs enfants dans leur pays d'origine (tableau 3.2).

Au total, quatre femmes nous ont parlé d'organismes liés à la grossesse ou aux enfants lorsqu'on leur demandait de parler des organismes ou des services qu'elles connaissent au Saguenay. En outre, quelques-unes ont mentionné qu'elles ne connaissaient pas d'organismes ou de services avant d'être enceintes. Nous pensons que cette étape accentue leur connaissance de leur milieu de vie et des services qui y sont offerts. Bustos Foglia (2008) soulignait que la connaissance du milieu et des services qui y sont offerts favorise l'intégration subjective des femmes immigrantes. L'on peut penser que l'arrivée d'un enfant, de par la familiarisation avec les services du milieu, suscite donc une intégration subjective au milieu saguenéen.

Comme l'arrivée d'un bébé accentue parfois le sentiment d'isolement et d'éloignement de la famille et que certaines femmes ont des réseaux d'amitié plus restreints, les services et les activités offerts pour les mamans avec leur bébé sont alors un bon moyen de briser cet isolement, comme le dit cette interlocutrice : « *Tu connais pas d'autres personnes. Déjà on s'isole qu'on, on accouche d'un bébé, si tu n'as pas de réseau déjà proche de toi. Fallait voir comment est-ce qu'on vit ici avec un bébé. Et c'est à la Maison des familles de Chicoutimi que j'ai eu ça* » (Carmen). De plus, l'utilisation de ces services favorise l'acquisition de comportements culturels adaptés à leur nouveau cadre social.

De façon générale, les interlocutrices participent beaucoup ou ont participé à des activités de socialisation en lien avec la maternité. Que ce soit des activités de mise en forme (Cardiopoussette), d'éveil pour les enfants (Maison des familles), des ateliers de

discussions (Éveil naissance), etc., elles contribuent à leurs pratiques d'intégration par l'apprentissage de nouvelles choses, le développement de connaissances, la socialisation, l'échange d'information, etc. : « (...) Mais, là-bas, je profitais, par exemple, des ateliers qu'il y avait avec les mères, avec les enfants, pour faire l'intégration pour, pour s'informer dans certains sujets. C'était intéressant » (Ema).

Les intervenant(e)s rencontré(e)s lors de l'utilisation de ces services sont souvent des personnes très significatives pour les femmes immigrantes. Dans l'ensemble, celles qui nous ont parlé des intervenant(e)s, ont toutes mentionné l'importance du volet relationnel qui entoure l'utilisation de ces services. Ce sont des personnes avec qui elles se sentent bien et avec qui elles parlent de leurs émotions tout comme du fonctionnement de la société. Celles qui vivent de l'insatisfaction par rapport à l'établissement de relations avec des natifs et natives accorderont beaucoup d'importance et de sens à ce contact avec les intervenant(e)s.

Une interlocutrice a réellement développé un lien très fort avec une intervenante lors de sa première grossesse au Québec. Cette personne a été capitale dans son processus d'intégration et elle a favorisé ses pratiques d'intégration puisqu'avec elle, elle a appris le français, elle a appris le fonctionnement de la société, elle s'est fait conseiller par rapport à l'éducation de ses enfants, etc. Elle n'a pas hésité à appeler le CSSS pour rencontrer un(e) intervenant(e) lors de sa deuxième grossesse au Québec.

Et elle est venue toutes les semaines et après je me suis aperçue qu'elle a commencé à venir, deux fois, trois fois par semaines. J'ai dit: mon dieu, elle m'aime beaucoup. Moi aussi je commençais à parler de beaucoup de choses personnelles (...) Et on a commencé à faire une belle amitié, une belle relation. (...) Mais je suis vraiment contente avec, avec le CLSC. Pour moi, ah! C'est la meilleure chose (rires) que ça peut être ici là. (...) Quelque chose que j'ai vu, quelque chose que j'ai besoin, je sais que au CLSC, je peux trouver ce que je veux. (Marisa)

L'on remarque que la connaissance des services offerts par les CSSS et la relation qu'elle a eue avec les intervenant(e)s sont importantes pour son sentiment d'intégration, et elles diminuent le stress lié à la nouvelle grossesse. Cette interlocutrice se sent soutenue par cette institution et ce rapport est très sécurisant pour elle.

Finalement, il a été mentionné par une interlocutrice que l'arrivée des enfants favorisait l'approfondissement de la langue française. Pour elle, apprendre à parler à son bébé en français est un pas de plus vers une aisance pour vivre dans cette langue :

Ce que je ne savais pas c'était vivre dans la langue. (...) C'est, bien tu comprends la langue, mais comment l'utiliser. Je ne sais pas. Par exemple, comment tu vas jouer avec un enfant. Tsé les expressions que ça ne fais pas de sens pour nous. Tsé, appeler un enfant mon petit chou, mon chouette. On appelle pas un enfant un chou (...) Pas du tout. Une puce pas du tout, jamais. (Carmen)

Nous avons énuméré jusqu'ici les répercussions positives de l'assignation prioritaire des femmes immigrantes aux soins des enfants sur leurs pratiques d'intégration, or, cette assignation n'est pas que favorable pour leurs pratiques. Dans la prochaine partie, nous traiterons plutôt des limites que peut occasionner la présence des enfants sur les pratiques d'intégration de leurs mères.

### **3.2.5 Être une mère n'est pas toujours avantageux**

L'assignation des femmes immigrantes aux responsabilités liées à la présence des enfants peut être une limite pour diverses raisons. Premièrement, la réduction du temps libre pour répondre à leurs besoins et réaliser leurs projets personnels (apprentissage de la langue, bénévolat, études, etc.) restreint les femmes dans leurs actions. Deuxièmement, le stress généré par la responsabilité de l'intégration de leurs enfants peut créer un ressentiment envers la société d'accueil lorsque l'expérience de l'enfant est négative. Finalement, bien que les grossesses et l'arrivée d'un bébé soient des moments où les femmes s'ouvrent sur leur nouveau milieu, ils sont aussi des moments où certaines femmes se sentent limitées dans leurs pratiques d'intégration.

L'articulation des temps sociaux<sup>43</sup> est un défi auquel les interlocutrices sont souvent confrontées. Cette articulation est beaucoup plus difficile lorsqu'elles ont un mode de répartition des tâches et des rôles traditionnel. Étant les seules responsables de leurs enfants, elles sont par conséquent, seules à devoir articuler les temps sociaux liés

---

<sup>43</sup> « L'aménagement du temps est la redistribution de l'ensemble ou d'une partie des temps sociaux et humains, de manière à permettre aux individus et aux collectivités un usage du temps qui correspond à leurs besoins et à leurs aspirations ». Cette question suppose que le temps pose problème. (Pronovost dans Tremblay 2005 :129)

aux activités réalisées dans la sphère privée, d'autant plus, qu'elles n'ont plus l'appui de leur parenté demeurée au pays d'origine. Elles se sentent prises entre leur travail et leurs responsabilités familiales. Elles manquent de temps pour elles et pour réaliser des activités en dehors de leurs sphères familiale et professionnelle qui pourraient favoriser leurs pratiques d'intégration. « (...) commencer à faire des relations avec des personnes. J'ai pas beaucoup de temps. Vraiment pour faire quelque chose pour moi-même, j'ai pas, j'ai pas le temps » (Marisa). Ou encore, ce sera leur travail ou leur occupation qui devront être coupés pour répondre aux besoins de la famille. *C'est ça. On manque l'emploi, on va pas au travail ou à l'école, on reste à la maison. (...) Ou simplement, on le fait pas. La conciliation c'est on fait pas (rires) »* (Carmen).

Une interlocutrice qui a un mode d'organisation familiale inversé s'est tout de même retrouvée limitée dans ses pratiques d'intégration en raison de ses responsabilités familiales. En effet, elle a arrêté ses cours de francisation pour s'occuper de son enfant qui avait des difficultés scolaires. Elle s'est sentie restreinte par cette situation, mais elle souligne l'importance de sa présence auprès de son enfant pour légitimer cette réalité<sup>44</sup>.

Pero en que, en que a veces me siento bloqueada, es cuando he tenido que dejar de estudiar para apoyar a mi hijo que es pequeño. Entonces, eso ha sido para mí, un poco, un impedimento que he tenido para seguir avanzando, en mis estudios. (Milena)

Mais en quoi, en quoi parfois je me sens bloquée, c'est quand j'ai dû laisser d'étudier pour appuyer à mon fils qui est petit. Alors, cela a été pour moi, un peu, un obstacle que j'ai eu pour continuer à avancer, dans mes études.

Dans un autre ordre d'idées, les femmes immigrantes se sentent responsables de l'intégration de leurs enfants. Lorsque cette expérience d'intégration n'est pas aussi positive qu'elles le souhaiteraient, elles démontrent un ressentiment envers la société d'accueil. Dans les deux cas où ce genre d'émotions a été manifesté, c'est le retardement de l'entrée au cégep qui en était la cause. Pour ces interlocutrices, le choix d'émigrer au Canada était fortement lié à la volonté de favoriser l'accès aux études de leurs enfants. Par conséquent, ces retards confrontent les objectifs fixés par ces familles. Étant causée par la lourdeur bureaucratique entourant le processus d'intégration, cette situation crée

---

<sup>44</sup> Nous verrons dans le chapitre suivant que cette situation a des répercussions sur la participation au marché du travail.

beaucoup de mécontentement envers la société québécoise et leur donne l'impression de ne pas être intégrées ou reconnues comme étant membres de cette société.

Par ailleurs, même si cette intégration se passe bien, cette nouvelle responsabilité qui incombe aux mères nécessite du temps et elle est une préoccupation pour celles-ci, comme le souligne Purkayastha (2005) : « *The need for care work that ensure smooth transitions of families involve rebuilding family and community networks along with a variety of other less visible enabling tasks typically become part of women's responsibility* » (Chicha, 2009 :36). De surcroît, le CSF (2011) reconnaît que la société d'accueil compte sur les mères immigrantes pour favoriser l'intégration de leurs enfants augmentant de ce fait la pression qu'elles se mettent sur les épaules.

Finalement, les grossesses et les naissances sont des moments où elles peuvent aussi se sentir moins disponibles pour leurs pratiques d'intégration. Certains projets qui favoriseraient ces pratiques, comme la poursuite des études, devront être reportés, ce qui créer parfois le sentiment d'être brimée :

(...) avant la grossesse (rires), j'ai dit : je vais continuer à étudier. (...) Là, la grossesse (...) j'ai dit : pas pour le moment. Je vais arrêter mon projet des études, pas fini, pas arrêter, non c'est juste, je vais... plutôt, plus tard, je vais recommencer, ça sûre, parce que ça, dans ma tête, c'est ça. » (Marisa)

Une interlocutrice trouve la période qui suit l'accouchement assez pénible. Elle trouve que c'est un véritable défi d'avoir un enfant à l'étranger et la présence du jeune bébé réduit sa mobilité ce qui renforce son sentiment d'isolement :

Le fait que je ne suis pas d'ici, de la région, que je n'ai pas de famille, que je n'ai pas vraiment de réseau des amis, de contact, ça me isole beaucoup dans... Et c'est difficile. (...) Je me trouve toute seule toute la journée avec mon bébé. C'est très plaisant, c'est ma fille, mais en même temps, je trouve difficile. C'est pas évident pour moi, vivre ce moment. Alors... je dirais qu'avoir un enfant à l'étranger, loin de la famille, c'est tout un défi. (Juliana)

Ces réalités vécues par les interlocutrices sont des exemples concrets des inégalités liées à l'intersection de l'appartenance de genre (congé de maternité, grossesse) et de l'origine nationale (éloignement de la famille, non-reconnaissance des diplômes). Pour

ces deux femmes, l'enchevêtrement de leurs positions sociales crée des contraintes pour leurs pratiques d'intégration.

Finalement, ce chapitre nous a permis de répondre à notre première sous-question de recherche qui était : *comment l'assignation des tâches familiales et domestiques aux femmes influence-t-elle les pratiques d'intégration des femmes immigrantes?* Premièrement, nous avons identifié trois modes de répartition des tâches et des rôles au sein des couples immigrants : traditionnel, inversé, égalitaire. Alors que les couples ayant un mode d'organisation familiale traditionnel ou inversé maintiennent la division sexuelle du travail, ceux ayant un mode d'organisation égalitaire déconstruisent les rôles sociaux associés à leur appartenance de genre et repensent cette DST. Cependant, il semble que, de manière générale, les femmes immigrantes demeurent plus disponibles que leur conjoint pour les soins liés aux enfants, peu importe le mode d'organisation familiale, bien que quelques exceptions ont été noté au sein des interlocutrices ayant un mode de répartition égalitaire avec leur conjoint.

Cette assignation prioritaire des femmes immigrantes aux soins de leurs enfants peut les limiter dans leurs pratiques d'intégration comme il a été mentionné précédemment. Elle aura davantage d'impact lorsque le type de répartition des tâches et des rôles est inégalitaire au sein du couple puisque, notamment, l'articulation des temps sociaux complexifie et rend parfois impossible l'investissement d'autres pratiques d'intégration.

Cependant, la présence des enfants revêt aussi de nombreux avantages pour favoriser les pratiques d'intégration des femmes immigrantes. Nous avons constaté que cette présence les encourageait à socialiser et à développer des compétences pour vivre au Québec ainsi que des connaissances sur la société québécoise, elle contribue à agrandir leur réseau social, elle les incite à développer un sentiment d'appartenance à leur nouvelle région et elle accentue le choix d'y rester. De plus, la grossesse et l'arrivée d'un enfant sont des moments importants pour la découverte du milieu de vie et pour l'apprentissage du mode de vie au Québec.



Pour toutes ces raisons, nous pensons que l'assignation des femmes aux soins des enfants, que ce soit par choix ou en lien avec les rôles sociaux associés à leur appartenance de genre, influencera positivement les pratiques d'intégration des femmes immigrantes la majeure partie du temps, mais qu'elle pourra les limiter dans certains cas ou à certains moments.

## CHAPITRE IV

### L'EMPLOI, UN LIEU D'INTÉGRATION

*(...) j'ai cherché quelques emplois, j'ai fait quelques recherches d'emploi, pas beaucoup, mais je sais que c'est une première barrière. (...) C'est la langue. Quand on parle, ouf, ça crée tout un... quelque chose autour de moi. Pis je vois la réaction des gens. Aussitôt que tu parles, les gens savent que tu ne viens pas d'ici. Pis j'imagine qu'est-ce qui se passe dans l'imaginaire de les gens quand qu'ils nous, t'entendent parler. Je suis sûre que son imaginaire explose aussi. Et ça reste dans l'imaginaire des gens, parce qu'ils connaissent pas du tout rien. Et ça va avec leurs stéréotypes d'immigrants, avec l'expérience passée, qui sont déjà vécu avec des immigrants. Avec ce qui se passe à la télé. Bon leur imaginaire a explosé. (Carmen)*

Dans ce chapitre, nous présenterons nos résultats de recherche et notre analyse quant à la dimension de l'emploi. Nous désirions connaître l'influence de la participation au marché du travail sur les pratiques d'intégration des femmes immigrantes au Saguenay. Tout d'abord, nous verrons la participation des interlocutrices au marché du travail, par la suite, nous exposerons quelques éléments qui favorisent ou défavorisent cette participation. Puis, nous mentionnerons le sens qu'elles accordent à cette participation, et nous terminerons avec les retombées de cette insertion économique sur leurs pratiques d'intégration.

#### 4.1 Participation au marché du travail

Dans notre chapitre méthodologique, nous avons indiqué avoir eu de la difficulté à trouver des femmes immigrantes qui n'avaient pas d'emploi ou d'activités rémunérées au moment de l'entrevue. Celles que nous avons contactées, même si elles n'avaient pas d'activités rémunérées au moment de l'entrevue, avaient une autre forme de participation au marché du travail. Par exemple, celle qui étudie à temps plein accepte des contrats de temps à autre et celles qui étaient en congé de maternité avaient des emplois et

prévoient en chercher un à la fin de ce congé (tableau 4.1). Au total, il n'y a que celle arrivée récemment et qui était en attente de ses cours de francisation qui n'avait jamais eu d'activités rémunérées au Québec.

C'est pourquoi nous affirmons que la grande majorité des interlocutrices avait un rapport au marché du travail québécois au moment de l'entrevue. Ce qui diffère au sein de ce groupe, c'est le type de participation au marché du travail plutôt que l'absence de participation. Très peu de femmes immigrantes ont décidé de ne pas intégrer le marché du travail et de demeurer à la maison pour répondre aux besoins de leur famille.

#### **4.1.1 Type de participation au marché du travail**

L'absence de participation au marché du travail n'est pas une caractéristique dichotomisant le groupe, contrairement aux résultats de recherche de Houseaux et Tavan (2005). C'est le type de participation au marché du travail qui varie grandement et qui marque une importante distinction au sein des interlocutrices. Le tableau 4.1 démontre que la participation au marché du travail va d'une pleine participation (emploi stable) à une participation ponctuelle.

Par rapport au type d'emploi occupé, elles sont majoritairement contractuelles (6), dont trois ont des contrats de courte durée (contractuel temporaire). Parmi celles ayant des contrats de courte durée, l'une est également étudiante à temps partiel. Puis, les trois autres femmes, travaillent de manière autonome, l'une d'elles est également étudiante à temps plein. Tout dépendant des milieux de travail, les contrats sont de durée variable et, selon les propos des interlocutrices, il semble qu'un seul emploi puisse conduire à un poste permanent. Par rapport au temps de travail, trois d'entre elles travaillent à temps plein et trois à temps partiel. Celles qui ont des emplois autonomes travaillent sporadiquement, c'est-à-dire, quelques fois par semaine, alors que celle qui étudie à temps plein, le fait de temps à autre seulement. L'on constate donc qu'un nombre important des interlocutrices ont des situations précaires en emploi. La section suivante abordera cette réalité qui touche la majorité d'entre elles.

**Tableau 4.1 : Type de participation au marché du travail<sup>45</sup>**

<b>Emploi ou activité rémunérée au moment de l'entrevue</b>	<b>Temps plein/ temps partiel /ponctuel</b>	<b>Permanent/contractuel/ contractuel temporaire/ autonome/informel</b>	<b>Emploi du conjoint</b>
Commis pour institution financière	Plein	Contractuel	Saisonnier
Intervenante	Partiel	Contractuel	Temps plein, poste
Technicienne en garderie (congé de maternité)	Variable selon les semaines, mais majoritairement temps plein	Contractuel	Temps plein, poste
Professionnelle en gestion de projet (congé de maternité)	Plein	Contractuel temporaire <sup>46</sup>	Temps plein, poste
Enseignante cégep	Variable selon les sessions	Contractuel temporaire	Étudiant
Assistante de recherche (étudiante à temps partiel)	Partiel	Contractuel temporaire	Temps plein, poste
Travailleuse domestique et gardienne d'enfants	Ponctuel	Autonome	Ponctuel, autonome
Travailleuse domestique	Ponctuel	Autonome	Pas d'emploi
Enseignement privé (étudiante à temps plein)	Ponctuel	Autonome	Ponctuel, autonome

#### **4.1.2 Des emplois majoritairement atypiques**

Une grande partie (7/9) des interlocutrices ont des emplois atypiques<sup>47</sup>. Plusieurs d'entre elles ne peuvent se fier à leur emploi actuel pour s'assurer un revenu continu et

<sup>45</sup> Les données de ce tableau tiennent compte du dernier emploi occupé par les interlocutrices avant leur congé de maternité et de l'activité rémunérée réalisée par celle qui étudie à temps plein. Nous n'avons pas inclus celle qui était en attente de ses cours de francisation, car elle n'avait pas encore eu d'activités rémunérées au Québec.

<sup>46</sup> Nous désignons un emploi de contractuel temporaire lorsque le contrat est de courte durée, soit de quelques mois ou quelques semaines, alors que l'emploi contractuel aura une durée beaucoup plus longue et sera renouvelable.

<sup>47</sup> Notre définition de l'emploi atypique a été donnée dans le premier chapitre à la section « 1.1.4 Division sexuelle du travail et marché du travail ».

décent. Ce qui engendre un sentiment d'incertitude et d'insécurité parfois pénible à vivre. L'exposition à cette situation de précarité génère du stress et de l'anxiété comme en témoigne ce passage : « *Alors, c'était un travail de contrat. Ce n'était pas un travail permanent. Alors ça, ça me donnait un peu d'inquiétude. Je n'avais pas une situation vraiment tranquille, mais c'était très intéressant comme travail* » (Juliana). Seules les deux étudiantes, qui ont choisi d'occuper un emploi à temps partiel ou ponctuellement pour poursuivre leurs études, n'ont pas parlé de l'instabilité liée à leurs conditions d'emploi comme étant une source de stress.

Les deux interlocutrices qui ont des emplois autonomes comme travailleuses domestiques ne parviennent pas à subvenir à leurs besoins et à ceux de leur famille avec cet emploi. Elles vivent dans une situation de précarité économique qui les oblige à recevoir des prestations de la sécurité du revenu. Leurs conditions de travail sont difficiles; elles ont des horaires variés, de soir, de nuit et de fins de semaine et, c'est un travail instable, très peu de client(e)s sont régulier(ère)s et elles vivent constamment dans l'attente de l'appel d'un(e) client(e). Par ailleurs, elles sont continuellement à la recherche de nouveaux et nouvelles client(e)s afin d'obtenir suffisamment de contrats pour ne plus recevoir de prestations de la sécurité du revenu. Cette situation de précarité est une source de stress et de lassitude pour elles.

Si recibimos la ayuda social, si, no? Imaginate si yo, si no recibimos la ayuda social como pagariamos la casa... con trabajo sin estable. No podriamos, no podriamos. Entonces este, no todavia recibimos, si pero, yo veo las horas de salir de la ayuda (Milena).

Oui nous recevons de l'aide sociale, oui, non? Imagine-toi si moi, si nous ne recevions pas l'aide sociale comment paierait-on la maison... avec un travail instable. Nous ne pourrions pas, nous ne pourrions pas. Alors ce, non nous recevons encore, oui, mais, je vois l'heure de sortir de l'aide.

L'ensemble des interlocutrices désire participer au marché du travail québécois même si plusieurs d'entre elles ont des conditions de travail plutôt difficiles. Nous avons constaté au cours des entrevues qu'elles n'étaient pas particulièrement enclines à demeurer à la maison avec leurs enfants ou pour s'occuper des tâches domestiques même si parfois, elles le font. Notre prochaine section présentera la relation qu'elles ont avec le choix, la décision, de rester ou non à la maison.

### 4.1.3 Les femmes immigrantes, des femmes au foyer?

Nous avons noté dans la littérature que la vision des femmes immigrantes véhiculée par certains groupes sociaux renvoie souvent l'image des communautés traditionnelles où la place des femmes est contrainte à la sphère privée (Andrew 2010) et l'image « *d'un être effacé, centré sur le foyer, la vie domestique et familiale* » (Vatz Laaroussi et al., 1995a :134), et donc, elles seraient peu présentes sur le marché du travail. De surcroît, la grille de sélection de personnes immigrantes renforce cette vision patriarcale des rôles sociaux associés à l'appartenance de genre en assignant les hommes responsables des membres de leur famille.

Or, nous venons de mentionner qu'il n'y a pas de distinctions marquantes au sein des interlocutrices entre le fait qu'elles participent ou non au marché du travail. En effet, elles désirent toutes participer au marché du travail et elles ont toutes un lien avec celui-ci bien qu'il soit de nature différente. Au total, une seule des interlocutrices a décidé de demeurer à la maison pour s'occuper de ses enfants en dehors d'un congé de maternité<sup>48</sup>. Cette décision a été prise par le couple et il a été difficile pour cette femme d'accepter de ne pas avoir d'emploi pendant un certain temps. Afin de remédier à cette insatisfaction, elle est demeurée très active durant cette période en s'impliquant dans son milieu<sup>49</sup> et en suivant des cours à l'université.

Ça été mon choc quand j'ai, quand il a fallu que j'arrête de travailler à cause de mes enfants. (...) Mais c'était difficile d'accepter que je ne travaillais pas. (...) Donc, c'est pour ça que je n'ai jamais arrêté même en étant à la maison, j'ai toujours été à l'école, soit j'étais en congé de maternité, pas besoin d'expliquer qu'est-ce qu'on fait (rires). Mais si j'étais pas là, j'étais à l'école. (Carmen)

De façon générale, les interlocutrices choisissent de demeurer à la maison lors du congé de maternité. Cette période à la maison est vue comme une étape passagère de leur vie au Québec et elle est investie comme un moment pour favoriser leurs pratiques d'intégration. Certaines en profitent pour étudier, parfaire leur connaissance de la langue, faire du bénévolat, s'impliquer, etc. Notamment, le congé de maternité est un moment de

<sup>48</sup>Nous avons mentionné (tableau 3.2), que huit femmes ont des enfants, six en ont en bas âge, six ont vécu une grossesse et un accouchement au Québec et que trois d'entre elles ont vécu toutes leurs grossesses au Saguenay, et qu'une seule n'habite plus avec ses enfants.

<sup>49</sup> L'apport de ces activités sur les pratiques d'intégration sera élaboré dans le chapitre sur la participation sociale.

transition et de réflexion quant à leur futur professionnel. Plusieurs se questionnent par rapport à leur orientation professionnelle, au type d'emploi qu'elles désirent occuper, à la possibilité de devenir travailleuse autonome, etc., comme le dit cette femme :

Je travaille pas, mais quand même, pendant cette année de congé de maternité je prévois faire une révision de mon profil professionnel, voir c'est quelle direction que je vais prendre après. (...) Je vais faire quand même un ménage pour voir. Alors, je vais penser un peu à moi, aussi, côté professionnel. (Juliana)

C'est également le cas de l'interlocutrice qui a choisi de rester à la maison pendant un certain temps. Elle en a profité pour réorienter sa carrière vers un domaine complètement différent de celui qu'elle avait à son arrivée au Québec. Nous verrons au chapitre six que cette réorientation a contribué à renforcer la division sexuelle du travail au sein de ce couple puisqu'elle s'est orientée vers un secteur à tendance féminine.

Très peu d'interlocutrices choisissent de demeurer à la maison en dehors du congé de maternité. Celle qui l'a fait s'est sentie en partie brimée de ne pas pouvoir occuper un emploi pendant cette période. Ce couple a opté pour une stratégie d'articulation de leurs activités professionnelles et familiales qui est basée sur la DST et qui assigne les femmes comme responsables des activités réalisées dans la sphère privée. Cette stratégie a des conséquences sur la vie professionnelle de cette interlocutrice parce qu'elle retarde son projet professionnel. Ce retardement a des répercussions sur ses pratiques d'intégration puisque, comme nous l'exposerons plus bas, la participation au marché du travail influence positivement ces pratiques.

Les interlocutrices profitent du congé de maternité pour faire un bilan de leur vie professionnelle et réfléchir à leur futur professionnel. L'on observe que peu importe leur type de participation au marché du travail ou leur situation en emploi, elles sont constamment en projection professionnelle et elles ressentent le besoin d'y participer. Avant d'aborder les motivations à occuper un emploi ainsi que la relation entre l'emploi et leurs pratiques d'intégration, nous allons présenter les éléments qui favorisent ou non l'obtention d'un emploi au Saguenay pour les femmes immigrantes

## **4.2 Qu'est-ce qui encourage l'obtention d'un emploi?**

Nous avons constaté que certains éléments favorisent ou défavorisent l'obtention d'un emploi pour les femmes immigrantes au Saguenay. Dans cette partie, nous allons voir comment l'acquisition d'un diplôme québécois, la maîtrise de la langue, le réseau de contacts, l'accompagnement à l'emploi ainsi que la connaissance du service de transport en commun sont des facteurs qui influencent la participation des interlocutrices au marché du travail québécois.

### **4.2.1 L'obtention d'un diplôme québécois**

Le tableau 4.2 présente le niveau de scolarité des interlocutrices avant de venir au Canada, la formation faite au Québec (francisation et autres) ainsi que leur trajectoire professionnelle.



Tableau 4.2 : Niveau de scolarité et trajectoire professionnelle<sup>50</sup>

Études au pays d'origine	Francisation	Études au Québec	Trajectoire ou emploi au pays d'origine	Trajectoire au Québec
1 <sup>er</sup> cycle universitaire	Non	2 <sup>e</sup> cycle	Chargée de projet	Assistante de recherche, Chargée de projet, <b>Congé maternité</b>
1 <sup>er</sup> cycle universitaire	Oui	2 <sup>e</sup> cycle	Intervenante	<b>Enseignement privé</b>
1 <sup>er</sup> cycle universitaire	<b>En attente</b>	En attente	Enseignante au primaire	
Secondaire	Oui	Formation technique	Propriétaire d'une petite entreprise	<b>Garder des enfants, Entreprise d'entretien ménager</b>
1 <sup>er</sup> cycle universitaire	Non	2 <sup>e</sup> cycle, 1 <sup>er</sup> cycle (Certificat)	Employée pour une grande entreprise	Employée pour une entreprise, <b>Intervenante</b>
Formation technique	Oui	Aucune	Travailleuse autonome	Femme de ménage dans un hôtel, Enseignement privé, <b>Travailleuse domestique</b>
Formation technique	Oui	<b>Formation technique</b>	Travailleuse autonome	Garder des enfants, Technicienne, <b>Congé maternité</b>
1 <sup>er</sup> cycle universitaire	Oui	1 <sup>er</sup> cycle (Certificat)	Agente de liaison	<b>Commis pour une institution financière</b>
1 <sup>er</sup> cycle universitaire	Oui	2 <sup>e</sup> cycle, 3 <sup>e</sup> cycle	Enseignante au secondaire	Chargée de projet, Agente de développement, <b>Assistante de recherche</b>
1 <sup>er</sup> cycle	Non	2 <sup>e</sup> cycle	Professeure à l'université	Commis, <b>Enseignante au Cégep</b>

L'on remarque que les interlocutrices étaient nombreuses à avoir un diplôme universitaire avant de venir au Canada. Malgré tout, aucune n'a décidé d'entamer le processus de reconnaissance des acquis. Par ailleurs, l'on note aussi qu'elles sont nombreuses à réaliser une partie de leur formation au Québec (8) de sorte qu'elles ont

<sup>50</sup> Les occupations des interlocutrices au moment de l'entrevue sont en caractère gras.

obtenu ou sont en voie d'obtenir un diplôme québécois. À ce sujet, deux d'entre elles étaient entrées au pays en tant qu'étudiantes et trois autres avaient l'intention de poursuivre leurs études en arrivant au Québec. Dans trois cas, la poursuite des études s'est présentée comme une alternative à la demande de reconnaissance des acquis qui leur semblait difficile et longue :

(...) on voit qu'il y a beaucoup, beaucoup de difficultés pour la reconnaissance des diplômes. (...) C'est quelque chose de compliqué, de faire parvenir tous les documents, de faire reconnaître toutes, toutes les compétences, toutes les, c'est long. Ce sont des démarches très longues. Je voulais aussi continuer ma formation (...) Ah! Et aussi la reconnaissance de ma formation, de mon pays. Parce que, au moment que j'ai le diplôme de maîtrise, au moment d'avoir le diplôme... aussi, on commence à, on devient membre de l'ordre (...). Alors, c'est comme 3-4 choses à la fois. (Ema)

Dans la littérature, il ressort que le processus de reconnaissance des acquis est long et coûteux (Chicha 2009), et qu'il est parfois inadéquat; les femmes immigrantes sont instruites, mais on ne reconnaît pas toujours leurs diplômes (Metropolis 1998). Les travaux de Pierre (2005) mentionnent qu'elles sont, en conséquence, plus susceptibles de vivre une déqualification sur le marché du travail.

Dans cette perspective, nous avons mentionné que les interlocutrices ont majoritairement opté pour un retour aux études ou la poursuite de celles-ci plutôt que d'entamer le processus de reconnaissance des acquis. Généralement, décrocher un diplôme québécois s'est avéré être une pratique fructueuse pour insérer le marché du travail puisque celles qui ont déjà obtenu leur diplôme (6) ont presque toutes occupé ou occupent un emploi lié à leur domaine d'études. Ainsi, nous pensons que l'obtention d'un diplôme québécois est une pratique qui a favorisé l'insertion des interlocutrices sur le marché du travail.

Dans le même sens, Vatz Laaroussi et *al.* (2010) mentionne que le retour aux études est une pratique d'intégration souvent utilisée, par les femmes immigrantes peu importe leur catégorie d'immigration. Chicha (2009) ajoute que le diplôme québécois est perçu par les femmes immigrantes comme un outil qui permettra d'intégrer le marché de l'emploi.

Dans un autre ordre d'idées, étudier au Québec revêt plusieurs avantages pour l'insertion économique des interlocutrices. Étudier leur permet de parfaire la langue française, de se familiariser avec les mécanismes sociaux québécois ainsi que le fonctionnement de leur domaine d'études au Québec. « (...) *je veux la possibilité de continuer ma formation, d'essayer de connaître un peu plus le domaine ici, la réalité sociale d'ici, en même temps que j'avancais* » (Ema). Afin de suivre leur formation, elles ont plusieurs stratégies, par exemple : étudier de soir, débiter par un certificat, discuter avec des personnes ressources ou d'autres personnes immigrantes (réseau immigrants) avant de faire leur choix, etc. :

Elle (amie immigrante) m'a dit: à cause tu veux travailler, tu peux étudier, si c'est ce que tu veux, tu peux étudier. Elle m'a dit: prends un bac, prends un bac. J'ai dit: non, non, un bac c'est beaucoup. Écoute elle m'a donné le nom d'une personne à l'université. Parle avec ces personnes en espagnol. Elle te va comprendre, elle va te dire: c'est ça, c'est ça. Et c'est vraiment (...) qui m'a poussé à étudier. (Marisa)

Également, être étudiante et occuper un emploi à temps partiel est une stratégie utilisée par une interlocutrice pour poursuivre ses études. Cette situation est accommodante, car elle lui permet de réaliser ces deux activités qu'elle considère comme complémentaires. Occupant des emplois reliés à son champ d'expertise, elle affirme que cette stratégie est bénéfique autant pour ses études que ses emplois :

J'ai commencé le doctorat, mais j'avais toujours l'intention de rester proche au milieu du travail, oui. (..) Pis c'est à cause de ça que je travaille parfois dans des contrats, des choses comme ça qui sont très liées à ce que je fais. (...) j'ai eu la chance d'être toujours dans le même domaine, dans le domaine de mes études. Pis ça, ça m'aide a renforcé, l'un, ça renforce l'autre. C'est sûr la, comme la théorie et la pratique, c'est une chance incroyable de faire ça. (Luciana)

Bien que l'obtention d'un diplôme québécois se soit avérée une pratique qui favorise l'insertion économique de la majorité des interlocutrices, nous avons noté une exception. Lorsque la formation réalisée a conduit à une profession dans un secteur masculin, l'obtention d'un emploi est demeurée de l'ordre du mirage pour une femme qui n'a eu aucune nouvelle après avoir envoyé plusieurs curriculums vitae. L'on peut penser que la filière d'études est aussi un élément important pouvant favoriser l'insertion des interlocutrices sur le marché du travail. Dans le même sens, Chicha (2009) dénote que les

femmes immigrantes ne possèdent pas toujours suffisamment de capital culturel pour prendre une décision éclairée au moment de choisir leur formation.

De même, l'enchevêtrement de son appartenance à une minorité visible et/ou audible, de son âge (plus de 45 ans au moment de la formation) et de son appartenance de genre (milieu masculin), a probablement été un obstacle à l'obtention d'un emploi dans ce domaine. Face à cette réalité, elle s'est tournée vers la réalisation de travaux d'entretien à domicile, un emploi instable, féminin et en voie de « s'ethniciser »<sup>51</sup>. Cette situation témoigne des difficultés particulières que vivent certaines femmes immigrantes pour insérer le marché du travail.

À cela s'ajoute sa faible scolarisation qui est, à son avis, un obstacle à l'obtention d'un emploi. C'est une des raisons pour laquelle elle a décidé de devenir travailleuse autonome, comme elle l'exprime dans cet extrait:

C'est pas facile de donner l'opportunité à les immigrants pour... pour pouvoir avoir un travail parce que pour nous c'est important de travailler indépendant. C'est notre propre patron parce que si on reste avec un salaire... c'est pas facile parce qu'on doit chercher du travail, comment dit? Parce qu'ils n'ont pas de « capacitation », n'ont pas de... un certificat, quelque chose, un diplôme. Et ici, tout le temps demande le diplôme. On n'a pas de diplôme, on doit travailler n'importe quoi et c'est de créer, la personne est plus exploitée. C'est ça que. Ça veut dire qu'on a pris la décision de avoir une, de former une petite entreprise. (Rosa)

Dans un autre cas, c'est la satisfaction pour l'emploi qui fait défaut, car elle enseigne une autre matière que celle étudiée. À son avis, obtenir un emploi comme enseignante dans son champ d'expertise serait le symbole d'une tout autre perception de la place qu'on lui accorde dans la société québécoise. Elle affirme que son accent et son origine nationale sont des facteurs qui l'empêchent d'avoir accès à ce type d'emploi :

Et ici, tout le monde parle français. Et en plus, moi, je suis étrangère. Donc, je parle français, je fais des erreurs, j'ai un accent bizarre. Pourquoi il me donnerait moi un emploi que, ça avait comme pas rapport. Ça changerait complètement la perspective de moi dans la société. Donc, c'est pour ça que je, même si j'avais fait ma maîtrise ici et que j'avais terminé mon diplôme. (...) N'importe qui qui aurait fait les mêmes études aurait passé en avant de moi (...), ils ont fait les mêmes études, mais eux, ils parlent français de naissance. (Elena)

---

<sup>51</sup>Le travail domestique est majoritairement réalisé par des femmes immigrantes dans les régions où les personnes immigrantes sont beaucoup plus nombreuses (CSF 2011).

Cette situation lui fait vivre beaucoup d'amertume et il s'en suit une forte insatisfaction quant à son intégration. Afin de pallier cette limite et d'être plus satisfaite de son emploi, elle envisage de poursuivre ses études au troisième cycle.

Quant à celle qui n'a pas obtenu de diplôme québécois, elle occupe un emploi autonome comme travailleuse domestique qui est, tel que mentionné ci-haut, un emploi essentiellement féminin, instable et où de plus en plus de femmes immigrantes se retrouvent (CSF 2011). N'ayant pas réalisé de formation au Québec, elle éprouve plus de difficulté à se trouver un emploi. Cette interlocutrice affirme que son appartenance linguistique (faible maîtrise de la langue française) et son âge sont des limites qui l'empêchent de suivre une formation :

Y bueno sentirme limitada quisas por mi edad tambien, no? Porque ya no estoy tan joven como, con esa esencia de, ouille, de seguir una profesion, no, o sea no me siento capaz de dominar tanto el idioma como para que la gente me pueden entender. (Milena)

Et bon me sentir limitée peut-être pour mon âge aussi, non? Parce que maintenant je ne suis pas si jeune comme, avec cette essence de, ouille, de suivre une profession, non, autrement dit je ne me sens pas capable de maîtriser assez la langue pour que les gens puissent m'entendre.

Nous constatons que le niveau de scolarité marque une distinction au sein de l'insertion économique des femmes immigrantes. En effet, celles qui ont une plus faible scolarité ou qui n'ont pas de diplôme québécois ont plus de difficulté à se trouver un emploi. De plus, comme étudier est un bon moyen de parfaire la langue française et que la faible maîtrise de la langue est souvent identifiée comme une limite à l'insertion économique par les employeurs, parfaire cette maîtrise à travers une formation est un avantage pour les interlocutrices. Dans la section suivante, nous parlerons de l'importance de la maîtrise de la langue française pour l'insertion économique des femmes immigrantes au Saguenay.

#### **4.2.2 La maîtrise de la langue française**

Nous avons expliqué que le Saguenay-Lac-Saint-Jean est un milieu très homogène au niveau linguistique; la presque totalité des habitants est francophone. La maîtrise de la

langue française est donc un élément qui favorise fortement l'insertion économique des femmes immigrantes.

Seulement trois interlocutrices n'ont pas eu recours au cours de francisation (tableau 4.2), car elles avaient déjà un bon niveau de français ou parce qu'elles venaient en tant qu'étudiantes. Six autres femmes ont suivi le cours de francisation dès leur arrivée et une seule était en attente de ses cours de francisation au moment de l'entretien. De ces six femmes qui ont suivi des cours de francisation, cinq ont suivi des formations techniques ou universitaires par la suite et certaines ont suivi des cours avancés de français écrit.

J'ai pris la décision de faire l'alphabétisation, de continuer avec l'alphabétisation pour améliorer l'écriture, pour avancer un peu plus avant de l'accouchement. Et avant le, de continuer les études parce que je prévoyais de continuer les études à l'UQAC. Mais alors, j'avais beaucoup de difficulté à l'écrire. Et..., l'alphabétisation m'a aidé beaucoup à ça, pour la grammaire, pour la, pour approfondir le français. (Ema)

Parfaire sa connaissance de la langue est certainement une pratique qui facilite l'insertion économique des femmes immigrantes au Saguenay. Toutes celles qui ont des emplois contractuels et celles qui étudient (7) ont une excellente maîtrise de la langue française et elles ont réalisé l'entrevue facilement en français. Par contre, même si elles maîtrisent bien le français, certaines sentent une pression venant de leurs collègues envers leurs compétences linguistiques. L'extrait qui suit témoigne du sentiment d'injustice vécu par une interlocutrice dans le cadre de son travail par rapport à sa maîtrise de la langue :

J'ai senti qu'il y avait beaucoup de méfiance, beaucoup de résistance à m'accepter. (...) Et un exemple, je donnais des formations, alors c'est déjà un défi parce que j'ai un accent. Et parmi, pendant une formation que je donnais pour les gens de l'organisme, j'ai vécu une situation, un choc. Que j'écrivais quelque chose dans un tableau et il y avait une faute en français et la personne a pris ça comme vraiment la chose la plus importante, cette petite faute. (Juliana)

À l'inverse, certaines mentionnent que l'accent peut être un atout, car il retient l'attention et la curiosité des employeurs, ce qui peut favoriser leur embauche. *« Ah ouais! Ça peut aider, tsé. Il y en a qui, qui viennent très curieux envers nous : Ah! Vous n'êtes pas d'ici, d'où vous venez? Ah OK! Tu vois qu'il y des curieux, pis il y a des*

*réticents* » (Carmen). Toutefois, elles doivent d'abord briser la glace créée par leur accent qui est une première barrière à leur embauche comme femme immigrante.

De celles qui ont des emplois comme travailleuse domestique, une ne maîtrise pas très bien le français. Nous avons mentionné qu'elle avait dû quitter la francisation pour répondre à ses responsabilités familiales. Cette répercussion de la division sexuelle du travail sur son processus de francisation a aussi des retombées sur son insertion économique, car elle ne maîtrise pas assez le français pour être embauchée selon plusieurs employeurs. « *Ahora, el... el bloqueo es por el idioma* » (Milena). « *Maintenant, le... le blocage c'est pour la langue* ».

En conséquence, elle occupe un emploi précaire et instable, avec des horaires imprévisibles. Cette situation rend l'apprentissage de la langue encore plus difficile, car elle navigue entre ses activités familiales et celles liées à son emploi où elle n'a pas beaucoup de contact avec des personnes. L'on voit ici le résultat du croisement de son origine nationale (nécessité d'apprendre la langue), de son rôle de mère (arrêt de la francisation pour s'occuper de son enfant) et du genre (confinement à un emploi précaire).

L'autre travailleuse domestique a un accent, mais elle comprend et s'exprime bien. Elle a réalisé facilement l'entrevue en français. Malgré tout, elle identifie la langue, ou plutôt son accent, comme étant une limite à l'obtention d'un emploi. « *Et ici c'est plus difficile, ici tout le temps demande : Est-ce que tu comprends bien le français? Est-ce que tu parles bien le français?* » (Rosa).

Ces deux femmes trouvent que les employeurs sont peu ouverts à la possibilité d'embaucher une femme immigrante qui a une faible connaissance de la langue ou un accent, alors qu'occuper un emploi serait un excellent moyen d'approfondir leur connaissance de cette langue. Pour cette raison, elles sont déçues de l'attitude des employeurs. Nous pensons que la langue est un élément qui contribue à marquer une distinction au sein des interlocutrices quant à leur insertion sur le marché du travail.

D'ailleurs, les travaux de Boyd (1992) vont dans le même sens lorsqu'il mentionne que « *la langue joue un rôle de stratification dans l'adaptation économique et sociale des femmes immigrantes* » (Metropolis, 1998 :35).

Dans un autre ordre d'idées, la langue est aussi un outil nécessaire pour avoir accès aux ressources du milieu et développer un réseau de contacts. Bouchard et Taylor (2008) soulignent que la maîtrise du français « *demeure un atout capital pour qui veut s'intégrer dans les réseaux sociaux donnant accès à l'information, à l'entraide, à l'apprentissage et, éventuellement, à l'emploi* » (p.225). Dans la section qui suit, nous verrons que l'accès à un réseau de contacts favorise l'intégration au marché du travail saguenéen.

#### **4.2.3 Le réseau de contacts**

Le réseau de contacts est aussi un élément capital pour l'insertion économique des femmes immigrantes. Premièrement, ce réseau qui favorise l'accès aux informations, aux offres d'emploi, etc. permet de pallier la méconnaissance du marché de l'emploi. « *C'est (...) que j'ai connu à l'université qui m'a envoyé un courriel comme ça. Et j'étais comme : Ah ouais! Mais c'était bien fin de sa part. Et je suis allée checker tout de suite (...)* » (Elena). Deuxièmement, comme l'industrie québécoise favorise le bouche-à-oreille dû à une grande proportion de petites et de moyennes entreprises, ce réseau facilite l'accès à une entrevue et éventuellement à un emploi. En effet, presque toutes les interlocutrices ont obtenu leur emploi actuel à Saguenay ou le dernier par l'entremise d'une personne qu'elles ou leur conjoint connaissaient. « *Mon chum connaît quelqu'un (...) parce que c'est vraiment avec une personne que je suis rentrée (...), une personne qui a fait une recommandation* » (Marisa). Ce réseau est constitué de personnes connues pendant leurs études au Québec, lors d'une implication ou lors d'autres emplois.

Afin de remédier à sa méconnaissance du milieu saguenéen et à l'absence de réseau professionnel, une interlocutrice a décidé de se présenter en personne dans les milieux d'emploi. Elle est ainsi parvenue à dénicher son premier contrat :

C'est moi qui est allée personnellement et les personnes me regardaient comme ça. Et une fille m'a dit de venir, parce que moi, m'a dit: Ah! Mais il n'y a pas beaucoup de



personnes qui viennent à porter les cv chez nous et qui viennent frapper à la porte et tout ça. (Daniela)

De même, le réseau est très important pour celles qui occupent des emplois comme travailleuse domestique. Étant constamment à la recherche de nouveaux petits contrats, le bouche à oreille demeure un bon moyen pour se faire connaître. Elles exploitent leur réseau de contacts, les parents des ami(e)s de leur enfant, les gens rencontrés lors d'implication, les autres personnes immigrantes, les femmes rencontrées à l'église, etc., afin de se faire recommander à de futurs client(e)s.

Y asi, he ido, conservando mis clientes, se fueron pasando unos a otros la voz, y me recomendaban, me recomendaban y entonces ahora me llaman cada 15 dias. (Milena)

Et ainsi, je suis allée, conservant mes clientes, elles se sont passé le mot entre elles, et elles me recommandaient, elles me recommandaient et alors maintenant elles m'appellent chaque 15 jours.

Dans la prochaine section, nous allons voir comment les services d'accompagnement à l'emploi sont aussi des éléments qui contribuent à l'insertion économique des femmes immigrantes.

#### **4.2.4 L'accompagnement à l'emploi**

Une pratique qui semble être très porteuse pour l'insertion économique des interlocutrices, mais qui a été exploitée par quelques-unes seulement est de suivre une formation sur les normes du marché du travail québécois. Ces formations, ou accompagnement à l'emploi, sont offertes à toute la population par des organismes du milieu (Carrefour jeunesse emploi, Cible-action, etc.) et elles consistent à acquérir les habiletés nécessaires pour rédiger son curriculum vitae, une lettre de présentation et se préparer à une entrevue. Pour ces femmes immigrantes, l'apprentissage des normes québécoises en matière de recherche d'emploi est important, car ces normes diffèrent de celles de leur pays d'origine. Elles sont unanimes à ce sujet. « (...) *c'était essentiel, parce que je venais de finir ma maîtrise. J'avais besoin vraiment de savoir comment préparer les CV..., ici au Québec et une lettre d'intention. Alors, ça m'a aidé beaucoup* » (Juliana).

Ces services sont utilisés à la fin de leur formation universitaire lorsqu'elles débutent leur recherche d'emploi. Toutes trois affirment que ces formations leur ont donné des outils qui ont facilité leur insertion économique. *« J'ai trouvé ça vraiment intéressant vraiment qui ont vu qui ont besoin pour l'emploi. (...) J'ai fait des recommandations à mes amis (...): mais allez-y, allez-y, ça donne quelque chose, ça peut-être »* (Marisa).

Finalement, dans la prochaine section, nous allons voir que la connaissance du système de transport en commun au Saguenay peut également influencer l'obtention ou le maintien d'un emploi.

#### **4.2.5 Le système de transport en commun**

La méconnaissance du système de transport en commun de Saguenay (STS) et la peur liée à cette méconnaissance rendent la recherche d'emploi laborieuse lorsqu'elles désirent se rendre sur place comme l'a fait une interlocutrice. En ce sens, Bustos Foglia (2008) souligne l'importance que revêt la connaissance de la STS pour favoriser l'autonomie des femmes immigrantes : *« Pour la totalité d'entre elles, ce réseau de transport est très différent de ceux qu'elles ont connus auparavant et cet aspect leur occasionne une peur face à l'inconnu et, par conséquent, leur autonomie se voit fortement altérée »* (p.28).

Toutefois, connaître la STS et savoir l'utiliser n'est pas toujours suffisant pour maintenir sa participation au marché du travail. Ayant obtenu un emploi à un endroit non desservi par la STS, une interlocutrice dépendait de son mari pour aller la reconduire. Cette situation était difficile à maintenir étant donné les horaires de travail des deux conjoint(e)s, de sorte qu'elle a dû quitter son emploi :

Mais c'était difficile connaître l'endroit (rires). C'était difficile, je le sais parce que maintenant, j'ai fait mon cours de conduite... j'ai appris à conduire. Mais avant je ne conduisais pas, et c'était mon mari qui m'amenait à Chicoutimi-Nord (...) j'allais à un endroit où l'autobus n'arrivait pas et il y avait des chemins comme ça, tout comme ça (rires). Mais avec je l'ai laissé, parce que c'était difficile pour mon mari de me conduire et je ne pouvais pas arriver. (...) (Daniela)

Afin de sortir de cette situation de dépendance envers leurs conjoints et l'insuffisance de la STS, les interlocutrices sont nombreuses à apprendre à conduire. Cette pratique leur permet d'être plus autonomes, d'être plus mobiles et de découvrir elles-mêmes leur nouvelle localité. Par conséquent, nous pensons qu'apprendre à conduire au Saguenay est une pratique qui favorise leur insertion économique.

Dans cette section, nous avons mentionné plusieurs éléments qui peuvent faciliter ou non l'insertion économique des femmes immigrantes. Nous avons vu qu'elles mettent en place différentes pratiques pour faciliter leur participation au marché du travail ou acquérir les compétences nécessaires afin de l'intégrer (réseau de contacts, apprentissage de la langue, formation au Québec, accompagnement à l'emploi, connaissance de la STS, apprendre à conduire). Cependant, c'est la combinaison de ces différents éléments qui favorise ou non l'obtention et le maintien d'un emploi. Par exemple, l'on remarque que celles qui ont obtenu un diplôme québécois, qui maîtrisent bien la langue et qui ont développé un réseau de contacts professionnels ont eu plus de facilité à se trouver un emploi. Tandis que celles qui n'ont pas suivi de formation au Québec ou qui n'ont pas travaillé dans le domaine de leur formation et qui ont une faible maîtrise de la langue ont de la difficulté à se trouver un emploi stable. À ce propos, nous considérons qu'une plus faible scolarité et l'absence de diplôme québécois ainsi qu'une faible maîtrise de la langue française ou parler avec un accent sont des éléments qui contribuent à différencier l'insertion économique des interlocutrices.

Dans la section qui suit, nous explorerons les raisons qui motivent les femmes immigrantes à participer au marché du travail, puisque le désir d'y participer prend beaucoup de place dans leur vie.

#### **4.3 Le marché du travail et la volonté de s'y insérer**

Dans cette partie, nous allons aborder les principaux motifs qui encouragent les femmes immigrantes à participer au marché du travail et qui expliquent, en partie, l'importance que prend l'insertion économique pour leur intégration.

Effectivement, participer au marché du travail québécois est un objectif partagé par l'ensemble des interlocutrices et c'est un objectif qui fait partie de leur projet de vie au Québec. La majorité des projets qu'elles dessinent en témoigne; elles souhaitent obtenir un emploi stable et permanent, améliorer les conditions de leur emploi actuel ou acquérir une nouvelle profession. « *C'est d'avoir une autre formation, une autre carrière, une autre profession dans 5 ans* » (Carmen). Quelques autres projets mentionnés ont un lien moins direct avec l'emploi, mais ils sont quand même fortement liés à leur insertion économique. Elles désirent apprendre la langue française ou parfaire certaines connaissances liées à des aspects techniques de la langue, poursuivre leurs études ou les recommencer pour obtenir l'équivalent québécois, et acheter une maison<sup>52</sup>.

#### **4.3.1 Accomplissement et épanouissement personnels**

L'accomplissement et l'épanouissement personnels sont les motifs qui reviennent le plus souvent. Elles désirent toutes participer au marché du travail, mais encore, certaines désirent avoir une profession et s'épanouir professionnellement. Pour la majorité, occuper un emploi et être active sur le marché du travail sont des composantes essentielles de leur vie et de leur équilibre personnel. Elles n'envisagent pas la possibilité de ne pas participer au marché du travail, tel que le souligne cette interlocutrice : « *J'ai fini mon certificat et j'ai dit ok, je vais commencer à travailler parce que pour moi c'est vraiment important le travail c'est... le, le... ah mon Dieu! C'est le pilier. On doit commencer toujours à travailler* » (Marisa).

Celle qui étudie à temps plein afin de travailler dans son domaine par la suite trouve que sa vie professionnelle est en suspens; elle a l'impression de vivre un moment d'arrêt par rapport à sa situation au pays d'origine où elle travaillait depuis plusieurs années. Elle a hâte de sentir que sa vie « continue » et qu'elle peut mettre à profit ses compétences.

Oui, j'aimerais beaucoup avoir un emploi, dans mon domaine. Pour quelles raisons... pour profiter de mes, mes compétences, pour oui, pour mon épanouissement (rires).

---

<sup>52</sup> L'achat d'une maison n'est possible que si un des conjoint(e)s a un emploi stable et bien rémunéré. C'est un projet qui a été nommé par deux interlocutrices, mais distinctement; l'une voit la possibilité d'obtenir une hypothèque dans un avenir proche et l'autre ne peut imaginer avoir la possibilité d'obtenir une hypothèque tant et aussi longtemps qu'elle et son conjoint auront des emplois instables.

(...) Oui, oui pour m'épanouir, pour sentir que je continue avec ma vie. Parce que c'est ça que je connais, que je fais bien, que j'aime beaucoup le faire. (Ema)

L'épanouissement et l'accomplissement se traduisent aussi par un sentiment de fierté face à leur débrouillardise et à leur initiative pour se trouver un emploi. Par exemple, une interlocutrice est fière d'avoir décroché un emploi au Québec et de l'avoir fait elle-même comme en témoigne cet extrait : « *C'est moi qui faisais la recherche et le travail que j'ai eu ici, c'est moi qui a commencé à faire la recherche partout, les garderies familiales qu'il y avait autour de mon, de ma maison. (...) Et... je m'organisais (...)* » (Daniela).

Aussi, l'une d'elles qui est en congé de maternité fait référence au sentiment de liberté qu'elle sentait lorsqu'elle était en emploi comparativement à son nouveau rôle de mère qui lui semble beaucoup plus contraignant. Son épanouissement comme femme lui semble plus difficile pour le moment et elle affirme qu'avoir un emploi est donc une nécessité pour son accomplissement personnel.

C'était une décision difficile dans un certain sens parce que j'ai dû quitter mon travail, j'ai dû quitter ma petite liberté. (...) Je trouve génial qu'on peut avoir ce, le droit de rester un an avec son enfant, mais je te dirais que je trouve pénible pour moi en tant que femme, de me donner à 100 %. (Juliana)

Pour plusieurs de ces femmes immigrantes, occuper un emploi est d'abord et avant tout synonyme d'accomplissement et d'épanouissement personnel, mais le revenu de cet emploi est aussi un motif important. Dans la section suivante, nous explorerons la place du volet économique comme motif qui les pousse à vouloir s'insérer sur le marché du travail.

#### 4.3.2 Gagne-pain

Pour la majorité, leur salaire est nécessaire à la survie économique de leur famille et leur emploi est considéré comme un gagne-pain. Toutefois, ce n'est pas la motivation qu'elles nomment majoritairement en premier, elle vient plutôt après l'accomplissement et l'épanouissement personnels, comme le dit cette interlocutrice : « (...) *c'est sûr que le,*

*qu'il y a l'argent aussi. On travaille pour l'argent aussi, mais ça, c'est secondaire (...)*»  
(Luciana).

Pour une interlocutrice, la nécessité de subvenir à ses besoins et à ceux de son conjoint est sa motivation première pour occuper son emploi actuel de sorte qu'il est une source de revenus avant tout. Par contre, cette femme est insatisfaite de son emploi et elle n'a pas l'impression de s'y réaliser professionnellement. Donc, l'accomplissement personnel n'est pas une source de motivation pour elle. Cependant, elle souligne que même si elle n'avait pas de besoins financiers, elle désirerait tout de même occuper un emploi afin de se réaliser professionnellement.

Pour quelles raisons? Ben parce que sinon je n'aurais... de quoi manger. (Rires) (...)  
Il faut que l'on paie le loyer, que l'on mange, que l'on paie Hydro-Québec. Ça prend un travail. C'est pour ça, c'est vraiment des besoins économiques. Mais, c'est vraiment des besoins économiques beaucoup plus que le plaisir parce que si j'aurais à choisir ma profession, je choisirais peut-être une autre. (Elena)

De même, pour les interlocutrices qui occupent des emplois comme travailleuse domestique, l'apport économique est le motif premier qui les pousse à réaliser ce travail puisqu'elles préféreraient occuper un autre type d'emploi. Pour l'une d'elles, la nécessité de répondre aux besoins de ses enfants l'a poussé à accepter son premier emploi comme aide domestique, un emploi qui au départ ne l'intéressait pas.

Pero la necesidad, justament de sustener a los hijos y tenemos la responsabilidad de... de seguir evolucionando. Entonces no hizo, yo le dije : que, que ok. Ya, yo comienza a trabajar le digo. (Milena)

Mais la nécessité, justement de soutenir à mes enfants et nous avons la responsabilité de... de continuer à évoluer, alors je n'ai pas, je lui ai dit que, que ok, déjà, je commence à travailler je lui ai dit.

Pour ces deux femmes, réaliser des contrats comme travailleuse domestique s'avère être une voie qui, elles le souhaitent, leur permettra de ne plus recevoir de prestations de la sécurité du revenu. À ce sujet, le prochain point traitera de la volonté d'indépendance économique des interlocutrices.

### 4.3.3 Indépendance et autonomie financière

Lorsque les interlocutrices parlent de leur emploi en termes économiques, elles font beaucoup référence à l'autonomie et l'indépendance financières qu'il leur procure. Pour celles dont le revenu du conjoint représente la grande partie du budget familial, leur salaire est d'abord considéré comme un revenu d'appoint. Nous avons souligné précédemment que le fait que ces femmes aient des emplois à tendance féminine, moins payé et valorisé socialement, contribuait à cette vision de leur salaire comme étant secondaire au sein de leur couple. Mais, elles le voient aussi comme le symbole de leur indépendance économique face à leur conjoint. Cette indépendance se manifeste, entre autres, par la possibilité de voyager au pays d'origine selon leurs envies ou par l'occasion de collaborer au budget de la famille et de maintenir un style de vie.

Mais je crois que je dois apporter aussi l'argent à la maison. Si je veux faire les choses, avoir le confort de faire certaines choses. Avec trois enfants... ça prend beaucoup d'argent pour les habitudes qu'on s'est bâti, et si on veut les maintenir, il faut que je retourne au travail ou sinon, on va avoir besoin de les changer vraiment nos habitudes (Carmen)

Dans un autre ordre d'idées, l'autonomie et l'indépendance économiques désirées ne le sont pas en regard de la famille, mais plutôt du gouvernement. Celles qui ont des emplois autonomes comme travailleuse domestique et qui recevaient des prestations de la sécurité du revenu au moment de l'entrevue<sup>53</sup>, désirent sortir de cette situation de dépendance envers le gouvernement. Elles aimeraient pouvoir subvenir aux besoins de leur famille sans cette aide gouvernementale et pour ce faire, elles désirent recevoir un revenu d'emploi décent. Pour le moment, elles ont des emplois instables qui ne leur permettent pas de vivre sans les prestations de la sécurité du revenu, tel que le démontre cet extrait :

Maintenant oui, nous avons demandé il y a un mois, l'aide sociale. Parce que nous avons le travail en décembre. Nous avons reçu un gros contrat, mais c'est fini le contrat. Parce qu'on doit travailler beaucoup, mais le salaire c'est... c'est pas beaucoup. (Rosa)

Dans la prochaine section, nous explorerons la réflexion féministe qui sous-tend le désir d'occuper un emploi pour certaines femmes.

---

<sup>53</sup> L'une d'elles n'a pas toujours reçu ce soutien. Sa situation varie selon ses contrats.

#### 4.3.4 Vision féministe

Pour quelques interlocutrices, le désir d'occuper un emploi est aussi le fruit d'une réflexion féministe sur la place des femmes dans la société. Leur identité de mère ou de conjointe ne leur suffit pas, elles se définissent également par leur emploi. Comme le fait remarquer Méda (2001), l'emploi est devenu un élément important de l'identité des femmes, une tendance à laquelle la majorité des interlocutrices adhère. De plus, plusieurs avaient entamé cette réflexion avant leur arrivée au Québec. Une interlocutrice explique que cette idée lui a été transmise par sa mère :

J'ai toujours su dans ma vie, j'ai été élevée comme ça, il fallait que je travaille, une femme n'attend pas l'autre. Ma mère, elle ne se dit pas féministe, mais elle l'est, parce qu'elle ne dépend de personne et elle fait tout. Et nous, ça été comme ça, t'es une femme tu vas travailler, tu vas pas dépendre d'un autre. Non, non, tu vas pas être dépendante, pas du tout. (Carmen)

À l'inverse, nous avons constaté précédemment que le projet d'immigration a été un élément qui a contribué à l'émancipation d'une interlocutrice comme « femme au travail ». Contribuer au budget de la famille et participer au marché du travail québécois sont des changements qui ont modifié sa vision de son rôle au sein de sa famille et de la place des femmes dans la société. Maintenant, elle se définit également par son activité rémunérée et par son nouveau statut de pourvoyeuse familiale, plutôt que seulement par son rôle de mère et conjointe.

Aca si yo quiero le digo : bueno sabes que no compramos tal cosa. Porque la plata es de los dos, porque eso si juntamos el dinero, de la familia. Entonces yo le digo : no, no quiero comprar tal cosa. Y no se va a poder comprar. Porque... no se, mi opinion vale aqui, pero alla no. Alla el iba pasar siempre sobre mi cabeza. (Milena)

Ici si je veux je lui dis : bon tu sais que nous n'achetons pas telle chose, parce que l'argent est des deux, parce que ça oui nous rassemblons l'argent, de la famille. Alors je lui dis : non, je ne veux pas acheter telle chose. Et il ne va pas pouvoir l'acheter. Parce que... je ne sais pas, mon opinion vaut ici, mais là-bas non. Là-bas, il allait toujours passer par-dessus ma tête.

Plusieurs raisons motivent les femmes immigrantes à vouloir s'insérer sur le marché du travail et à améliorer leurs conditions d'emploi comme nous venons de le voir. L'accomplissement et l'épanouissement personnels, l'apport et l'indépendance économiques, ainsi que la vision qu'elles ont de la place des femmes dans la société sont à la base de ce désir d'insertion. Mais pour certaines d'entre elles, le volet économique



demeure un motif capital puisqu'elles sont exposées à des situations financières précaires. De plus, les répercussions de cette participation au marché du travail sur leurs pratiques d'intégration sont également à la base de ce désir d'insertion ou d'amélioration de leurs conditions d'emploi. Dans la partie suivante, nous aborderons le lien entre la participation au marché du travail et les pratiques d'intégration des interlocutrices.

#### **4.4 Occuper un emploi, des retombées positives pour les femmes immigrantes**

Dans cette partie, nous allons répondre à notre deuxième sous-question de recherche, c'est-à-dire, nous allons voir comment la participation au marché du travail influence les pratiques d'intégration des interlocutrices. Nous verrons comment l'occupation d'un emploi favorise la familiarisation avec la société québécoise, la création du lien social, le développement d'un sentiment d'intégration et l'établissement dans la région.

##### **4.4.1 Familiarisation avec la société québécoise**

Selon les interlocutrices, l'emploi encourage leurs pratiques d'intégration et il est un lieu privilégié pour s'intégrer au milieu saguenéen. Participer au marché du travail favorise le développement de compétences et l'acquisition de connaissances qui facilitent leurs pratiques d'intégration au Saguenay. Le milieu de travail est un lieu qui permet la découverte des normes sociales, la familiarisation avec la culture québécoise et la connaissance des Québécois(es), comme le fait remarquer une interlocutrice qui occupe un emploi à temps plein depuis un an :

Non, je pense que je suis en train de connaître plus les, les Québécoises, comment ils font là, dans mon travail. (...). Parce que de temps en temps on peut parler des choses que je connais pas. (...) C'est vraiment le travail qu'on peut connaître plus... la culture québécoise, de s'intégrer, de savoir plus de choses. (Marisa)

D'ailleurs, les études de Helly et al. (2001), mentionnent que l'emploi est « *perçu comme le milieu premier et par excellence où se joue leur (personnes immigrantes) insertion sociale* » (p.26). Il y est également souligné que l'emploi est un lieu qui favorise l'adaptation à la nouvelle société, car il permet de « *s'adapter à de nouvelles manières de*

*faire et de penser* » (p.26), tout comme, il est un milieu qui permet de se faire accepter et reconnaître par la société d'accueil.

En effet, la reconnaissance par les membres de la communauté d'accueil et la création du lien social sont des éléments importants pour les femmes immigrantes et nous allons les exposer dans la section suivante.

#### **4.4.2 Lieu de création du lien social et de connaissance mutuelle**

Le milieu de travail étant un lieu de rencontre important, plusieurs interlocutrices y voient l'occasion de socialiser. Certaines ont mentionné que leur emploi était un des lieux où elles entraient le plus en contact avec des gens. Il est une opportunité de briser leur isolement, isolement qui découle de leur appartenance de genre (congé de maternité, assignation aux tâches domestiques et familiales) et de leur situation comme étrangère (éloignement du réseau familial, méconnaissance de la langue, etc.), tel que le souligne cette interlocutrice :

Le fait que je ne suis pas d'ici, de la région, que je n'ai pas de famille, que je n'ai pas vraiment de réseau, des amis, de contact, ça me isole beaucoup dans... Et c'est difficile parce que je suis dans un congé de maternité et je n'ai pas non plus le lien de travail, les relations de travail. (Juliana)

Pareillement, celles dont les enfants sont maintenant plus vieux et qui avaient choisi de réaliser un emploi à la maison désirent maintenant avoir un emploi à l'extérieur du foyer afin de briser cet isolement. Dans ce cas, l'emploi s'avère être une tactique pour sortir de la maison : « (...) *quand je commence ici à regarder que je reste toute seule, j'aimerais avoir un travail à l'extérieur. Parce qu'avant, c'est pour mes enfants, mais maintenant tout le monde est parti de la maison. J'aimerais aussi sortir pour avoir un travail* » (Rosa).

À maintes reprises, les relations au travail ont débouché sur des amitiés, même que, pour quelques-unes leur emploi a été un des lieux les plus importants pour bâtir leur réseau social. «*J'ai eu des bonnes amitiés après ça. C'est pas avec tout le monde, mais avec quelques-uns oui, pis, qui sont de plus en plus fortes, oui, des amitiés, oui.*»

(Luciana). De plus, celles qui ont occupé un emploi dans des milieux où il y avait d'autres personnes immigrantes ont bénéficié de l'appui de leurs collègues pour leur accueil et leur intégration<sup>54</sup>.

Or, certaines femmes n'ont pas établi d'amitiés avec leurs collègues de travail. Nous avons remarqué que l'articulation des temps sociaux est un des éléments qui limitent la rencontre en dehors des heures de travail pour celles qui ont un mode d'organisation familiale traditionnelle. Cependant, la frontière culturelle entre les personnes immigrantes et les natifs et natives demeure difficile à franchir pour certaines interlocutrices, comme le souligne celle-ci : « *Par rapport au contexte, la situation, le besoin, tu te forces plus ou moins à avoir une amitié. C'est un peu comme ça. Et c'est peut-être pour ça que des fois qu'il y a des barrières pour aller plus loin* » (Juliana).

À ce propos, une interlocutrice a mentionné que son insertion dans son milieu de travail n'a pas été facile au début, car les natifs et natives n'étaient pas habitué(e)s à côtoyer des femmes immigrantes. Le milieu de travail est un microcosme qui encourage le contact et l'échange entre les personnes immigrantes et les membres de la communauté d'accueil. Devant régulièrement se côtoyer, les femmes immigrantes tout comme les natifs et natives apprennent à se connaître et à travailler ensemble. Puisque le processus d'intégration est un processus bidirectionnel, les collègues doivent également faire leur part et se familiariser avec les cultures des nouvelles arrivantes embauchées.

S'accoutumer aux différents accents est un exemple d'apprentissage qui doit être réalisé par les membres de la communauté d'accueil. La faible présence d'autres personnes immigrantes au Saguenay et la méconnaissance des autres cultures sont citées comme étant des difficultés à l'intégration dans le milieu de travail. Les propos de cette interlocutrice expriment bien cette réalité :

On commençait l'embauche avec les immigrants et il y a un choc... avec les Québécoises parce qu'un milieu de travail avec 30 personnes québécoises, tout, tout québécoise, de la région, personne est ailleurs, tout le monde de la région, ça, c'est quelque chose. (...), Mais par contre l'accent c'est quelque chose, parce que sont pas

---

<sup>54</sup> L'entraide entre personnes immigrantes, vue comme un élément qui favorise les pratiques d'intégration, est abordée dans le chapitre sur la participation sociale.

habitués à nous, l'accent, y sont pas habitués, et c'est difficile. (...). Déjà un an et ont commencé à avoir les oreilles (rires), avoir les oreilles, mais, c'est difficile, pour nous c'est vraiment difficile. (...) c'est juste qui sont pas habitués à nous, la région est pas multiculturelle, partout. En plus les immigrants, s'en va tout le temps. Nous ne sommes pas beaucoup ici dans la région, mais j'étais correcte. Aujourd'hui je peux dire que j'étais correcte (rires). (Marisa)

Selon cette interlocutrice, une fois cette adaptation mutuelle réalisée, les femmes immigrantes se sentent mieux et elles se sentent intégrées dans leur milieu de travail.

Par ailleurs, pour les interlocutrices, occuper un bon emploi est représentatif d'une intégration à la société saguenéenne et québécoise, ce que nous explorerons dans la section suivante.

#### **4.4.3 Un symbole d'intégration**

Nous avons mentionné que l'intégration revêt une dimension objective et subjective. La dimension objective fait référence à l'insertion dans les différentes structures de la société alors que l'intégration subjective fait référence à l'identité, la satisfaction et le sentiment d'appartenance. L'insertion économique des femmes immigrantes encourage cette intégration subjective au milieu saguenéen. Pour plusieurs d'entre elles, c'est à travers leur emploi que le sentiment d'être intégrée se manifeste le plus ou encore qu'elles sont en voie de s'intégrer. De même, leur participation au marché du travail est décrite comme le début d'une « véritable » intégration comparativement au moment où elles étudient ou qu'elles suivent des cours de francisation :

Pour moi là, c'était correct parce que je pense que je commence à m'intégrer vraiment. J'ai commencé à travailler, c'est ça que j'ai dit, c'est ça qui commence. Avant oui j'étudie, c'est ça là, mais c'est pas une intégration. *Vous sentez que votre intégration a commencé avec le travail?* Oui, plutôt qu'à l'université. (Marisa)

En outre, l'emploi est décrit comme un élément qui favorise leurs pratiques d'intégration et leur sentiment d'appartenance à la localité. Une interlocutrice qui travaillait sporadiquement dans une autre ville a l'impression de ne pas être intégrée à Saguenay. Bien qu'elle ait des ami(e)s et que son conjoint travaille ici, elle ne se sent pas membre de la collectivité saguenéenne. N'ayant pas eu de vie professionnelle ici et

n'ayant pas eu l'opportunité de créer des liens professionnels, elle n'a pas développé de sentiment d'appartenance à ce milieu :

(...) dans les trous, je faisais pas l'effort de m'intégrer ici à Chicoutimi. Comme je travaillais à (...), je m'éloignais beaucoup de la vie d'ici, du Saguenay. Alors, je ne me sens pas intégrée du tout ici, parce que j'ai pas vécu ici finalement. Oui, je vis ici, mais en même temps ma vie professionnelle n'est pas ici. Tu comprends? Et je trouve que la vie professionnelle c'est vraiment un moyen pour s'intégrer. (Juliana)

Par ailleurs, les interlocutrices entrées en tant qu'immigrante économique (4/10)<sup>55</sup> sont venues au Canada avec l'idée d'occuper un bon emploi et d'améliorer leur qualité de vie. Dans ces cas, ces femmes accordent beaucoup d'importance à leur succès professionnel et à celui de leur conjoint. Occuper un emploi devient un symbole d'une intégration réussie ou non, comme le mentionnent ces propos :

Et ça signifiait aussi le succès au Canada, c'est très allié au travail. On est venu pour le travail. Donc, quitter un travail comme ça, ce serait un symbole d'échec pour l'immigration qu'on a fait (...) Quand on sort de notre pays, on veut avoir un bon emploi, on veut étudier, on veut avoir du succès, le succès étant avoir un emploi, pouvoir vivre une bonne vie, financièrement, et stable et tout ça. (Carmen)

Même celles qui ne sont pas entrées en tant qu'immigrantes économiques, c'est-à-dire, celles entrées comme personnes réfugiées ou étudiantes, ont également de fortes aspirations professionnelles et l'occupation d'un emploi au Québec est synonyme d'accomplissement et de réalisation personnels et donc, le symbole d'une intégration réussie. De plus, nous remarquons que lorsque les interlocutrices sont satisfaites de leur insertion économique, elles se sentent, majoritairement, intégrées à la société saguenéenne.

En effet, une interlocutrice qui est insatisfaite de son emploi s'interroge sur l'impact de celui-ci sur son intégration. Elle met en doute la relation entre son sentiment d'intégration et le fait d'avoir un emploi : « *Intégrer, est-ce que c'est..., qu'est-ce que ça veut dire. Pour moi, ça me dit pas grand-chose. Est-ce que le fait d'avoir un travail ça fait que je suis intégrée?* » (Elena) Nous avons souligné que cette femme est insatisfaite de son emploi parce qu'il ne correspond pas à ses aspirations professionnelles et à sa formation. Elle lie cette situation qu'elle juge injuste à sa position sociale comme

---

<sup>55</sup> Voir le tableau 2.3 pour avoir l'ensemble des catégories d'immigration.

étrangère<sup>56</sup>. Ainsi, on peut penser qu'avoir un emploi n'est pas suffisant pour susciter le sentiment d'appartenance et d'intégration et symboliser la réussite de l'intégration à la société saguenéenne, la satisfaction pour celui-ci est aussi nécessaire.

Dans un autre ordre d'idées, celles qui occupent des emplois comme travailleuses domestiques mentionnent qu'occuper un emploi signifie être pleinement intégrée à la société québécoise puisque, l'emploi permet d'avoir accès à des bénéfices (hypothèque, régime de retraite, etc.) qui ne leur sont pas accessibles pour le moment, n'ayant pas les conditions d'emploi favorables.

(...) queremos trabajar, no solamente por... integrarme sino tambien tener un beneficio no. Sea, algun dia poder jubilar y tener un dinero de jubilacion, tener un seguro. O sea, hay tanto beneficaciones cuando uno ya... esta integrando por completo, pero bueno... esperemos que el tiempo... decida (rires). (Milena)

(...) nous voulons travailler, non seulement pour... m'intégrer, mais aussi pour avoir un bénéfice non. Autrement dit, un jour pouvoir me retirer et avoir de l'argent de retraite, avoir une assurance. C'est-à-dire, il y a tant de bénéfices quand quelqu'un déjà... est intégré complètement, mais bon... nous attendons que le temps... décide (rires).

Ayant des situations précaires et instables, elles ont l'impression de ne pas participer pleinement à la société québécoise et de ne pas être pleinement intégrées. Elles aimeraient avoir un emploi plus stable afin de sentir qu'elles participent à la société et qu'elles y contribuent : « *J'aimerais avoir un emploi aussi pour se sentir utile, parce que je pense qu'encore on peut... on peut donner quelque chose à la société.* » (Rosa)

Une d'elles a attendu trois ans avant d'obtenir son permis de travail. Pendant ce temps, elle se sentait limitée dans l'exercice de ses droits et elle se sentait exploitée. Pour elle, l'arrivée de ce permis marque la possibilité de s'insérer sur le marché du travail, de contribuer à ses pratiques d'intégration et la possibilité de s'intégrer pleinement.

Yo pienso que si yo vivo aqui, puedo trabajar en lo que sea, pero yo quiero participar, yo quiero integrarme, yo quiero vivir y ser, tener las posibilidades de toda el mundo normal. (Milena)

---

<sup>56</sup> À ce propos, voir le point « 2.2.2 Le diplôme québécois »

Je pense que si je vis ici, je peux travailler dans n'importe quoi, mais je veux participer, je veux m'intégrer, je veux vivre et être, avoir les possibilités de tout le monde normal.

L'accès à une hypothèque est un exemple parmi les possibilités « de tout le monde normal » comme le mentionne cette interlocutrice qui désire s'établir au Saguenay et qui aimerait avoir l'alternative d'acheter une maison.

Dans la prochaine section, nous mentionnerons l'impact que peut avoir l'emploi sur le choix de s'établir au Saguenay ou non, indépendamment de l'accès à une hypothèque ou non.

#### **4.4.4 Établissement au Saguenay**

Dans le troisième chapitre, nous avons noté que la présence d'enfants favorise l'établissement au Saguenay. L'emploi est un autre élément qui pèse dans le choix de s'y établir ou non. Certaines femmes demeurent au Saguenay en fonction de l'emploi de leurs conjoints et non pour la qualité de vie qu'elles désirent donner à leurs enfants comparativement à d'autres femmes immigrantes.

On s'attache pas du tout comme ça. Moi j'ai envie de rester pour la, la stabilité pour mes enfants, mais c'est sûr que ce qui décide c'est l'emploi de mon mari. Si j'aurais le plus grand salaire, ce serait le mien. Je suis sûre, mais, comme c'est lui, notre famille dépend de son salaire à lui, on va aller où il a un emploi. (Carmen)

Pour les couples qui n'ont pas de contraintes familiales, en d'autres mots, qui n'ont pas d'enfants, l'emploi sera le principal élément qui déterminera le choix de l'établissement, comme le mentionne cette interlocutrice : « *Mais la question c'est surtout si on va rester ici ou si on va partir. Mais je pense ça va dépendre surtout du travail. Si rendu à la fin de ces études, il n'a pas de travail et moi, je peux pas renouveler mon contrat, on va rentrer au (...)* » (Elena). Selon Alonso Coto (1999), il y a un lien entre l'emploi, le sentiment d'appartenance au SLSJ et le choix d'y demeurer. L'emploi est un lieu où les personnes immigrantes se sentent valorisées et sentent qu'elles participent à la vie de la collectivité. Sans emploi, elles quitteront la région bien qu'elles apprécient la qualité de vie qu'on y trouve.

Somme toute, ce quatrième chapitre nous a permis de répondre à notre deuxième sous-question de recherche : *comment la participation au marché du travail influence-t-elle les pratiques d'intégration des femmes immigrantes?* Il apparaît que la participation au marché du travail revêt plusieurs bénéfices pour les pratiques d'intégration des femmes immigrantes. Occuper un emploi facilite la familiarisation avec la société québécoise, il est un lieu de création du lien social et un lieu de connaissance mutuelle. De plus, lorsque les femmes immigrantes sont satisfaites de leur situation en emploi, elles sont plus susceptibles de se sentir intégrées et d'avoir développé un sentiment d'appartenance à la communauté saguenéenne. Finalement, l'emploi semble être un lieu qui favorise les pratiques d'intégration des interlocutrices, un lieu d'intégration qui est fortement valorisé par elles.

Également, nous avons constaté que les interlocutrices sont peu portées à demeurer à la maison, elles ont toutes manifesté une forte volonté d'insertion au marché du travail saguenéen. Cette insertion représente un symbole d'intégration réussie et de pleine participation à la société québécoise. En plus des répercussions positives de l'emploi sur leurs pratiques d'intégration, plusieurs motivations sont à la base de cette volonté. La réalisation et l'accomplissement personnels ainsi que l'indépendance économique, pour ne nommer que ceux-ci, sont des motifs évoqués par les interlocutrices.

Par ailleurs, le processus qui mène à l'obtention d'un emploi influence aussi les pratiques d'intégration des femmes immigrantes. Par exemple, obtenir un diplôme québécois permet aux femmes immigrantes de parfaire leur connaissance de la langue et de se familiariser avec la société québécoise. Toutefois, nous avons constaté que pour certaines interlocutrices, être une femme, appartenir à une minorité visible et/ou audible, être plus âgée et avoir un niveau de scolarité moins élevé, ont créé des obstacles à leur insertion économique. Plus encore, c'est l'enchevêtrement de ces positions qui contribue à les maintenir dans des emplois ayant de moins bonnes conditions.



## CHAPITRE V

### LA PARTICIPATION SOCIALE COMME VECTEUR D'INTÉGRATION

*C'est pour ça qu'on a décidé de faire la Fabuleuse, parce que pour moi c'était une occasion de connaître vraiment les gens d'ici. La fabuleuse c'est 100 % les gens d'ici. Il y avait juste moi et mon conjoint d'étranger. Alors, ça nous a permis beaucoup de connaître beaucoup de facteurs..., aspects culturels, la façon de vivre, la façon de penser, les mots, les..., pleins, pleins, l'accent. Alors, j'aimais beaucoup l'expérience. (Juliana)*

Dans le cadre de notre recherche, nous désirions savoir quelle était l'influence de la participation sociale des femmes immigrantes sur leurs pratiques d'intégration. Pour répondre à cette sous-question de recherche, nous présenterons, premièrement, la participation sociale des interlocutrices. Deuxièmement, nous exposerons certains éléments qui encouragent ou non cette participation et, pour finir, nous présenterons les répercussions de cette participation sur leurs pratiques d'intégration.

#### 5.1 Participation sociale des femmes immigrantes

Le tableau 5.2 présente la participation sociale des interlocutrices au moment de l'entrevue, depuis leur arrivée au Québec et au pays d'origine. Au total, cinq femmes avaient une forme de participation sociale lors de l'entrevue : une avait une implication formelle au sein d'un conseil d'administration et quatre affirmaient avoir des activités informelles ou ponctuelles. Cependant, sept femmes avaient déjà eu une participation formelle depuis leur arrivée au Québec et huit d'entre elles avaient déjà eu une expérience de participation sociale dans leur pays d'origine. On remarque qu'une seule interlocutrice n'a jamais eu de participation sociale depuis son arrivée au Québec bien qu'elle en ait eu dans son pays d'origine

**Tableau 5.1 : Participation sociale des interlocutrices**

<b>Au moment de l'entrevue</b>	<b>Type de participation sociale</b>	<b>Depuis leur arrivée au Québec</b>	<b>Type de participation depuis leur arrivée au Québec</b>	<b>Au pays d'origine</b>
Non		Oui	Fabuleuse histoire d'un royaume	Non
Non		Oui	Bénévole dans une garderie	Oui
Non		Non		Oui
Non		Oui	Organismes communautaires	Oui
Non		Oui	AEI*	Oui
Oui, informelle	Auprès de personnes immigrantes, organise des soirées de prière chez elle	Oui	CA CIS** et activités sporadiques à l'école.	Oui
Oui, informelle	Auprès de personnes immigrantes, activités sporadiques à l'école	Oui	CIS et autres organismes communautaires	Oui
Oui, informelle	Auprès de personnes immigrantes	Oui	Auprès de personnes immigrantes	Oui
Oui, informelle	Auprès de personnes immigrantes	Oui	CA d'organismes communautaires, CIS, projet d'immigration	Oui
Oui, formelle et informelle	CA scolaire, CA chorale, bénévole pour organismes communautaires, auprès de personnes immigrantes	Oui	Bénévole pour des organismes communautaires	Non
<b>5</b>		<b>9</b>		<b>8</b>

\* AEI : Association des étudiant(e)s internationaux

\*\* CIS : Corporation Intégration Saguenay

### 5.1.1 Entraide entre personnes immigrantes

L'on constate que la moitié des interlocutrices ont une forme de participation sociale, mais c'est majoritairement une participation sociale informelle auprès d'autres personnes immigrantes ou de nouveaux et nouvelles arrivant(e)s.

Au total, cinq des interlocutrices participent régulièrement à l'accueil de nouveaux et nouvelles arrivant(e)s et les accompagnent dans leur processus d'intégration. Aussi, elles aident d'autres personnes immigrantes qui sont moins à l'aise avec la langue à réaliser certaines activités, tel que le souligne cette femme : « (...) *j'aide beaucoup des personnes (...), pour aller à l'hôpital ou des choses un peu plus difficiles pour elles, de faire des démarches* » (Ema). Dans le même sens, une interlocutrice qui est au Saguenay depuis peu trouve que les personnes immigrantes présentes au Saguenay lui servent de points de repère et qu'elles facilitent ses pratiques d'intégration :

Entonces ellos nos dicen : Ha, mira que... si, se vive así de esta manera o... puedes hacer estos o el otro. Entonces ellos, también sirven de apoyo y de guía para este, para poder insertarnos a la sociedad. Es importante también. (Flor)

Alors, ils nous disent : ah, regarde que... oui, on vit ici de cette manière ou... tu peux faire cela ou l'autre. Alors eux, aussi ils servent d'appui et de guide pour cela, pour pouvoir nous insérer à la société. C'est important aussi.

Les interlocutrices se portent volontaires auprès d'autres personnes immigrantes notamment, parce qu'elles se sentent valorisées à travers cette action. Elles ont le sentiment que leur connaissance du milieu québécois est reconnue et utile, renforçant ainsi leur sentiment d'intégration à ce milieu, comme en témoigne celle-ci :

Oui, on allait pour les saluer, pour l'expliquer les petites choses, comment est-ce que les choses fonctionnent ici. C'est plus que, je pense personnellement, pour aider les personnes. Parce qu'on a l'expérience et on peut aider la personne, comment est-ce que les choses fonctionnent ici. (Rosa)

Par ailleurs, il semble que ce réseau d'entraide serve, d'une certaine manière, de service d'accueil et d'accompagnement informel d'autant plus qu'au Saguenay le service d'accueil est peu développé, peu structuré et finalement presque qu'absent depuis un

certain temps<sup>57</sup>. C'est en partie pour cette raison qu'une interlocutrice s'implique ainsi auprès d'autres personnes immigrantes :

On remarque que c'est, c'est quelque chose de, d'important pour elles, que si on ne fait pas ça, il n'y a une autre personne, il n'y a pas une autre personne pour le faire. Et... le réseau ici, le soutien, c'est pas très structuré ici, alors c'est important pour elles. (Ema)

De plus, certaines femmes immigrantes trouvent que les services qui sont présentement offerts par le milieu ne répondent pas convenablement aux besoins des personnes immigrantes. Ayant elles-mêmes passé par toutes ces étapes, elles se sentent bien placées pour comprendre les besoins des nouveaux et nouvelles arrivant(e)s et pour leur offrir un meilleur accueil que celui en vigueur actuellement :

En todo momento cuando llego un inmigrante, yo soy, nosotros somos los primeros en apoyarlos. Porque? porque ya hemos pasado esa situacion. (Milena)

En tout moment quand arrive un immigrant, je suis, nous sommes les premiers à les appuyer. Pourquoi? parce que nous avons déjà passé cette situation.

Face au constat de la faible rétention des personnes immigrantes dans la région, certaines pensent qu'un accueil chaleureux et adapté à leurs réels besoins les encouragerait davantage à demeurer ici.

Notamment, une solidarité entre personnes immigrantes et entre femmes immigrantes motive les interlocutrices à accueillir, accompagner et aider les nouveaux et nouvelles arrivant(e)s ainsi que les autres personnes immigrantes déjà présentes sur le territoire. Elles se sentent responsables d'appuyer d'autres personnes immigrantes qui n'ont pas eu la même aisance qu'elles à s'intégrer ou à apprendre le français. Comme maintes femmes ont elles-mêmes bénéficié de l'appui et de l'accueil d'autres personnes immigrantes à leur arrivée, elles désirent jouer ce même rôle pour d'autres arrivant(e)s : *« Nous, on était dans l'air, on savait pas. Je pense que les gens nous ont pris en charge, informellement, très informellement. Mais ils pensaient à nous, ils nous parlaient, ils nous téléphonaient. Je pense que nous on fait ça avec d'autres qui arrivent aussi »* (Carmen). De fait, Helly (1997) souligne que les personnes immigrantes ont souvent un

---

<sup>57</sup> Les services de première ligne ont été suspendus pendant un certain temps au sein des deux principales organisations (CIS et SEMO). Cette situation est liée à des réorganisations internes des organismes et à la négociation de la troisième Entente spécifique en matière d'immigration qui a duré presque trois ans.

fort sentiment d'obligation envers les membres de leur communauté ethnique et ce sentiment suscitera leur implication auprès de leurs homologues.

Nous venons de voir quel type de participation sociale ont les interlocutrices. Nous avons constaté que seulement cinq d'entre elles avaient une forme de participation sociale lors de l'entrevue et que cette participation se manifeste majoritairement sous forme d'entraide, de solidarité, entre personnes immigrantes. Elles désirent faire profiter d'autres personnes de l'expérience qu'elles ont et leur apporter un soutien.

La partie qui suit présentera quelques aspects qui peuvent susciter la participation formelle et informelle des interlocutrices.

## **5.2 Qu'est-ce qui suscite la participation sociale?**

Dans cette partie, nous allons présenter des éléments qui influencent la participation sociale des femmes immigrantes. Qu'elles se soient impliquées au Québec ou non, certaines ont mentionné quelques limites à leur participation ou certaines difficultés qui les empêchent de participer actuellement. Nous allons voir comment le réseau social, l'intériorisation de la notion d'engagement social, l'ouverture du milieu, la présence d'organisme ethnique ou multiethnique, les conditions matérielles et l'articulation des temps sociaux peuvent aider ou complexifier la participation sociale des interlocutrices.

### **5.2.1 Le réseau social**

Le réseau social des interlocutrices influence leur participation sociale, il les encourage à s'impliquer sporadiquement ou à s'impliquer plus formellement. La décision de faire du bénévolat, le passage à l'action, est personnelle, mais ce passage est fortement influencé par l'invitation d'une personne connue en qui les femmes ont confiance. Cette invitation facilitera la transition de la sphère privée à la sphère publique. Pour l'ensemble des interlocutrices, c'est suite à l'invitation d'un(e) ami(e), d'un(e) collègue de travail, de personnes immigrantes qu'elles côtoient à la francisation ou bien parce qu'elles étaient accompagnées de leur conjoint, qu'elles ont décidé de passer à l'action :

(...) si j'ai fait du bénévolat, ça été en lien avec des, mon travail, pis oui. C'est toujours en lien entre personnes. (...) Il y a quelqu'un qui te demande de faire partie d'un ca, mais c'est à cause que toi tu, tu la connais d'avance pis, oui. Oui c'est toujours, ç'a été toujours à cause de... des réseaux, de ton réseau pis des gens que tu connais oui. (Luciana)

Comme en témoignent ces propos, c'est par son réseau social et son travail que lui est venu l'intérêt de s'impliquer. De plus, elle souligne que la presque totalité de ses implications découle de l'invitation d'une personne qu'elle connaissait.

À ce sujet, une interlocutrice qui était très impliquée lors de ses trois années passées à Montréal affirme ne pas avoir trouvé de lieu pour s'impliquer au Saguenay<sup>58</sup>. Sa participation à Montréal avait été encouragée par une amie très proche qui participait déjà, et pour l'instant, cette femme n'a pas d'ami(e)s qui s'impliquent au sein de groupes ou d'organismes au Saguenay. D'ailleurs, son réseau semble restreint pour le moment.

Dans le même sens, l'on remarque qu'une interlocutrice qui était très impliquée au sein de l'association des étudiants internationaux (AEI) n'a aucune participation sociale depuis qu'elle a terminé ses études. Cette femme a un réseau social plutôt restreint, car la majorité des ami(e)s qu'elle s'était fait(e)s durant ses études étaient des étudiant(e)s internationaux qui sont maintenant reparti(e)s à l'extérieur du Québec. En comparaison, dans son pays d'origine, elle avait un large réseau d'ami(e)s qui s'impliquaient et qui l'incitaient à s'impliquer aussi : « *J'avais beaucoup d'ami(e)s aussi de la faculté de sociologie et ils sont souvent très engagé(e)s donc, j'avais souvent des invitations à des mouvements sociaux* » (Elena).

Dans un autre ordre d'idées, certaines femmes qui se sont impliquées au sein de la Corporation Intégration Saguenay (CIS), faisaient référence à des membres de l'organisme plutôt qu'à sa mission lorsqu'elles parlaient de leur implication, comme le souligne cet extrait : « *Mais la première année, nous avons aidé monsieur (...), à la Corporation, des personnes qui avaient à ce moment-là. Nous avons travaillé comme bénévoles, dans des activités d'intégration, qu'il faisait des, pour les femmes, pour les*

---

<sup>58</sup> Au sein de nos interlocutrices, celle-ci est la seule à avoir vécu à l'extérieur de la région pendant un certain temps. Toutes les autres sont venues directement à Saguenay lors de leur arrivée au Canada.

*enfants*» (Ema). À l'époque, le directeur général et plusieurs membres du conseil d'administration étaient d'origine colombienne. Cette présence semble avoir facilité le passage de la frontière entre la sphère privée et publique et l'implication au sein de cet organisme pour les quatre interlocutrices colombiennes. Dans le même sens, Breton (1997) souligne que les personnes immigrantes s'impliquent davantage sur la base du réseau social que sur la base d'un organisme ou d'une association.

Pour toutes ces raisons, nous pensons que le réseau social a une grande influence sur la participation sociale des femmes immigrantes au Saguenay.

### 5.2.2 L'intériorisation de la notion d'engagement social

Un des éléments qui encourage la participation sociale des femmes immigrantes est lié à la notion d'engagement social elle-même. Cette notion étant un construit social, elle varie selon les contextes culturels. Comme le souligne Helly (1997), « *le volontariat n'est pas « inné* » dans de nombreuses cultures et c'est peut-être une chose qui ne semble pas « naturelle » pour de nombreuses minorités ethniques »<sup>59</sup>.

Nous avons constaté que certaines femmes immigrantes n'étaient pas interpellées par la participation sociale au Québec. C'est le cas pour une interlocutrice qui s'impliquait beaucoup dans son pays d'origine. Sa vision de l'engagement social et de son champ d'action est fortement liée à l'aide aux plus démunis(e)s de la société. Pour elle, les conditions de vie au Québec, même des moins favorisé(e)s, ne justifient pas son implication : « (...) dans mon pays, les gens a beaucoup de besoins, beaucoup de pauvreté. (...) Ici, on sent pas beaucoup ça. C'est vraiment rien. Même les personnes qui sont sur l'aide sociale ont besoin pas beaucoup de choses » (Marisa). Une autre interlocutrice mentionne également qu'elle se sent moins interpellée par l'engagement social ici que dans son pays d'origine : « Des manifestations? Non, ben il y a, non. Pis euh... je sais pas pourquoi. Parce qu'il doit y en avoir, mais on dirait que j'ai moins le réflexe d'y aller et de m'informer » (Elena).

---

<sup>59</sup> [http://canada.metropolis.net/events/civic/dhelly\\_f.html](http://canada.metropolis.net/events/civic/dhelly_f.html)

Alors que pour d'autres, l'engagement social est une nouvelle notion qu'elles ont apprise au Québec. Trois interlocutrices ont mentionné qu'elles avaient pris conscience de l'importance de l'implication et qu'elles avaient commencé à participer socialement au Québec. Elles trouvent que les notions de conscience sociale, de contribution sociale ou de responsabilité sociale sont beaucoup plus fortes ici que dans leur pays d'origine : « (...) *il y a certaines responsabilités au niveau social que j'ai appris ici aussi, en voyant les autres faire* » (Carmen). Ce compromis social est une caractéristique de la société québécoise qu'elles aiment beaucoup et qu'elles valorisent, comme mentionné dans cet extrait :

Je trouve génial. C'est un aspect culturel, je dirais que c'est l'aspect plus positif que je vois ici au Québec. C'est cette volonté de s'impliquer, de travailler en groupe, le bénévolat. C'est des choses que j'ai appris beaucoup ici au Québec. Et je trouve génial ça. (Juliana)

Ainsi, une forte conscience de l'engagement social a été développée par ces femmes suite à leur immigration au Saguenay. Cette conscience et cette intériorisation de l'engagement social telle que promue au Québec suscitent un fort désir de participation à cet ensemble, à cette collectivité. Également, le désir de transmettre cette valeur québécoise à leurs enfants témoigne d'une forme d'intégration subjective à cette société. Même si certaines contraintes de temps limitent leur participation, comme nous le verrons plus bas, et qu'elles reportent le projet, elles envisagent de reprendre ces activités plus tard, car elles le voient comme un devoir en tant que citoyennes : « *Pis, c'est sûr que je vais revenir après. Je pense qu'on peut pas vivre sans ça. On a une partie à faire* » (Carmen).

Certaines d'entre elles envisagent leur participation sociale comme un levier de changement social. Le désir de sensibiliser les natifs et les natives par rapport aux perceptions qu'ils ont des personnes immigrantes, tout comme le désir de s'impliquer pour que la collectivité se développe, sont des manifestations de cette volonté de transformer la société. « *Si on veut que les choses marchent, il faut qu'on fasse nous-mêmes* » (Carmen).



En résumé, l'on note que la perception de la participation sociale et l'intériorisation de l'engagement social sont différentes au sein des interlocutrices et par conséquent leur désir de participer aussi : certaines ont un fort désir de participer alors que d'autres semblent moins interpellés par les possibilités d'implication qu'on leur propose au Québec.

### 5.2.3 L'ouverture du milieu

Dans un autre ordre d'idées, il existe des éléments structurels qui influencent la participation sociale des femmes immigrantes. Ces éléments font référence, par exemple, à l'ouverture de la société d'accueil à l'implication des femmes immigrantes, à l'attitude des membres des organisations, à l'image des femmes immigrantes véhiculée par la société d'accueil, etc. (Andrew 2010, Breton 1997, Frideres 1997, Helly 1997). Cette ouverture de la société à l'implication des femmes immigrantes a été soulevée par une interlocutrice, même si celle-ci trouve qu'elle n'a pas eu de problèmes à cet égard : *« Mais une autre chose c'est, s'il y a la place. Je ne sais pas si tout le monde est ouvert à laisser... mais ça c'est une autre question, c'est... Jusqu'à le moment tout ce que j'ai pensé faire comme bénévolat ç'a marché. Oui ç'a marché oui »* (Luciana).

Pour que les femmes immigrantes puissent s'impliquer, la société d'accueil doit être ouverte à ce qu'elles participent activement à la sphère publique. Dans cette perspective, une interlocutrice a affirmé que son accent était une barrière à son implication. Elle sent que les natifs et les natives ont des réticences à l'écouter et à répondre positivement lorsqu'ils l'entendent parler. Cette dernière, qui a accepté cette situation comme étant un fait qu'elle ne peut changer, a décidé d'affronter cette difficulté et de poursuivre sa participation sociale. Mais, il est possible que ce soit toujours une barrière pour d'autres femmes.

Et si tu fais un appel comme bénévole chez quelqu'un, et ils vont simplement : est-ce que c'est la maison à telle personne. Ils vont dire, non. Oh, mais Mme, regarde, est-ce que vous êtes le numéro tel, tel, vous n'êtes pas telle Madame, vous avez laissé votre nom pour telle activité... Ah OK! Tout de suite, dans 5 minutes, il t'avait dit que non c'était pas elle. On sait que c'est elle. Je me demande si c'est à cause de mon accent. (Carmen)

À ce propos, l'attitude des membres de la communauté d'accueil par rapport à l'accent des femmes immigrantes est soulevée par la majorité des interlocutrices comme étant « gênante ». Cette attitude renvoie une image négative des femmes immigrantes envers elles-mêmes, de sorte que la langue, ou plutôt l'accent peut être une réelle barrière à la participation sociale des femmes immigrantes.

Il paraît que j'ai un accent. Les gens dits, ils vont demander, d'abord et avant tout, pas seulement au travail, n'importe où que je vais, soit au bénévolat, soit à l'école de ma fille, peu importe. La première question que les gens disent. D'où tu viens, d'où c'est cet accent-là? Il faut toujours que tu t'expliques et que tu te présentes tandis que tu connais pas l'autre personne. Tu sais rien de l'autre personne, mais toi, il faut que tu t'exposes.  
(Carmen)

(...) c'est... le niveau d'exigence qu'un immigrant fait envers lui-même pour s'intégrer. Je trouve qu'on s'exige beaucoup. (...) je trouve qu'on s'exige trop pour, pour dire: OK, j'ai réussi, je m'intègre. Tu comprends. Des fois je me dis: je suis pas obligée d'être parfaite, je suis pas obligée d'être, d'écrire un français, les Québécois font plein de fautes. Alors pourquoi c'est moi qui dois toujours être parfaite. Tu comprends. Alors, je pense que c'est ça on s'exige trop parce que nous sommes dans une situation vulnérable, peut-être, à quelque part, alors c'est ça j'ai remarqué... (Juliana)

Comme le souligne le deuxième extrait, les femmes immigrantes exigent beaucoup d'elles-mêmes concernant leurs compétences linguistiques. D'ailleurs, c'est un élément qui est ressorti de presque toutes les entrevues, quelques-unes démontrant une insécurité quant à leur français. Cette insécurité face à la langue peut influencer la participation sociale des interlocutrices. D'ailleurs, Astudillo (2004) mentionne que les personnes immigrantes débutent souvent leur participation lorsqu'elles se sentent à l'aise avec la langue. Dans le même sens, Helly (1997) souligne que lorsque les femmes immigrantes perçoivent des obstacles à leur insertion dans différentes dimensions de la société, elles auront tendance à ne pas participer aux instances et aux structures associatives qui les entourent ou à participer seulement à celles ethniques ou pan ethnique (Helly 1997 dans Labelle et *al.* 2008).

Nous avons mentionné que l'image des femmes immigrantes véhiculée par certains groupes de la société d'accueil est fréquemment reliée à l'image de communautés traditionnelles et patriarcales et à l'image d'elles comme étant plus proches de la sphère privée et absentes de la sphère publique (Andrew 2010, Vatz Laaroussi et *al.* 1996). Selon Vatz Laaroussi et *al.* (1995b) et Legault (1993), la visibilité des femmes

immigrantes dans la société passe souvent par leurs rôles associés à leur appartenance de genre, puisque c'est fréquemment au moment de la maternité ou de la maladie d'un enfant qu'elles sont approchées. Cette visibilité crée l'image de femmes absentes du « *développement social et économique de la région* » (Vatz-Laaroussi et al., 1995b :134). Pour Andrew (2010), cette image crée une véritable barrière à l'exercice de l'engagement social pour les femmes immigrantes.

Finalement, nous remarquons que l'ouverture de la société et des organisations envers les femmes immigrantes ainsi que l'image véhiculée de celles-ci par certains groupes de la société sont des éléments qui peuvent influencer la participation sociale des interlocutrices.

#### **5.2.4 La présence d'organismes ethniques ou multiethniques**

Les femmes immigrantes doivent pouvoir trouver un milieu qui les inspire et qui facilite le passage de la sphère privée à la sphère publique. Selon Breton (1997), la participation sociale débutera généralement par la participation à un regroupement ethnique. Cependant, au Saguenay, il y a très peu de lieu ethnique ou multiethnique<sup>60</sup> où l'appartenance à une minorité visible et/ou audible pourrait encourager le passage des femmes immigrantes à la sphère publique et favoriser leur participation sociale. Mais encore, il n'y a aucun espace spécifique pour les femmes immigrantes, espaces qui culmineraient l'identité de genre et d'immigrante.

De ce fait, le passage de la sphère privée à la sphère publique peut être plus difficile pour les femmes immigrantes puisqu'elles doivent passer directement à un univers mixte où elles seront, possiblement, les seules représentantes immigrantes. C'est à notre avis une difficulté qui ne se présente pas dans les grands centres urbains où il existe plusieurs types d'associations à caractère ethnique ou multiethnique.

---

<sup>60</sup> Les interlocutrices nous ont parlé de deux lieux à caractère multiethnique, la Corporation Intégration Saguenay (CIS) et l'Association des étudiant(e)s internationaux de l'UQAC (AEI).

À ce propos, l'interlocutrice qui était très impliquée à Montréal l'était au sein de groupes de femmes immigrantes ou de personnes immigrantes, ou encore au sein de groupes mixtes où il y avait une forte présence de personnes immigrantes. Elle cherche la même chose au Saguenay, un lieu, un organisme, où elle retrouvera des gens qui partagent sa réalité, son expérience, comme elle le mentionne :

(...) j'aimerais trouver des personnes comme nous (rires), ici, qu'il vient beaucoup de personnes. *Comme nous, vous voulez dire des familles immigrantes?* Oui, oui, qu'il y ait plus d'activités, des activités, au moins, pas tout le temps... une fois par semaine pis... je peux vous aider, je peux faire du bénévolat, je peux faire beaucoup de choses. (Daniela)

Il est vrai qu'il existe quelques lieux où sont regroupées des personnes immigrantes. Nous en identifions deux, l'Association des étudiant(e)s internationaux de l'UQAC (AEI) et la Corporation intégration Saguenay (CIS). Bien que plusieurs des interlocutrices soient étudiantes ou aient été étudiantes, une seule d'entre elles semble avoir fréquenté l'AEI. Ce regroupement multiethnique est donc très peu investi par les femmes immigrantes. Il est possible que l'identification au rôle de mère plus qu'à celui d'étudiante soit en cause, ou bien l'âge qu'elles ont au moment de leurs études à Chicoutimi peut aussi être un facteur qui contribue à cette faible participation, comme le souligne cette interlocutrice : « *Même quand j'étais étudiante j'ai eu 31, mes collègues sont 20-21-24. C'est quelque chose, mais ç'a bien été par exemple* » (Marisa). Alors que celle qui s'y est impliquée n'avait pas d'enfants et était plus jeune au moment de ses études.

Le deuxième lieu, la CIS, est un organisme à but non lucratif mis sur pied par des personnes immigrantes d'origine colombienne en 2003. Cet organisme est moins actif depuis 2009, mais il existe toujours. Il a été un tremplin d'implication important pour certaines interlocutrices. Que ce soit une participation de façon formelle ou informelle, elles ont profité du cadre offert par la CIS pour s'engager socialement. Elles ont été bénévoles, membres du conseil d'administration ou responsables de projets.

En outre, quelques-unes participaient aux activités offertes en tant que membre seulement. Elles fréquentaient régulièrement les activités d'intégration socioculturelle

offertes par l'organisme. *« Oui, je connais. Oui, j'ai allée au brunch des nations. Je connais beaucoup »* (Daniela).

Nous avons mentionné que cet organisme regroupait un grand nombre de personnes originaire de la Colombie et nous pensons que cela a favorisé la participation des femmes colombiennes. *« C'est plutôt les fêtes et tout ça qu'on participe, parce que tous les Colombiens sont là, la musique, et tout ça là. C'est plutôt récréatif »* (Marisa). Au total, les quatre femmes originaires de la Colombie qui ont participé à notre recherche participaient comme bénévoles ou comme membres aux activités de cet organisme, alors que les autres femmes participaient moins ou pas du tout.

Au moment de l'entrevue, l'ensemble des femmes qui participaient bénévolement ou qui fréquentaient les services et les activités de la CIS, ne le faisaient plus. La diminution des activités au sein de la CIS est certes un élément qui explique en partie cette baisse de participation, mais ce n'est pas la seule raison qui explique ce changement à notre avis. Nous notons quatre autres raisons.

Pour l'une d'elles, c'est un manque de disponibilité qui l'a poussée à se retirer. Pour les autres, la proximité de l'organisme a joué dans cette diminution de leur participation: *« On connaît la Corporation d'intégration, plus quand elle était ici (rires) maintenant c'est plus loin. Il y a beaucoup de personnes nouvelles, qu'on connaît pas »* (Ema). La CIS ayant déménagé à Chicoutimi alors qu'elle était située à Jonquière, les femmes qui habitent le secteur de Jonquière se sentent maintenant plus éloignées. Troisièmement, le changement d'équipe au sein de la direction a éloigné une interlocutrice qui est insatisfaite puisqu'elle se reconnaît moins dans le mode de fonctionnement de la nouvelle équipe qu'elle trouve plus autoritaire et moins démocratique :

Porque antes (...) yo creo que los inmigrantes estaban mas cerca y habia mas reuniones, todos participabamos. No era una dictadura, era una... democracia. Todos opiniabamos, todos hablabamos. Pero hoy en dia no se conoce nada de lo que pasa en la Corporacion. Entonces, estamos un poquito... insatifechos, realmente con las funciones. (Milena)

Parce qu'avant (...), je crois que les immigrants étaient plus près et il avait plus de réunions, tous participaient. Ce n'était pas une dictature, c'était une... démocratie. Tous

avaient une opinion, tous parlaient. Mais aujourd'hui on ne connaît rien de ce qui se passe à la Corporation. Alors, nous sommes un peu... insatisfaits, réellement avec les fonctions.

Quatrièmement, la diminution des membres originaires de l'Amérique latine, et surtout de la Colombie, au sein de la CIS et de son équipe a probablement entraîné une baisse de participation pour ces interlocutrices, car elles se reconnaissent moins dans cette association. Leur sentiment d'appartenance étant moins fort qu'avant, elles diminuent donc leur participation, comme le mentionne celle-ci : « *D'après moi, je sais pas les autres organismes, parce que la Corporation a pas fini, mais on fait pas des activités parce que les Colombiens sont pas là* » (Marisa).

Bref, nous pensons que la présence de lieux ethniques ou multiethniques influence la participation sociale des femmes immigrantes puisqu'elle encourage le passage à la sphère publique et parce que le sentiment d'appartenance est un incitatif à l'implication. Toutefois, il y a peu de lieux de ce genre au Saguenay et il semble que cela rende plus difficile la participation sociale des femmes immigrantes.

### **5.2.5 Les conditions matérielles**

La précarité économique, la recherche d'emploi, les horaires atypiques, etc. sont des éléments qui compliquent l'engagement social des femmes immigrantes. C'est le cas des interlocutrices qui ont présentement des emplois autonomes et ponctuels comme travailleuses domestiques. Vivant dans l'attente d'un appel d'un(e) client(e) et devant toujours chercher de nouveaux ou nouvelles client(e)s, elles ont très peu de temps pour s'impliquer au sein d'un organisme. Il semble que l'appartenance de genre (emploi atypique) et leur appartenance à une minorité visible et/ou audible (confinement à un emploi précaire comme travailleuse domestique) contribuent à rendre leur participation sociale complexe.

Également, le fait de ne pas avoir de voiture a limité l'une d'elles dans sa mobilité et elle a donc décidé de ne pas s'impliquer auprès de l'organisation dont elle avait envie. Bustos Foglia (2008) fait remarquer que le fait de ne pas conduire et de ne pas bien

connaître le système de transport en commun nuit à la participation sociale des femmes immigrantes. Dans le même sens, selon Andrew (2010), les conditions matérielles vécues par les femmes immigrantes peuvent rendre plus difficile le passage de la sphère privée à la sphère publique.

Par contre, ces deux interlocutrices accordent, selon leurs disponibilités, du temps pour accueillir et accompagner les nouveaux et nouvelles arrivant(e)s. Puis, l'une d'elles organise des soirées de prières chez elle avec des personnes immigrantes ainsi que des natifs et natives.

### 5.2.6 L'articulation des temps sociaux

L'articulation des temps sociaux<sup>61</sup> est un obstacle à la participation sociale des femmes immigrantes. Cette réalité a souvent été nommée par les interlocutrices comme étant une limite importante à leur participation.

À ce sujet, une interlocutrice qui a eu plusieurs implications depuis son arrivée au Saguenay exprime qu'elle aimerait poursuivre dans cette voie, mais qu'elle n'y arrive pas. Même si cette femme a un mode de répartition égalitaire au sein de son couple, les contraintes familiales ajoutées aux contraintes de son emploi et des études lui laissent peu de temps pour s'impliquer. Cette réalité est, pour elle, une manifestation de la limite de l'articulation famille-travail/études, limite qui lui crée de l'insatisfaction, comme le dévoile ce passage :

J'essaye de m'impliquer beaucoup dans des activités... peut-être j'aimerais le faire plus, beaucoup plus, mais c'est vrai que j'ai, c'est ça le problème, je n'ai pas le temps. C'est là qu'arrête la conciliation. (...) Même si je dors 4 h par jour, je suis pas capable de réussir à le... à faire tout, tout ça, non. (Luciana)

Toutefois, elle demeure positive quant à l'idée de reprendre ses implications lorsque ses enfants seront plus grands, ou bien elle pense choisir des activités où ses enfants pourront participer avec elle. « *J'espère que les enfants vont grandir et après ça, ça va être une*

---

<sup>61</sup> Notre définition de l'articulation des temps sociaux a été donnée dans le troisième chapitre à la section 3.2.5 Être une mère n'est pas toujours avantageux.

*autre histoire. Pour le moment c'est ça, toute l'énergie, ça reste tout dans la famille, l'étude pis le travail » (Luciana).*

Cette limite est également soulevée par l'interlocutrice qui a actuellement une participation formelle. Désirant retourner aux études à temps plein, elle affirme qu'elle ne pourra pas continuer ses implications pendant cette période. *« Ce que je vais arrêter, quand je vais recommencer mon cours en septembre » (Carmen).* Cette femme a décidé d'aller aux études de soir afin de demeurer disponible pour les besoins de sa famille le jour et pour travailler quelques heures par semaine. Il ne lui reste donc plus beaucoup de temps pour réaliser d'autres activités d'autant plus, que cette femme est plus responsable que son mari des activités réalisées dans la sphère privée, leur mode d'organisation familiale étant traditionnel.

Selon l'étude d'Astudillo (2004) sur la participation civique des personnes originaires du Pérou, l'articulation des temps sociaux représente également un obstacle pour leur participation. Elle souligne que *« le travail, la famille et le manque de temps constituent souvent la plus grande barrière à la participation » (p.77).*

Nous venons de voir plusieurs éléments qui peuvent susciter la participation sociale des femmes immigrantes. Encore une fois, c'est la combinaison de ces éléments qui encourage ou non cette participation, mais nous avons remarqué que le réseau social l'influence grandement. Dans la prochaine partie, nous aborderons les bénéfices de cette participation sociale et ses répercussions sur les pratiques d'intégration des interlocutrices.

### **5.3 La participation sociale, un « plus » pour les femmes immigrantes**

Dans cette partie, nous allons démontrer comment la participation sociale influence les pratiques d'intégration des femmes immigrantes et comment elle peut être un vecteur d'intégration. Nous verrons qu'elle suscite des apprentissages sur la société québécoise et saguenéenne, le développement d'un capital social, un sentiment de satisfaction et



d'appartenance à la communauté et qu'elle est un bon tremplin pour éventuellement obtenir un emploi au Québec.

### 5.3.1 Apprentissages sur la société québécoise et saguenéenne

Les interlocutrices évoquent les nombreux apprentissages sur la société québécoise et saguenéenne qu'elles ont pu réaliser grâce à leur participation sociale, comme le souligne celle-ci : « (...) *parce qu'on apprend beaucoup aussi. Oui c'est, c'est... c'est le moment qu'on s'implique et qu'on apprend la façon de fonctionner aussi de la société* » (Luciana). L'apprentissage du fonctionnement de la ville, de la société et la connaissance de la culture québécoise sont les apprentissages qui sont les plus souvent nommés. « *Qui sont comme une façon de connaître la ville et le fonctionnement de la ville, le fonctionnement de la société ici* » (Ema).

De même, une interlocutrice mentionne qu'elle a pu développer sa connaissance du système politique dans le cadre d'une de ses implications. Ce système lui semble plus compréhensible et accessible par la suite puisqu'elle constate qu'il se rapproche de celui de son pays d'origine. Aussi, l'implication au sein du conseil d'administration de l'école de ses enfants a favorisé la compréhension du système d'éducation et de la société québécoise d'une interlocutrice<sup>62</sup>.

Dans le même sens, Mailloux et al. (2002) mentionnent que faire du bénévolat est un moyen de s'intégrer dans la société d'accueil, de comprendre les comportements culturels, « *en particulier les pratiques et attitudes en matière d'éducation des enfants* », de connaître les ressources de la collectivité, d'acquérir plus de confiance en elles et d'apprendre à fonctionner « *à l'extérieur de leur groupe familial ou culturel* » (p.16).

---

<sup>62</sup> Puisque ce point a été développé dans le troisième chapitre, nous ne l'élaborerons pas ici.

### 5.3.2 Capital social

L'interaction avec les membres de la communauté est un aspect important de la participation sociale pour les interlocutrices. Cette participation leur semble être un bon moyen pour entrer en relation, connaître des gens, pratiquer le français et se constituer un capital social qui les aidera dans leurs pratiques d'intégration :

Y tres porque... porque te ayuda a relacionar, te beneficia tambien a ti, porque te relaciones con otras personas, practicas el frances, no... vas abriendo tu... panorama en cuanto a... a conociendo a personas..., abras tu panorama en relaciones sociales (Flor)

Et trois parce que... parce que ça t'aide à entrer en relation, ça te bénéficie aussi à toi, parce que tu entres en relation avec d'autres personnes, tu pratiques le français non?... Tu vas ouvrir ton... panorama par rapport à... à connaître des gens..., tu ouvres ton panorama de relations sociales.

Par ailleurs, s'impliquer avec une personne qu'elles connaissent favorise l'approfondissement de la relation et le renforcement de l'amitié. Une interlocutrice a littéralement construit son réseau social à partir des gens qu'elle a rencontrés lors de sa première implication au Saguenay. Ces personnes sont toujours présentes dans sa vie et elles ont contribué à favoriser ses pratiques d'intégration. Dans un autre sens, l'une d'elles valorise beaucoup le réseau social et le capital social qu'elle s'est bâtis dans le cadre de ses implications. Elle est contente d'avoir rencontré des gens engagés, une valeur qu'elle aime beaucoup.

Selon une interlocutrice, l'absence d'activités à la CIS est une perte pour les personnes immigrantes puisque c'était un très bon moyen de « faire » l'intégration. Le fait qu'il y avait toujours des Québécois(e)s impliqué(e)s et qui participaient aux activités socioculturelles était un avantage pour leurs pratiques d'intégration. Ces activités facilitaient le contact avec les natifs et les natives ainsi que la possibilité d'agrandir leur réseau social et leur capital social, comme elle le souligne :

(...) pour l'intégration, mais oui... c'est difficile parce qu'on a pas la Corporation par exemple. Ça donne, ça donnait beaucoup de choses, des personnes pour s'intégrer, pour trouver des contacts, des personnes qui peut nous aider à faire quelque chose ou travailler ou étudier ou faire quelque chose. (Marisa)

Néanmoins, le capital social engendré par la participation sociale d'une interlocutrice est plutôt faible. Bien qu'elle ait développé deux relations profondes avec

des femmes plus âgées, elle est déçue de ne pas avoir établi plus de relations avec des gens de son âge. Nous avons remarqué que quelques femmes avaient plus de difficulté à développer un réseau social. Celles-ci se questionnent beaucoup sur la façon d'entrer en contact avec les Québécois(e)s et se demandent jusqu'où elles peuvent aller dans ces relations alors qu'avec une personne de leur origine, elles n'ont pas ce questionnement. Parfois, les codes sociaux balisant la communication au Québec ne leur apparaissent pas clairement, comme le mentionne cette interlocutrice qui se questionne sur les relations d'amitié entre les hommes et les femmes :

C'est difficile aussi parce qu'il y a des codes, comme des codes sociaux qui marchent dans ton pays et que des fois ils marchent ici, mais des fois, ils marchent pas tout à fait (...) Je ne sais pas comment faire, comment cette communication, comme... arriver à dire ça. Comme la façon que je l'essaye ça, ça donne que c'est toujours mal interprété (rires). (...) Je sais pas comment l'exprimer pour que ça marche. J'apprendrai, un jour j'espère. (Elena)

Dans ces cas, ces femmes se montrent insatisfaites par rapport à leur réseau social et cela engendre le sentiment qu'elles ne sont pas bien intégrées à la région.

Malgré tout, la participation sociale semble favoriser le capital social des femmes immigrantes et la rencontre d'autres personnes.

### **5.3.3 Satisfaction et sentiment d'appartenance à la communauté**

Participer bénévolement au sein d'un organisme ou d'un groupe est bénéfique pour le sentiment d'appartenance des femmes immigrantes à la communauté saguenéenne. Rencontrer des gens, être membre d'un groupe et donner du temps à la communauté favorisent le développement d'un sentiment d'appartenance à cette communauté.

Une interlocutrice qui s'est beaucoup investie au sein de sa communauté a développé un sentiment d'appartenance à celle-ci, de sécurité et le sentiment d'être connu des gens. Ces sentiments ont une influence positive sur ses pratiques et son sentiment d'intégration.

Comme tu vois, tout le monde se connaît. Et moi aussi, je suis là-dedans. C'est le réseau social. On bâtit des amitiés aussi, mais c'est surtout savoir, les gens me connaissent,

savent qui je suis, savent que je suis responsable, savent que j'ai une famille. Ça me sécurise que les gens me connaissent (...) (Carmen)

D'ailleurs, pour Breton (1997) et Astudillo (2004), la participation sociale favorise les pratiques d'intégration parce qu'elle suscite un sentiment de responsabilité envers la communauté d'accueil, un sentiment d'identification et de contribution, et finalement, un sentiment d'appartenance à cette nouvelle communauté.

En général, les interlocutrices ont affirmé que s'impliquer ou faire du bénévolat leur procurait un sentiment de satisfaction et de bien-être : « (...) *porque te sientes bien uno, como persona. Dos, porque ayudas, no? Ayudas.* » (Flor), « (...) *parce que tu te sens bien premièrement, comme personne. Deux, parce que tu aides, non? Tu aides* ». Elles sont contentes de ce qu'elles font, de rencontrer des gens et elles ont du plaisir à le faire. À travers leur participation sociale, elles ont le sentiment de se réaliser comme personne et de contribuer à leur intégration.

Bref, la participation sociale encourage le sentiment d'appartenance à la communauté saguenéenne et elle procure une satisfaction qui est importante pour les femmes immigrantes. De surcroît, cette satisfaction est encore plus importante lorsqu'elles n'ont pas d'emploi ou d'emploi satisfaisant. Nous parlerons de ce point dans la prochaine section.

#### **5.3.4 Tremplin pour l'obtention d'un emploi**

Plusieurs interlocutrices ont mentionné les répercussions positives de la participation sociale sur leur vie professionnelle. Pour elles, faire du bénévolat leur donne la possibilité de se familiariser avec le marché de l'emploi et le fonctionnement de leur profession au Québec ou encore d'acquérir de nouvelles compétences de travail.

Pero si me parece interesante. Uno porque conocia... la realidad de como es que enseñar a los niños aca, no, me interesaba, es interesante para mi, para mi carrera. Y tuve la experiencia y contactos con los niños de aquí, con profesoras de aquí (...) (Flor)

Mais oui ça me paraît intéressant. Un parce que je connaissais... la réalité de comment est-ce qu'on enseigne aux enfants ici, non, ça m'intéressait, c'est intéressant pour moi,

pour ma carrière. J'ai eu l'expérience et le contact avec les enfants d'ici, avec les professeures d'ici (...).

Cette réalité est encore plus importante lorsqu'elles n'ont pas encore d'emploi ou qu'elles sont aux études. Réaliser une activité bénévole qui est reliée à leur domaine d'études leur permet de sentir qu'elles exercent leur profession, d'une certaine manière, comme avant au pays d'origine, comme le souligne celle-ci : « *ça me donne l'opportunité de, comme de me sentir dans mon, dans ma profession, un peu, oui* » (Ema).

Nous avons également remarqué que les femmes immigrantes avaient davantage tendance à s'impliquer lorsqu'elles étaient insatisfaites de leur emploi ou qu'elles n'avaient pas d'emploi, comme le démontre le passage précédent. À ce moment, elles investissent cette participation comme un moyen d'obtenir un emploi ou un emploi plus satisfaisant. Les deux interlocutrices qui ont des emplois comme travailleurs domestiques ne sont pas très satisfaites de celui-ci, elles accordent donc beaucoup de valeur à leur implication auprès d'autres personnes immigrantes ou pour l'une d'elles, à sa participation à son groupe de prières. Cette valorisation de leur participation sociale favorise leur sentiment d'intégration à la communauté.

De même, l'implication suscite parfois la confiance en leurs compétences personnelles et professionnelles. Cette confiance sera accentuée lorsque le travail accompli est reconnu par les collègues. Cette reconnaissance semble témoigner aux femmes immigrantes qu'elles ont les compétences et les capacités nécessaires pour s'insérer sur le marché du travail saguenéen. Aussi, elle peut favoriser le sentiment d'intégration.

Mais on était significative dans le sens qu'il te donne la confiance. Oui ça c'est une chose importante, la confiance (...) Ça dépend dans quoi on s'implique, mais c'est vraiment la confiance qui te donne et la possibilité d'entrer dans une dynamique de... de vie, oui dans une autre dynamique de travail, de vie. Oui ça c'est (...) ça rassure beaucoup. (Luciana)

Dans le même sens, une étude du Secrétariat de l'initiative sur le secteur bénévole et communautaire (ISBC)<sup>63</sup> affirme que les femmes, en général, font du bénévolat afin d'utiliser leurs compétences et d'en acquérir de nouvelles. Plus souvent que les hommes, elles le font dans le but de se trouver un emploi ou d'améliorer leurs conditions d'emploi.

En résumé, dans ce cinquième chapitre nous avons répondu à notre troisième sous-question de recherche : *comment la participation sociale influence-t-elle les pratiques d'intégration des femmes immigrantes?* Nous avons mentionné qu'elle permet des apprentissages sur la société québécoise et saguenéenne, qu'elle permet d'entrer en relation et de se créer un capital social, qu'elle suscite un sentiment de satisfaction et d'appartenance à la communauté et finalement, qu'elle est un tremplin pour l'obtention d'un emploi et un lieu de réalisation professionnelle lorsque la satisfaction pour l'emploi est faible ou parce qu'elles n'ont pas encore d'emploi. Ainsi, il semble que participer socialement pour les femmes immigrantes soit un moyen de susciter leurs pratiques d'intégration et que ce soit un vecteur d'intégration.

Même si cette participation est reconnue par les femmes immigrantes comme une activité qui facilite leurs pratiques d'intégration, elles sont peu nombreuses à participer. Nous avons constaté que seulement cinq interlocutrices avaient une forme de participation au moment de l'entrevue et qu'elle se manifestait majoritairement par l'entraide auprès d'autres personnes immigrantes ou des nouveaux et nouvelles arrivant(e)s. Certains obstacles ou limites peuvent les empêcher de participer. L'ouverture du milieu, la faible présence d'organismes ethniques ou multiethniques, l'articulation des temps sociaux et les conditions matérielles en sont des exemples.

Ainsi, il apparaît que l'appartenance de genre (articulation des temps sociaux, conditions d'emploi précaire, etc.) et l'appartenance à une minorité visible et/ou audible (maîtrise de la langue, peu de lieux ethniques, etc.) sont des éléments qui ont des impacts

---

<sup>63</sup> MAILLOUX, Louise, Heather HORAK et Colette GODIN. (2002), *Motivation en situation difficile : problèmes des femmes dans le secteur bénévole au Canada*, Rapport de l'initiation sur le secteur bénévole et communautaire, Secrétariat de l'initiative sur le secteur bénévole et communautaire, 37 pages

sur la participation sociale des femmes immigrantes et de ce fait sur leurs pratiques d'intégration.

Toutefois, d'autres aspects encouragent et facilitent la participation sociale des femmes immigrantes, par exemple, le réseau social, l'intériorisation de la notion d'engagement social ainsi que l'insatisfaction ou l'absence d'emploi.

## CHAPITRE VI

### REGARD D'ENSEMBLE SUR LES PRATIQUES D'INTÉGRATION

*(...) des immigrées qui dans leur pays d'origine s'étaient engagées dans des professions à prédominance masculine telles qu'ingénieures ou directrices de banque se réorientent ici dans des professions typiquement féminines, peu prestigieuses et mal rémunérées. En raison de leurs identités entrecroisées de femmes, d'immigrées et, dans plusieurs cas, de membres des minorités visibles, la migration pour elles est synonyme d'inégalité économique. (Chicha 2009 : 104)*

Les trois chapitres précédents ont analysé les pratiques d'intégration des femmes immigrantes en lien avec nos trois dimensions prises séparément, la sphère privée, l'emploi et la participation sociale. Dans une perspective analytique, cette séparation est pertinente pour approfondir les particularités de chacune d'elles. Toutefois, une analyse globale qui se penche sur les interactions entre ces dimensions permet de mieux comprendre les pratiques d'intégration des interlocutrices dans leur ensemble. D'ailleurs, très peu d'études portant sur l'intégration des femmes immigrantes se sont penchées sur la relation existant entre la sphère privée et la sphère publique (emploi et participation sociale) en tenant compte des rapports sociaux de sexe (Metropolis 1998). Ce chapitre s'attardera donc sur ces interactions.

D'autre part, ce chapitre vise à revenir sur nos trois dimensions et sur notre question principale de recherche : *quelles répercussions la division sexuelle du travail a-t-elle sur les pratiques d'intégration des femmes immigrantes au Saguenay?* Comme plusieurs éléments de réponses ont déjà été abordés dans les parties précédentes, nous en ferons une synthèse dans cette partie afin de répondre à notre question principale, mais de nouveaux éléments d'analyse seront également amenés dans le but d'affiner notre compréhension des pratiques d'intégration et des répercussions de la division sexuelle du travail sur celles-ci. Rappelons que la division sexuelle du travail (DST) « désigne



*initialement l'assignation prioritaire des hommes au travail productif, et des femmes au travail reproductif* » (Bereni et al., 2008 :114)<sup>64</sup>.

En premier lieu, nous allons revenir sur les modes d'organisation familiale, plus particulièrement, sur le mode égalitaire, et nous verrons comment certaines caractéristiques sociales et le contexte d'immigration favorisent l'établissement de pratiques égalitaires. En deuxième lieu, nous examinerons comment ces modes d'organisation familiale teintent le rapport qu'ont les femmes immigrantes à l'emploi. Aussi, nous parlerons des particularités du marché du travail des femmes immigrantes et de ses conséquences sur leurs pratiques d'intégration. En troisième lieu, nous considérerons comment la participation sociale est influencée par le genre et l'appartenance à une minorité visible et/ou audible.

### **6.1 L'organisation familiale majoritairement égalitaire : une tendance à explorer**

Dans le troisième chapitre, nous avons mentionné que l'image des femmes immigrantes parfois véhiculée par des groupes membres de la société d'accueil est celle de personnes assignées à la sphère privée et donc peu présentes dans l'espace public. Bien que quelques interlocutrices (3/10) aient un mode d'organisation familiale traditionnel et qu'elles soient les principales responsables des tâches domestiques et familiales, *toutes entretiennent fréquemment des relations avec le milieu qui les entourent et sont présentes dans l'espace public*. Ces relations passent par différents canaux et nous avons noté que les responsabilités familiales sont un de ces canaux qui permettent d'entretenir des relations avec le milieu saguenéen, qui favorisent les pratiques d'intégration et qui suscitent un sentiment d'appartenance.

De plus, il est intéressant de constater qu'une majorité d'interlocutrices (6/10) ont établi des pratiques égalitaires et ont revu les rapports sociaux de sexe au sein de leur couple. Comme cette tendance nous semble importante et à contre-courant des préjugés

---

<sup>64</sup>Pour avoir plus d'informations sur notre définition de la notion de DST, allez voir notre premier chapitre.

véhiculés envers les femmes immigrantes, nous avons tenté de comprendre comment certains éléments ont pu favoriser l'établissement de ces pratiques égalitaires au sein des interlocutrices. Nous en avons identifié trois : le niveau de scolarité, les aspirations professionnelles et la remise en question du concept de pourvoyeur principal. À travers l'exploration de ces trois aspects, nous allons aussi aborder les deux autres modes d'organisation familiale c'est-à-dire les modes traditionnel et inversé, et nous allons voir comment ces trois éléments influencent ces deux modes d'organisation familiale.

### **6.1.1 Niveau de scolarité**

Les femmes immigrantes vivent une forte déqualification sur le marché du travail québécois. Nous avons constaté qu'afin de déjouer cette réalité, les interlocutrices ont presque toutes entamé des études et obtenu un diplôme québécois. Cette pratique d'intégration a pour conséquence d'augmenter leur niveau de scolarité, peu importe leur catégorie d'immigration. Au total, seulement trois d'entre elles n'ont pas de diplôme universitaire alors que les autres ont majoritairement un diplôme de 2<sup>e</sup> cycle. Le tableau 6.1 présente le niveau de scolarité des femmes immigrantes rencontrées selon chacun des modes d'organisation familiale.

La distribution des interlocutrices au sein des modes d'organisation familiale selon leur niveau de scolarité démontre que les femmes immigrantes ayant une scolarisation plus élevée ont majoritairement établi des pratiques égalitaires avec leur conjoint (tableau 6.1). Des sept femmes ayant des diplômes universitaires, cinq ont établi des pratiques égalitaires. À l'inverse, la majorité de celles qui ont des diplômes techniques (2), a établi une organisation familiale traditionnelle et inversée, un mode d'organisation familial qui se base sur la division sexuelle du travail (DST). Dans le même sens, aucune ou presque de celles ayant un mode d'organisation traditionnel ou inversé n'a de diplôme universitaire de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> cycle. C'est pourquoi nous pensons que le niveau de scolarité est un élément qui favorise grandement l'établissement de pratiques égalitaires au sein des interlocutrices.

**Tableau 6.1 : Mode d'organisation familiale et niveau de scolarité**

	<b>Égalitaire</b>	<b>Traditionnel</b>	<b>Inversé</b>	<b>Total</b>
<b>Formation technique</b>	1	1	1	<b>3</b>
<b>Diplôme universitaire 1<sup>er</sup> cycle</b>	1	1	0	<b>2</b>
<b>Diplôme universitaire de 2<sup>e</sup> cycle ou en voie de l'obtenir</b>	3	1	0	<b>4</b>
<b>En voie d'obtenir un diplôme universitaire de 3<sup>e</sup> cycle</b>	1	0	0	<b>1</b>
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>10</b>

Par ailleurs, indépendamment de leur mode d'organisation familiale, nous avons remarqué que plus les femmes immigrantes sont scolarisées, plus elles ont acquis une grille de lecture féministe de la place des femmes et des hommes dans la société. Par conséquent, elles remettent plus en question la séparation des tâches et des rôles dans la sphère privée. Ces propos d'une interlocutrice le démontrent bien :

Entonces los roles son a la par, no hay de que tu por ser hombre tu haces eso, yo por ser mujer, no. Todo es a la par, no? (...) Todos somos iguales no? No, siempre he visto la igualdad para todos y... tanto la mujer como el hombre (...). (Flor)

Alors, les rôles sont « sur un pied d'égalité », il n'y a pas de toi pour être un homme tu fais cela, moi pour être une femme, non. Tout est « sur un pied d'égalité », non? (...) Nous sommes tous égaux non? Non, j'ai toujours vu l'égalité pour tous et... tant pour la femme que pour l'homme (...).

Dans le même sens, l'on constate que les deux interlocutrices qui ont un mode d'organisation familiale traditionnel et qui ont un diplôme universitaire de 1<sup>er</sup> ou 2<sup>e</sup> cycle sont conscientes de vivre des inégalités liées à leur appartenance de genre et elles aspirent à une répartition qui tend vers des pratiques égalitaires. Malgré cette conscience et ce désir de changement, d'autres facteurs reliés à la division sexuelle du travail entravent l'établissement de ces pratiques : une socialisation qui naturalise les rôles sociaux associés à l'appartenance de genre semble être fortement intériorisée par leurs conjoints et les conditions économiques et sociales relatives à l'emploi de l'une d'elles la

défavorisent face à celles de son mari. À l'inverse, celle qui a un diplôme technique et qui a un mode d'organisation traditionnel ne semble pas avoir de grilles de lecture féministe des rapports sociaux de sexe et des inégalités qui en découlent. Elle perçoit cette DST comme étant complémentaire et naturelle, puis elle l'associe à son origine nationale.

Enfin, le niveau de scolarité a des répercussions sur l'établissement de pratiques égalitaires et sur l'acquisition d'une grille de lecture féministe des inégalités entre les rôles sociaux liés à l'appartenance de genre pour les interlocutrices. Surprenant (2009) avait remarqué cette même réalité au sein des jeunes couples québécois. Les études de Méda (2001) vont aussi dans le même sens, car elles soulignent que le niveau de scolarité est un élément qui favorise une vision plus égalitaire des rapports hommes-femmes :

Toutes les enquêtes le prouvent, plus les femmes sont diplômées, plus les couples comprennent des membres à haut niveau de diplôme, et plus les conceptions égalitaires en matière professionnelle comme en matière parentale prédominent (p.103).

Cette forte scolarisation témoigne également de leur volonté professionnelle qui encourage aussi l'établissement de pratiques égalitaires. Dans la prochaine section, nous explorerons le lien entre cette volonté, les aspirations professionnelles des interlocutrices et l'établissement de pratiques égalitaires.

### **6.1.2 Aspirations professionnelles et identité des femmes et des hommes immigrant(e)s**

Nous avons constaté que les femmes immigrantes ont des aspirations professionnelles très fortes. Elles définissent leur identité par leur rôle de conjointe et de mère, pour celles qui ont des enfants, mais cette identité est tout aussi fortement définie par l'occupation d'un emploi. Nous avons vu qu'occuper un emploi représente un accomplissement personnel en tant que femme; en tant qu'étrangère, les interlocutrices valorisent leur participation au marché du travail puisqu'elle symbolise leur intégration et leur réussite au Saguenay, en plus d'être un vecteur d'insertion.

Certaines interlocutrices qui ont de fortes aspirations professionnelles revendiquent donc un ancrage identitaire multiple, c'est-à-dire qu'elles se voient comme femme, conjointe, mère, amie, « femme au travail », etc. La revendication de leur identité comme

« femme au travail » passe notamment par une négociation de la séparation des tâches et des rôles associés à leur appartenance de genre à la maison afin d'avoir un accès plus facile au marché du travail.

Toutefois, celles ayant un mode d'organisation traditionnel continuent de vivre des inégalités dans la répartition des activités réalisées dans la sphère privée même si elles ont de fortes aspirations professionnelles. Ces inégalités sont le résultat d'un rapport de pouvoir entre les femmes et les hommes, comme le fait remarquer Méda : « *dès lors que les mères travaillent, et veulent travailler plus, il n'y a absolument aucune raison – sauf effet de domination – pour qu'elles continuent de supporter seules les tâches parentales et domestiques* » (p.103).

En outre, l'identité des conjoints contribue aussi à la remise en question de la DST. À partir des propos des interlocutrices, on peut penser que les conjoints de celles qui ont établi des pratiques égalitaires ne se définissent pas uniquement par leur emploi; eux aussi revendiquent un ancrage identitaire multiple où la dimension familiale a une place importante, comme le souligne cet extrait : « *Il est une personne très proche de la famille* » (Ema). Cette place accordée à la famille dans la vie et l'identité de leur conjoint peut probablement faciliter l'établissement de pratiques égalitaires.

Puis, il semble que celles qui ont un mode d'organisation familiale traditionnel, toujours selon les propos des interlocutrices, sont confrontées à la place qu'accorde leur mari à leur emploi. L'on peut penser que leur conjoint se définissent beaucoup plus selon l'idée du pourvoyeur principal où l'emploi est fortement valorisé pour la construction de leur identité, comme le traduisent ces propos : « *Je sais que c'est très important pour lui (l'emploi), mais, mais c'est très difficile pour nous* » (Daniela). Pour ces couples, l'accomplissement professionnel du mari est un élément essentiel de la réussite de l'immigration et il influencera les projets familiaux ainsi que l'organisation familiale.

Dans la prochaine section, nous allons voir comment l'immigration au Québec a amené quelques couples à revoir le concept de pourvoyeur principal.

### 6.1.3 Une remise en question du concept de pourvoyeur

Au Saguenay, quelques interlocutrices voient leur conjoint se repositionner au sein de leur sphère familiale, remettant ainsi en question la notion de pourvoyeur principal. En effet, selon les interlocutrices, certains maris sont plus présents dans la sphère familiale suite à l'immigration et il y a un accroissement de leur investissement dans les tâches domestiques et familiales comparativement au moment où ils étaient dans leur pays d'origine.

Ce changement est notamment lié à la situation en emploi des hommes immigrants au Québec. Leur expérience professionnelle au pays d'origine n'étant pas reconnue, n'ayant pas toujours de diplôme et appartenant à une minorité visible et/ou audible, ils ont de la difficulté à se trouver un emploi. Par conséquent, ils sont plus présents à la maison que lorsqu'ils étaient dans leur pays d'origine. Ces couples réorganisent donc leur vie familiale en fonction de l'absence d'emploi du conjoint et cette réorganisation favorise l'établissement de rôles plus égalitaires<sup>65</sup>.

Par ailleurs, ces couples s'inspirent du cadre social québécois où l'on valorise la participation des hommes à la sphère familiale. Cette nouvelle réalité sociale combinée à cette faible activité sur le marché du travail suscite une révision de leur vision des rapports entre les hommes et les femmes et contribue à remettre en question la division sexuelle du travail traditionnelle. Suite à ces changements, l'établissement de pratiques égalitaires est plus facile à concevoir et à réaliser.

De plus, pour les couples qui ont des emplois très précaires et dont les revenus sont minimes et instables, la contribution des deux conjoints est nécessaire à la survie de la famille. Nous avons noté que cette nouvelle réalité financière encourage la participation des femmes au marché du travail. Cette instabilité et cette précarité économique encouragent les partenaires à revoir le concept de pourvoyeur principal et masculin spécialement, parce que le modèle patriarcal ne convient pas étant donné la situation du

---

<sup>65</sup> L'on peut aussi penser que l'absence de communauté ethnique ou la faible présence d'autres personnes immigrantes au Saguenay encouragent une plus grande présence des conjoints dans la sphère familiale car ils n'ont pas de réseau d'appartenance culturelle très présent.

conjoint en emploi. À l'inverse, celles qui ont un mode d'organisation familiale traditionnel ont majoritairement des maris qui occupent de bons emplois ou un emploi qui les satisfait. Dans ces cas, le concept de pourvoyeur principal convient et il est donc plus difficile de le remettre en question.

Nous venons de voir trois éléments qui semblent jouer un rôle dans la révision de la division sexuelle du travail ou son maintien et qui semblent favoriser l'établissement de pratiques égalitaires pour certain(e)s. Bien entendu, c'est la combinaison de ces éléments qui favorisera ou non l'établissement de pratiques égalitaires. Par exemple, une interlocutrice ayant un niveau de scolarité élevé et dont le mari a de la difficulté à se trouver un emploi aura plus de facilité à instaurer des rôles égalitaires au sein de son couple, alors qu'une interlocutrice ayant un niveau de scolarité élevé et dont le mari a un très bon emploi, rencontrera plus de difficulté pour établir des pratiques égalitaires.

Dans la prochaine partie, nous aborderons la relation entre les activités réalisées dans la sphère privée et le rapport à l'emploi des interlocutrices.

## **6.2 Le rapport des femmes immigrantes à l'emploi**

Dans cette partie, nous verrons que la situation en emploi et le mode d'organisation familiale sont fortement imbriqués l'un dans l'autre, autrement dit, ils s'influencent mutuellement, chacun justifiant la place accordée à l'autre. Il semble que le mode d'organisation familiale complexifie ou facilite la participation des femmes immigrantes au marché du travail.

Par contre, il n'y a pas de corrélation entre le mode d'organisation familiale (traditionnel, égalitaire, inversé) et le type de participation au marché du travail<sup>66</sup>. En d'autres mots, ce ne sont pas les femmes qui ont un mode d'organisation familiale traditionnel, et qui, par conséquent, sont plus présentes que leur conjoint dans la sphère

---

<sup>66</sup> Le tableau 4.1 présente les différents types de participation au marché du travail au sein des interlocutrices : temps plein, temps partiel, contractuel, contractuel temporaire, autonome.

privée et plus responsables des activités qui s'y déroulent, qui participent le moins au marché du travail saguenéen. Nous avons constaté que d'autres aspects influencent la participation des interlocutrices au marché du travail, peu importe leur mode d'organisation familiale. Par exemple, la maîtrise de la langue française, l'âge, le niveau de scolarité, etc., sont des éléments qui marquent une différence dans la participation des femmes immigrantes au marché du travail, ce que nous présenterons dans la prochaine partie.

### **6.2.1 Mode d'organisation familiale et participation au marché du travail**

Comme la participation au marché du travail présente plusieurs avantages pour les pratiques d'intégration des femmes immigrantes (familiarisation avec la société québécoise, lieu de création du lien social et de connaissance mutuelle, lieu qui favorise le développement du sentiment d'intégration, etc.), les distinctions dans l'accès des interlocutrices à ce marché et à la vision de leur place sur ce marché ont des répercussions sur leurs pratiques.

Une première différence entre ces trois modes d'organisation familiale est la manière dont les couples vivent l'articulation famille-emploi/études. Premièrement, elle est vécue conjointement avec leur mari pour celles qui ont des pratiques égalitaires au sein de la sphère familiale, faisant de cette articulation une question familiale plutôt que féminine. À titre d'exemple, ces couples s'alternent les diverses responsabilités familiales (transport des enfants, tâches domestiques, absentéisme au travail), facilitant ainsi l'engagement professionnel de ces femmes, tout comme celui de leur conjoint.

Deuxièmement, cette articulation demeure une réalité uniquement féminine pour celles ayant un mode d'organisation traditionnel, c'est-à-dire que les interlocutrices doivent jongler seules avec les horaires, les responsabilités liées aux soins des enfants et les tâches domestiques. À ce moment, l'occupation d'un emploi est possible parce qu'elles ont trouvé des trucs qui leur permettent d'articuler ces sphères de leur vie ou



parce qu'elles ont trouvé un emploi qui s'articule avec leurs responsabilités familiales et domestiques ou encore, qu'elles mettent de côté d'autres dimensions de leur vie.

Troisièmement, la problématique de l'articulation famille-emploi/études ne se pose pas pour celle ayant un mode d'organisation familiale inversé puisque chaque membre du couple est responsable d'une seule sphère. Comparativement au type d'organisation familiale traditionnel où les femmes peuvent investir le marché du travail si elles assument l'articulation famille-emploi/études, dans ce mode de répartition, la présence d'un parent dans la sphère privée est nécessaire au bien-être de la famille et empêche, assez souvent, l'un d'eux de participer au marché du travail. Seul celui ou celle qui est pourvoyeur ou pourvoyeuse attiré(e) peut investir pleinement ce marché. Dans notre cas, c'est la mère qui peut présentement investir ce marché.

Ces distinctions dans la gestion de l'articulation famille-emploi/études sont liées à la vision qu'ont les couples des rôles parentaux et à un changement ou non dans la façon de pratiquer la parentalité ainsi que la DST. Elles ont des conséquences sur la participation des interlocutrices au marché du travail puisqu'elles facilitent ou compliquent leur accès à celui-ci. De plus, l'accessibilité au marché du travail influence également leurs choix professionnels.

Par contre, l'ensemble des interlocutrices entrevoit l'articulation famille-emploi/études comme une question privée uniquement, elles ne l'entrevoient pas comme une question collective. Elles ne mentionnent pas le rôle que peuvent jouer les employeurs en proposant des arrangements au niveau professionnel pour faciliter cette articulation.

Cependant, comme nous l'avons vu, une interlocutrice qui a refusé un emploi avec un horaire atypique puisqu'elle n'avait pas le soutien de son mari à la maison (organisation familiale traditionnelle), s'est fait proposer, en retour, un emploi qui convenait à sa réalité de mère :

« J'ai dit : Mon dieu, ça va pas, parce que c'est jeudi le soir, vendredi le soir, je peux pas. J'ai la garderie, j'ai pas le choix, je peux pas. Elle m'a dit, je vais trouver quelque chose

pour toi. Mais oui, elle a trouvé un emploi 8h30-4h, c'est, c'est une belle horaire, c'est magnifique oui. C'est pour moi. » (Marisa)

Cette situation démontre à quel point, dans l'organisation du travail, l'employeur peut être un élément qui facilite l'articulation emploi-famille et qui favorise la pleine participation des femmes immigrantes au marché du travail saguenéen et par conséquent leurs pratiques d'intégration. Cette réalité est encore plus importante lorsque les femmes sont pratiquement seules à assumer les défis de l'articulation famille-emploi/études, comme celle qui vient d'être citée.

Une deuxième distinction entre ces trois modes d'organisation familiale et leur rapport à l'emploi est la valeur accordée à l'emploi des conjointes au sein de la famille ou du couple. Nous avons noté que les couples ayant un mode d'organisation familiale traditionnel voient les femmes comme subordonnées autant dans la sphère privée que par rapport à leur participation au marché du travail. La représentation de l'emploi de ces femmes est celle d'un emploi de substitution ou d'appoint<sup>67</sup>. Le libre-choix par rapport à l'emploi (occuper un emploi ou non, quel type d'emploi, à temps plein ou partiel, etc.) est beaucoup moins présent dans ce type d'organisation familiale. De plus, nous avons vu que ces interlocutrices adoptent un discours collectif qui normalise l'idée que les femmes optent pour des trajectoires professionnelles moins exigeantes que leur conjoint et qui les rendent plus disponibles pour répondre aux besoins de leurs familles.

À l'inverse, les couples ayant des pratiques égalitaires à la maison investissent le marché du travail dans une perspective égalitaire, c'est-à-dire qu'ils ont également une vision égalitaire de la place des femmes dans la sphère professionnelle. Pour ces couples, le principe du plein-emploi<sup>68</sup> s'applique autant aux femmes qu'aux hommes. De plus, l'emploi de celle qui a un mode inversé est valorisé au sein de leur couple de sorte que c'est cette dernière qui investit le marché du travail, mais le principe du plein-emploi ne s'applique pas pour son conjoint.

---

<sup>67</sup> Une seule femme fait exception puisque son emploi est plus valorisé et mieux payé que celui de son mari. (Chapitre 3 et 4).

<sup>68</sup> Le principe du plein-emploi reconnaît l'emploi comme un droit pour tous les individus, peu importe leur sexe (Méda 2005)

Ces distinctions sont importantes, car lorsque les couples accordent une valeur égale à la place des femmes et des hommes dans les sphères privée et publique, les pratiques d'intégration des femmes immigrantes prennent plus de place au sein de la famille ou du couple. Autrement dit, ces femmes ont plus de facilité et de liberté pour entreprendre des projets ou pour participer à des activités qui favorisent leurs pratiques d'intégration, l'occupation d'un emploi en étant un exemple.

Peu importe le mode d'organisation familiale, le rapport des femmes immigrantes à l'emploi et la participation du conjoint dans l'articulation famille-emploi/études, les femmes immigrantes sont confrontées, comme toutes les autres femmes, à l'inadaptation de la société aux « couples bisactifs<sup>69</sup> » (Méda 2005). Mais encore, Chicha (2009) fait remarquer que cette réalité féminine doit être ajoutée aux autres difficultés rencontrées par les femmes immigrantes:

Le fait pour les immigrées d'avoir de jeunes enfants pourrait être un obstacle à une bonne intégration sur le marché du travail. Même si cette contrainte est partagée par toutes les femmes, il ne faut pas oublier qu'en ce qui concerne les immigrées elle s'ajoute aux autres obstacles qu'elles rencontrent en tant qu'immigrées (p.77).

Effectivement, certaines interlocutrices ayant un mode d'organisation familiale égalitaire ou inversé, mode qui pourrait favoriser leur « pleine » participation au marché du travail, ne participent pas pleinement ou sont insatisfaites de leur emploi. D'autres facteurs découlant de leur appartenance de genre et de leur appartenance à une minorité visible et/ou audible entravent leur participation au marché du travail.

### **6.2.2 Particularités du marché du travail pour les femmes immigrantes**

Au quatrième chapitre, nous avons constaté que l'appartenance à une minorité visible et/ou audible et le genre peuvent être des obstacles à l'obtention d'un emploi pour les femmes immigrantes. Nous avons mentionné que la faible maîtrise de la langue française, la méconnaissance du marché du travail, le manque de contacts professionnels

---

<sup>69</sup> Le concept de bisactivité (couples bisactifs) désigne le fait que les deux membres du couple sont actifs sur le marché du travail. Selon Méda, les sociétés ne se sont pas adaptées à la bisactivité des couples et l'activité féminine est banalisée (Méda 2005).

et la présence de jeunes enfants sont des contraintes pour participer au marché du travail qui découlent soit de leur appartenance à une minorité visible et/ou audible, soit de leur appartenance de genre, ou des deux à la fois. Nous avons également remarqué que le niveau de scolarité avait des conséquences sur l'insertion économique des interlocutrices.

Bien que leur participation au marché du travail se caractérise majoritairement par des emplois atypiques (7/10) et qu'elles soient nombreuses à vivre en situation de précarité économique, leur participation est tout de même fort nuancée (allant d'un emploi à temps plein et contractuel à un emploi autonome et sporadique). En conséquence, elles n'ont pas accès de la même manière à l'emploi alors qu'elles le voient toutes comme un émancipateur et un vecteur d'intégration. Comme le type d'emploi influence l'accès aux avantages procurés par l'occupation d'un emploi (développement de connaissances et de compétences, lieu de socialisation et de rencontre, influence sur le sentiment d'intégration, etc.) et surtout qu'il crée des inégalités quant à cet accès, cette différenciation quant à la participation au marché du travail est un élément qui joue grandement sur leurs pratiques d'intégration et leur sentiment d'intégration. À ce propos, Vatz Larroussi et *al.* (1996) ont constaté que l'emploi « *représente pour les femmes immigrantes un indicateur de différenciation sociale* » (p.18).

À titre d'exemple, les interlocutrices qui travaillent comme aides domestiques vivent dans un cercle de précarité économique qui les rend financièrement vulnérables et qui influence leurs pratiques d'intégration. N'ayant pas accès au marché du travail comme celles ayant des emplois contractuels, elles ne retirent pas autant de bénéfices liés à l'occupation d'un emploi (voir le chapitre quatre). L'enchevêtrement de leur appartenance de genre (responsabilités familiales et dévalorisation des compétences féminines sur le marché du travail), de leur appartenance à une minorité visible et/ou audible (accent et maîtrise de la langue), de leur âge ainsi que de leur niveau de scolarité (technique), les défavorise et les vulnérabilise sur le marché de l'emploi saguenéen.

Pour contrer cette dure réalité, elles valorisent leur sphère relationnelle, leur savoir-faire et leurs connaissances auprès d'autres personnes immigrantes et elles investissent

davantage les réseaux religieux que les autres interlocutrices. Cette valorisation d'autres composantes de leur vie suscite un sentiment d'appartenance à la localité et un sentiment d'intégration ou encore d'être en voie de l'être, bien qu'elles se sentent marginalisées dans leur participation au marché du travail.

Dans la littérature, l'on remarque que l'appartenance à une minorité visible et/ou audible ainsi que le genre sont nommées comme étant des éléments qui concourent à maintenir les femmes immigrantes dans des emplois atypiques et précaires, tel le mentionne Chicha (2009) : « *en raison de la ségrégation professionnelle selon le sexe et l'origine étrangère, plusieurs immigrées occupent des emplois dont les horaires sont atypiques et variables* » (p.39).

De surcroît, le contexte saguenéen, où la très grande majorité parle français et où il y a peu de personnes immigrantes, contribue à maintenir les femmes immigrantes en situation précaire en emploi. Nous l'avons mentionné, selon certaines interlocutrices, les employeurs à Saguenay ne sont pas enclins à embaucher des femmes qui ne maîtrisent pas la langue ou qui parlent avec un accent, de sorte qu'elles se tournent vers des emplois autonomes et ponctuels. De même, certaines qui maîtrisent bien la langue sentent une pression sur le plan professionnel envers leurs compétences linguistiques et l'on peut penser que cette pression ne se ferait pas autant sentir dans une région plus hétérogène. De plus, il est plus facile de se trouver un emploi lorsque les interlocutrices ont un réseau de contacts « québécois », c'est-à-dire, qui est formé de personnes natives de la région, puisqu'il n'y a pas de communauté ethnique à Saguenay et que le nombre de personnes immigrantes n'est pas assez grand pour constituer un levier professionnel. Cependant, ce ne sont pas toutes les interlocutrices qui ont un réseau « québécois » développé, ce qui peut augmenter les difficultés qu'elles rencontrent pour se trouver un emploi ou améliorer les conditions de leur emploi actuel.

De même, les interlocutrices sont nombreuses à se retrouver dans des secteurs d'emploi féminin. Encore une fois, l'appartenance à une minorité visible et/ou audible, tout comme l'appartenance de genre, sont des aspects qui contribuent à renforcer cette

tendance auprès des interlocutrices. Comme l'ont noté Guionnet et Neveu (2009), les femmes ont parfois l'impression de faire des choix professionnels alors qu'au fond elles reproduisent « *des normes largement intériorisées limitant le champ du possible imaginable et s'imposant à soi sans qu'on en ait conscience* » (p.157).

Les interlocutrices ne dérogent pas à cette tendance, à quelques exceptions près. Elles sont plusieurs à occuper des emplois dans des secteurs féminins où les compétences requises sont moins valorisées et moins reconnues comme étant des compétences parce qu'elles sont associées au prolongement de leurs rôles sociaux dans la sphère privée.

Comme toutes les autres femmes, elles sont confrontées à la « banalisation de l'activité féminine » (Méda 2005) et elles doivent vivre avec les conséquences de cette hiérarchisation entre les emplois. Nous en avons parlé, cette situation a pour effet de dévaloriser l'emploi de certaines interlocutrices au sein de leur foyer et de normaliser la secondarisation de leur projet professionnel. Alors qu'elles aspirent à un mode d'organisation familiale égalitaire et à un projet professionnel porteur d'insertion et de valorisation personnelle.

Par exemple, une interlocutrice a réorienté sa carrière et est passée d'un secteur masculin à un secteur féminin. Cette réorientation vers une profession moins prestigieuse et moins rémunérée a contribué à renforcer la DST au sein du couple et a modifié le rapport de cette femme à la sphère professionnelle. Comme le revenu des conjoints détermine la valeur accordée aux emplois et la stratégie familiale<sup>70</sup> de ce couple, cette femme perçoit maintenant son emploi et son revenu comme une activité moins importante que celle de son conjoint. De surcroît, ce changement de profession vers un secteur féminin combiné à l'arrivée des enfants a certainement contribué à cristalliser l'établissement de pratiques inégalitaires au sein de son mode d'organisation familiale.

---

<sup>70</sup> La stratégie familiale est le choix du conjoint(e) qui sera priorisé(e) pour intégrer le marché du travail ou réaliser des études ainsi que les mesures d'articulation famille-emploi/études au sein du couple.

Pour toutes ces raisons, nous pensons que le mode d'organisation familiale peut faciliter la participation au marché du travail des femmes immigrantes, mais que c'est surtout la ségrégation professionnelle et la hiérarchisation entre les secteurs d'emploi qui l'influencent. De même, l'appartenance à une minorité visible et/ou audible et le niveau de scolarité sont des éléments qui contribuent à maintenir les femmes immigrantes dans des situations précaires en emploi, d'autant plus que le contexte saguenéen représente certaines particularités en raison de son homogénéité culturelle et linguistique. Finalement, on peut penser que l'enchevêtrement de l'appartenance de genre, de l'appartenance à une minorité visible et/ou audible et du niveau de scolarité influence l'insertion économique des interlocutrices.

### **6.3 Une participation sociale limitée**

Nous avons vu que la participation sociale encourage les pratiques d'intégration des femmes immigrantes puisqu'elle favorise certains apprentissages sur la société québécoise et saguenéenne. Elle permet de développer un capital social, elle suscite le développement d'un sentiment d'appartenance à cette communauté et elle est un tremplin pour l'obtention d'un emploi. Cependant, nous avons aussi constaté que seulement cinq interlocutrices avaient une forme de participation sociale au moment de l'entrevue, bien qu'elles aient toutes, ou presque, déjà eu une expérience de participation sociale au Québec. Il semble que l'origine nationale et le genre compliquent cette participation.

En effet, l'appartenance à une minorité visible et/ou audible rend le passage de la sphère privée à la sphère publique plus difficile pour ces femmes. Nous avons constaté que l'intériorisation de la notion d'engagement social, l'ouverture du milieu par rapport à la participation des femmes immigrantes, la faible présence d'organismes ethniques ou multiethniques ainsi que les conditions matérielles liées aux particularités du marché du travail québécois compliquent leur participation sociale et la rendent difficile. À l'inverse, l'insatisfaction pour l'emploi et le réseau social favorisent grandement la participation sociale des interlocutrices.

Par rapport au sentiment d'intégration, cette participation sociale est très importante lorsqu'elles ne sont pas satisfaites de leur emploi ou de leurs relations sociales. Alors que l'insatisfaction face à l'emploi ou leurs relations sociales entrave souvent le sentiment d'intégration, la participation sociale agit comme un balancier en éveillant, pour sa part, le sentiment d'intégration à la communauté ou le sentiment d'être en voie de s'intégrer. La participation sociale est alors perçue comme un « lieu » important de réalisation personnelle et professionnelle.

Par ailleurs, nous avons souligné que les interlocutrices sont plus nombreuses à participer sous des formes informelles (4/5) que formelles (1/5). Cette forme de participation est plus accessible pour les femmes immigrantes qui ont des responsabilités familiales. Celles-ci recherchent des implications moins contraignantes où il n'y a pas d'horaires ou de tâches trop complexes, de sorte qu'elles le font quand elles le peuvent.

En effet, l'articulation des temps sociaux<sup>71</sup> est une limite à la participation sociale des femmes immigrantes, certaines interlocutrices qui désirent avoir une participation sociale n'y arrivent pas, compte tenu, entre autres, de la combinaison de nombreuses responsabilités. Bien qu'elles reconnaissent la participation sociale comme une activité favorisant leurs pratiques d'intégration au Saguenay, c'est cette activité qui sera diminuée ou arrêtée en premier. Pour celles qui ont un mode d'organisation égalitaire, c'est lorsqu'elles doivent agencer leurs responsabilités familiales, domestiques, professionnelles et scolaires qu'elles voient la limite de l'articulation de leurs temps sociaux. Pour celles qui ont un mode d'organisation traditionnel, l'articulation emploi-famille est déjà suffisamment lourde à porter et elles ne sont pas toutes enclines à ajouter une responsabilité à cette articulation. Pour celle ayant un mode d'organisation inversé, c'est la situation économique et la faible maîtrise de la langue qui constituent la plus grande limite à la participation formelle. Il semble donc que les responsabilités familiales, la présence de jeunes enfants, la situation économique et la maîtrise de la langue sont des aspects qui contribuent à cette faible participation formelle des interlocutrices.

---

<sup>71</sup> Les sections 3.2.5 Être une mère n'est pas toujours avantageux et 5.2.6 L'articulation des temps sociaux aborde cette thématique.



Mais encore, selon Mailloux et al. (2002), les femmes sont plus nombreuses que les hommes à participer à des activités informelles parce qu'en raison des rôles associés à leur appartenance de genre, elles sont plus portées à prendre soin des autres :

par simple socialisation, les femmes se sentent souvent obligées de prendre soin des autres, même en dehors de leur famille immédiate, et cela explique qu'elles fassent plus de travail bénévole non officiel (en dehors d'un organisme) que les hommes, et qu'elles le fassent sans même considérer qu'elles en font (p.12).

Nous avons mentionné que les interlocutrices sont enclines à prendre soin des autres personnes immigrantes du milieu saguenéen. Elles ont le sentiment de devoir aider ces personnes dans leurs pratiques d'intégration puisque, entre autres, les services d'accueil et d'accompagnement ne sont pas très nombreux au Saguenay<sup>72</sup>. Ainsi, l'appartenance de genre (socialisée à prendre soin des autres) et l'appartenance à une minorité visible et/ou audible (solidarité entre personnes immigrantes) sont des éléments qui portent les femmes immigrantes à participer d'une façon informelle plutôt que formelle et à prendre soin des autres personnes immigrantes du milieu. De plus, elles voient cette activité informelle comme allant de soi alors que la participation formelle semble plus complexe, moins naturelle et moins accessible.

Participer d'une façon informelle plutôt que formelle a certes des conséquences sur les pratiques d'intégration des femmes immigrantes. Les bénéfices liés à la participation sociale, en particulier le développement d'un capital social et les avantages qu'il représente pour se trouver un emploi, ne sont pas aussi forts lorsque la participation se manifeste sous forme d'entraide entre personnes immigrantes plutôt qu'une participation sociale formelle au sein d'un organisme ou d'une association.

#### **6.4 Une dimension prépondérante?**

Tout au long de notre mémoire, nous avons noté les répercussions de l'assignation des tâches domestiques et familiales aux femmes, de la participation au marché du travail ainsi que la participation sociale sur les pratiques d'intégration des femmes immigrantes au Saguenay. Maintenant, sommes-nous en mesure de dire si une dimension (sphère

---

<sup>72</sup> Le cinquième chapitre aborde davantage cette réalité.

privée, emploi, participation sociale) est plus importante pour leurs pratiques d'intégration ? Il est difficile de se prononcer à ce sujet, mais certains constats peuvent être relevés.

Premièrement, nous constatons que les trois dimensions se déroulent à des rythmes différents. Il semble que la participation sociale et les activités réalisées dans la sphère privée, majoritairement les activités quotidiennes entourant les enfants, sont des pratiques d'intégration moins longues à réaliser que la participation au marché du travail saguenéen<sup>73</sup>, peu importe leur mode d'organisation familiale.

Les activités quotidiennes entourant les enfants contribuent aux pratiques d'intégration des femmes immigrantes dès qu'elles ont un enfant au Saguenay ou dès leur arrivée dans la région si elles ont déjà des enfants. À partir de ce moment, elles peuvent bénéficier des avantages entourant ces pratiques. De même, malgré les limites à la participation sociale nommées au chapitre précédent, elles ont certaines possibilités d'implication sociale dès leur arrivée au Saguenay. Ainsi, la participation sociale est un moyen de contribuer à leurs pratiques d'intégration qui est possible au tout début de leur séjour dans la région. L'exemple de l'interlocutrice qui était au Saguenay depuis trois mois et qui avait déjà eu une expérience de bénévolat le démontre bien. Au fil du temps, la participation sociale des femmes immigrantes tend à diminuer ou à se réaliser davantage d'une façon informelle (section 6.3). Ainsi, nous pensons que plusieurs interlocutrices investissent la participation sociale comme un moyen pour apprendre la langue, développer un capital social et découvrir la société québécoise en attendant d'obtenir un emploi satisfaisant.

Il semble que l'insertion économique soit une pratique d'intégration qui demande plus de temps et d'investissement pour les femmes immigrantes que la participation sociale et les pratiques entourant les enfants. Avant d'obtenir un emploi, elles doivent apprendre la langue ou en parfaire leur connaissance et elles vont fréquemment suivre un

---

<sup>73</sup> Sauf si elles viennent au Québec dans le cadre d'un emploi. Cette situation a été vécue par une seule des interlocutrices.

cours de francisation. De façon similaire, une grande majorité va poursuivre leurs études ou entamer de nouvelles études avant de se chercher un emploi. Toutes ces démarches qui nécessitent du temps sont souvent préalables à la recherche d'emploi et à l'accomplissement de cette pratique d'intégration. Par conséquent, les bénéfices et les avantages procurés par cette pratique prennent plus de temps à se concrétiser.

Nous avons mentionné que développer un réseau de contacts au Saguenay est un moyen qui favorise l'obtention d'un emploi. Or, ce réseau est long à acquérir et les femmes immigrantes le construisent à travers leur participation sociale, les relations entourant les enfants et les études. Ainsi, nous remarquons que les pratiques liées à la participation sociale et à la sphère familiale contribuent à l'insertion économique qui, elle, prend plus de temps à se réaliser.

Deuxièmement, nous pensons que les pratiques d'intégration ne sont pas égales; en d'autres mots, elles ne revêtent pas toutes la même valeur pour les interlocutrices. Il existe une hiérarchie entre elles, peu importe l'organisation familiale. En ce sens, il appert que les pratiques relatives à la dimension de l'emploi sont plus fondamentales pour les interlocutrices que celles liées à la sphère privée ou à la participation sociale.

En effet, même si les trois dimensions sont importantes, il s'avère que l'emploi est la dimension la plus fondamentale pour les femmes immigrantes. Effectivement, il semble que le volet de l'emploi soit central pour leurs pratiques d'intégration et pour susciter le sentiment d'être intégrée à la communauté (intégration subjective), et ce, encore une fois, peu importe leur mode d'organisation familiale. Les volets social et familial sont nécessaires et ils contribuent au bien-être des interlocutrices et à leurs pratiques d'intégration comme nous l'avons démontré dans les chapitres précédents. Cependant, la participation au marché du travail est fondamentale pour elles et dans leur vision de leur intégration. Nous avons vu à quel point leurs projets de vie étaient orientés vers l'obtention d'un emploi et vers un emploi qu'elles trouvent satisfaisant. De surcroît, pour l'ensemble d'entre elles, l'obtention d'un bon emploi (temps plein et permanent) symbolise la réussite de leur intégration au Saguenay, alors que les activités entourant les

enfants ou la participation sociale ne revêtent pas le même symbolisme pour leur intégration.

Il semble que dans notre société l'insertion sociale se joue majoritairement par l'emploi. D'ailleurs, nous l'avons mentionné, Khellil (2005) souligne que la reconnaissance des individus passe aujourd'hui fondamentalement par l'emploi et il est le principal facteur d'intégration sociale. Les interlocutrices n'échappent pas à ce constat; elles ont l'impression de débiter leur véritable intégration lorsqu'elles obtiennent un emploi. L'emploi est un lieu de reconnaissance sociale qu'elle valorise grandement pour leur intégration à Saguenay.

Or, plusieurs interlocutrices ne sont pas satisfaites de leur emploi et plusieurs ont des emplois atypiques (7/10). Pour certaines d'entre elles, leur sentiment d'intégration est donc ébranlé par cette situation, elles ont plus de difficulté à sentir qu'elles sont en voie de s'intégrer ou encore qu'elles ont leur place dans le milieu saguenéen. Nous en avons parlé, lorsqu'elles ne sont pas satisfaites de leur emploi ou qu'elles n'ont pas d'emploi, elles vont chercher à se réaliser à travers une forme de participation sociale, comme l'entraide entre personnes immigrantes, ou à travers leurs relations personnelles. Mais, malgré tout, l'emploi demeure l'objectif principal et elles continueront de mettre en place des actions, des pratiques, qui leur permettront éventuellement de trouver un emploi ou un emploi plus satisfaisant et ainsi contribuer à leur intégration au milieu saguenéen.

## CONCLUSION

*Mais immigrer c'est très difficile. C'est un changement de savoir-être énorme, c'est un changement d'identité énorme. C'est des savoir-vivre, des savoir-être complètement différents. Et les gens ne savent pas à quel point ça peut bouleverser une personne. Et moi, j'ai vécu le choc culturel. Le choc culturel tu le vis et tu le sais même pas. Tu viens fâchée avec des choses minimes.*  
(Carmen)

*Dans l'ensemble, les mesures communautaires en matière d'immigration sont dénuées de dimension de genre : en d'autres termes, la discrimination vécue par les femmes immigrées et leur situation spécifique ne sont pas prises en compte. Le maintien d'une approche « neutre » de l'immigration signifie que les droits humains des femmes ainsi que leurs expériences et leurs besoins sont ignorés dans le débat politique actuel sur l'immigration. Ceci ne fait que renforcer les rôles femmes-hommes et le schéma patriarcal, qui confinent les femmes dans leurs rôles familiaux traditionnels.* (Lobby européen des femmes 2011 dans CSF 2011:17)

Notre recherche avait pour objectif de décrire les pratiques d'intégration des femmes immigrantes au Saguenay et d'explorer ces pratiques selon trois domaines précisément : la sphère privée, l'emploi et la participation sociale. Elle visait également à explorer les particularités de ces pratiques en tenant compte des rapports sociaux de sexe et de la division sexuelle du travail.

D'abord, nous avons présenté les éléments théoriques qui sont à la base de cette recherche et qui nous ont permis d'analyser les résultats de celle-ci. La division sexuelle du travail qui prescrit les responsabilités domestiques et familiales aux femmes est une de ces notions fondamentales que nous avons précisée et utilisée pour notre analyse. Puis, nous avons défini l'intégration que nous considérons comme le fait de devenir membre d'une nouvelle société et dont le processus implique plusieurs volets à la fois (l'insertion économique, linguistique, culturelle, sociale, etc.). Également, nous avons expliqué notre méthodologie de recherche qui est féministe et qualitative. Grâce à cette méthodologie, nous avons pu approfondir l'expérience d'intégration vécue par les femmes immigrantes

sous l'angle des rapports sociaux de sexe et au sens qu'elles donnent à ces pratiques d'intégration.

Suite à notre recherche, nous pouvons distinguer quelques grandes tendances au sein des pratiques d'intégration des femmes immigrantes. En premier lieu, nous avons constaté que la majorité des interlocutrices (6/10) avaient établi avec leur conjoint un mode d'organisation familiale égalitaire. Rappelons que nous avons identifié trois différents modes d'organisation familiale au sein des interlocutrices ; égalitaire, inversé et traditionnel. Nous avons exploré cette tendance et nous avons regardé comment le niveau de scolarité, les aspirations professionnelles et l'ancrage identitaire des femmes et des hommes immigrant(e)s, ainsi que la révision du concept de pourvoyeur influencent les modes d'organisation familiale. Plus précisément, nous avons noté qu'une scolarisation élevée, des aspirations professionnelles fortes et un ancrage identitaire multiple des conjoint(e)s, ainsi qu'une situation en emploi qui favorise une remise en question du concept de pourvoyeur suscite l'établissement de pratiques égalitaires. À l'inverse, une plus faible scolarisation accompagnée d'un conjoint qui a un très bon emploi et de fortes aspirations professionnelles encourage l'établissement de pratiques inégalitaires. Ceci étant dit, il va de soi que les réactions aux milieux environnants, à la société d'accueil, doivent aussi être prises en compte.

Nous avons noté que la majorité des interlocutrices ont remis en question la division sexuelle du travail au sein de leur couple, contrairement à ce que peuvent laisser croire les stéréotypes à propos des femmes immigrantes, à savoir, qu'elles sont sous l'emprise de leur famille et des responsabilités qui en découlent. Par ailleurs, peu importe leur mode d'organisation familiale, elles investissent largement l'espace public selon leur disponibilité et l'espace qu'on leur laisse.

En deuxième lieu, nous avons remarqué que les enfants sont des vecteurs d'intégration pour les interlocutrices. En effet, ils contribuent aux pratiques d'intégration de leur mère, par leur présence et par les activités quotidiennes qui les entourent, et ils suscitent un sentiment d'intégration à la communauté saguenéenne. Cependant, dans

certains contextes, ou en regard des pratiques qui ne relèvent pas de la présence des enfants, ces derniers vont parfois limiter leur mère dans leurs pratiques d'intégration et contribuer à développer un ressentiment envers la société.

En troisième lieu, nous avons noté que la participation sociale représente plusieurs avantages pour les pratiques d'intégration des interlocutrices, mais qu'elle est très peu investie par elles. Leur participation se manifeste surtout par des activités informelles auprès d'autres personnes immigrantes plutôt que des activités formelles dues à leur socialisation (portée à prendre soin des autres) et à leur appartenance à une minorité visible et/ou audible (solidarité entre personnes immigrantes). Il semble que cette pratique soit moins importante que l'insertion en emploi et qu'elle soit moins « accessible » que les activités entourant les enfants.

En quatrième lieu, en explorant la relation qu'avaient les interlocutrices avec l'emploi, nous avons pu constater que l'insertion économique était la dimension la plus fondamentale pour elles. En plus d'être un lieu d'insertion et de réalisation, les pratiques d'intégration relatives à l'emploi sont celles que les interlocutrices valorisent le plus pour leur intégration. Il semble que l'accès à un bon emploi symbolise et confirme la réussite de leur intégration au Saguenay. Cependant, nous avons observé qu'elles sont nombreuses à occuper des emplois atypiques et/ou précaires, tout comme à occuper des emplois dans des secteurs féminins, ce qui affecte leur sentiment d'intégration.

De plus, ces deux réalités (hiérarchisation des emplois et ségrégation professionnelle) ont des conséquences sur leurs pratiques d'intégration puisqu'elles marquent une distinction dans l'accès aux bénéfices procurés par l'emploi pour leurs pratiques. Bien qu'il y ait un lien entre l'organisation familiale et l'accès au marché du travail, il semble que l'enchevêtrement de l'appartenance à une minorité visible et/ou audible (maîtrise de la langue, accent, etc.), l'appartenance de genre (formation dans un secteur à tendance masculine, présence auprès des enfants, etc.) et le niveau de scolarité, soit ce qui influence le plus leur participation au marché du travail.

L'importance qu'accordent les femmes immigrantes à leur insertion économique nous laisse croire que toutes les pratiques d'intégration ne sont pas sur un pied d'égalité. Ainsi, l'emploi s'avère être fondamental pour ces dernières alors que les pratiques entourant les enfants sont moins valorisées et que la participation sociale est moins investie comme pratique. Toutefois, il n'existe pas de recettes pour favoriser les pratiques d'intégration et le sentiment d'intégration des femmes immigrantes bien que l'occupation d'un emploi et la satisfaction envers celui-ci jouent un rôle capital. Chaque situation est unique et doit être appréhendée dans sa globalité. Une femme peut être insatisfaite quant à une dimension et satisfaite par rapport à une autre, et le sentiment global d'intégration qui en résulte en sera teinté.

En conclusion, on peut revenir sur notre question principale de recherche qui était *quelles répercussions la division sexuelle du travail a-t-elle sur les pratiques d'intégration des femmes immigrantes au Saguenay?* Nos données nous permettent de dire que la division sexuelle du travail influence l'ensemble des pratiques d'intégration des femmes immigrantes au Saguenay. Ces pratiques s'inscrivent dans ce système social plus large qu'est le patriarcat. Ce système qui hiérarchise les appartenances de genre et subordonne le genre féminin au masculin, affecte les femmes immigrantes et teinte leurs pratiques d'intégration, comme nous l'avons vu tout au long de ce mémoire. Toutefois, nous pensons que l'enchevêtrement de leurs diverses positions sociales (appartenance à une minorité visible et/ou audible, âge, niveau de scolarité) influence aussi grandement leurs pratiques d'intégration.

Avant de terminer, nous aimerions donner quelques pistes de réflexion pour d'éventuelles recherches qui porteraient sur une thématique similaire. Notre recherche qui était qualitative, présentait certaines limites, nous n'avons pas pu explorer toutes les avenues possibles. Premièrement, notre recherche n'avait pas de volet comparatif entre les genres. Il serait donc intéressant d'aller interroger les hommes immigrants par rapport à leur organisation familiale afin de comparer les perceptions et le vécu selon le genre. Il serait aussi pertinent de leur demander le rôle que joue l'emploi dans leur processus



d'intégration tout comme la dimension familiale et la participation sociale à des fins de comparaison.

Deuxièmement, étant donnée la diversité à laquelle nous avons été confrontée au sein des interlocutrices, il pourrait être intéressant d'augmenter le nombre de participantes et ainsi rassembler davantage d'interlocutrices correspondant aux diverses caractéristiques que nous avons ciblées. Troisièmement, le niveau de scolarité nous étant apparu comme une dimension ayant des répercussions sur l'insertion économique et sur le mode d'organisation familiale, il serait intéressant d'approfondir la recherche à ce sujet. Une éventuelle étude pourrait intégrer la dimension de la scolarité dans son échantillonnage plutôt que la présence d'enfants étant donné la difficulté que nous avons eue à trouver des femmes immigrantes en couple et sans enfants. Également, il pourrait être pertinent d'approfondir les pratiques liées à l'insertion économique selon le niveau de scolarité.

Quatrièmement, nous pensons qu'intégrer un volet de recherche sur les perceptions des employeurs ou des organismes à l'égard des femmes immigrantes, tout en considérant le vécu de ces dernières, permettrait de cibler des axes d'interventions prometteurs pour améliorer l'accompagnement des femmes dans leurs pratiques d'intégration à Saguenay.

Finalement, nous pensons qu'un service dédié aux femmes immigrantes spécifiquement serait de mise au Saguenay. Un lieu d'échange et d'informations serait un bon moyen de les accompagner dans leurs pratiques d'intégration et de contribuer à celles-ci. Par ailleurs, nous pensons qu'au Saguenay gagnerait à intégrer davantage les femmes immigrantes dans ses différentes structures (emploi, participation sociale, etc.) même si elles ne maîtrisent pas encore la langue. Ce sont des femmes dynamiques qui possèdent de nombreuses connaissances et expériences dont notre collectivité pourrait bénéficier pour son développement, tout comme les citoyens et citoyennes gagneraient à les côtoyer davantage.

## BIBLIOGRAPHIE

- ABOU, Selim. 1990, « L'insertion des immigrés: approche conceptuelle », *Les étrangers dans la ville*, Simon-Barouh et Simon, Paris, L'Harmattan, pp. 126-138.
- ALONSO COTO, Miriam. 1999, *L'immigration et la communauté d'accueil : « le cas du Saguenay-Lac-Saint-Jean »*, Mémoire de maîtrise, Université du Québec à Chicoutimi, 186 pages.
- ANDREW, Caroline. 2010, « Récit d'une recherche-action : la participation et le passage de frontières de femmes immigrantes à la Ville d'Ottawa », *Sociologie et sociétés*, vol. 42, n° 1, p. 227-243.
- ASTUDILLO, Sandra. 2004, *La participation civique des nouveaux(elles) citoyen(ne)s canadien(ne)s originaire du Pérou*, Mémoire présenté à la faculté des études supérieures en vue de l'obtention du grade de Maître ès Sciences en Psychologie, Université de Montréal, 119 pages.
- BEAUD, Jean-Pierre. 2004, « L'échantillonnage », dans *Recherche sociale, De la problématique à la collecte des données*, sous la direction de Benoit Gauthier, Presse de l'Université du Québec, pp. 211-242.
- BERENI, Laure, Sébastien CHAUVIN, Alexandre JAUNAIT et Anne REVILLARD. 2008, *Introduction aux Gender Studies : Manuel des études sur le genre*, De Boeck, Ouvertures publiques, 274 pages.
- BERRY, James. 1989, « Acculturation et adaptation psychologique », in *La recherche interculturelle*, tome 1, Paris, L'Harmattan dans Des Mots et des Gens, d'Ici et d'Ailleurs, consulté le 28 mars 2012, <http://patrick.fermi.free.fr/>
- BIHR, Alain et Roland PFEFFERKORN. 2000, « Hommes-femmes, l'introuvable égalité, La place contradictoire des femmes dans la société française », *Recherche et prévision*, n° 61, pp. 19-33.
- BOËTSCH, Gilles et Jean-Noël FERRIÉ. 1993, « L'immigration comme domaine de l'anthropologie, Note de recherche », *Anthropologie et société*, vol. 17, n° 1-2, pp. 239-252.
- BOISCLAIR, Léonie. 1993, *La régionalisation de l'immigration et les attentes des immigrants : le cas du Saguenay*, Mémoire présenté à l'Université du Québec à Chicoutimi comme exigence partielle de la maîtrise en études régionales, 160 pages.

- BOLDUC, Marie-Claude. 2000, *La déconcentration de l'immigration : à la rescousse des régions?*, Mémoire présenté à l'Université du Québec à Montréal comme exigence partielle de la maîtrise en géographie, 123 pages.
- BOUCHARD, Gérard et Charles TAYLOR. 2008, *Fonder l'avenir, Le temps de la conciliation*, Commission de consultation sur les pratiques d'accommodement reliées aux différences culturelles, Québec, 305 pages.
- BOURGEOIS, Frédéric et Denise HELLY. 2000, *Une recherche comparative : politique d'accueil, insertion sociale et circulation migratoire. Les réfugiés kosovars évacués à Lyon et à Montréal au printemps 1999*. En collaboration avec Isabelle Perreault et Olivier Brachet. Working paper #16, Montréal, CMQ-IM
- BRETON, Raymond. 1997, « La participation sociale et le capitale sociale: conférence d'ouverture », conférence donnée dans le cadre de la 2<sup>e</sup> conférence nationale Metropolis en immigration, *Immigrants et participation civique : politique contemporaine et sujets de recherches*, Montréal. [http://canada.metropolis.net/events/civic/rbreton\\_f.html](http://canada.metropolis.net/events/civic/rbreton_f.html)
- BRETON, Raymond. 1994, « L'appartenance progressive à une société : perspectives sur l'intégration socioculturelle des immigrants », dans *Actes du séminaire sur les indicateurs d'intégration des immigrants*, pp. 239-257.
- BUSTOS FOGLIA, Nayeth. 2008, « *La ville éducatrice, génératrice d'identité, d'appartenance et de valeurs citoyennes favorisant l'intégration et l'autonomie des nouvelles arrivantes. (Le cas de Saguenay)* », Rapport de stage présenté à l'Université du Québec à Chicoutimi comme exigence partielle dans le cadre de la maîtrise en études et interventions régionales, 82 pages.
- CAMIER, Judith. 2012, *Les stratégies de développement social des personnes immigrantes du Lac-Saint-Jean: des différences liées au genre?*, Mémoire présenté à l'Université du Québec à Chicoutimi comme exigence partielle de la maîtrise en études et interventions régionales, 165 pages.
- CHICHA, Marie-Thérèse. 2009, *Le mirage de l'égalité. Les immigrées hautement qualifiées à Montréal*. Fondation canadienne des relations raciales, 136 pages. [http://canada.metropolis.net/events/12th\\_nat\\_montreal10/presplenariese68f.html#pleniere1](http://canada.metropolis.net/events/12th_nat_montreal10/presplenariese68f.html#pleniere1)
- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (CSF). 2011, *Avis, Mémoire sur le document de consultation intitulé « La planification de l'immigration au Québec pour 2012-2015 »*, CSF, Québec, 39 pages.

- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME (CSF). 2010, *Où en sommes-nous au Saguenay-Lac-Saint-Jean? Portrait statistique, Égalité, Hommes-Femmes*, CSF, Québec, 105 pages.
- COUTON, Philippe. 2010, « Interculturalisme, immigration et diversité au Québec », dans *Développement Social, Quand l'international devient local*, vol. 10, n° 3, pp 12-14.
- CORBEIL, Christine et Francine DESCARRIES. 1997, « D'espoir et de réalités : les stratégies de conciliation des mères en emploi », dans Soares, A., dir., *Stratégie de résistance des femmes*, Montréal-Paris, Harmattan, pp.123-149.
- DELPHY, Christine. 2007, *Le mythe de l'égalité-déjà-là : un poison!*, conférence prononcé à l'UQAM le 11 octobre, Montréal. [http://www.telug.org/webdiffusions/cdelphy\\_111007.html](http://www.telug.org/webdiffusions/cdelphy_111007.html).
- DESCARRIES, Francine et Christine CORBEIL. 2005, « L'articulation travail-famille. Une problématique en voie de s'imposer », dans, Tremblay, D.G., dir., *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux*, Presse de l'Université du Québec, pp. 61-68.
- DESCARRIES, Francine. 2003, « Le patriarcat : système distinct et instrumental de la reconduction de la division sexuelle du travail », *Labrys, études féministes/estudos feministas*, n° 4, août/décembre, consulté en octobre 2011, [http://www.tanianavarrosowain.com.br/labrys/labrys4/index4\\_1.html](http://www.tanianavarrosowain.com.br/labrys/labrys4/index4_1.html)
- DESCARRIES, Francine et Christine CORBEIL. 2002, « Articulation famille-travail : quelles réalités se cachent derrière la formule? », dans Descarries et Corbeil, *Espace et temps de la maternité*, Éditions Remue-ménage, pp. 456-477.
- DESLAURIERS, Jean-Pierre, 1991, *Recherche qualitative, Guide pratique*, Collection THEMA, McGraw-Hill, Éditeurs, Montréal, 143 pages.
- DOBROWLSKY, Alexandra et Evangelia TASTSOGLU. 2008, « Femmes, sexe et réseaux », dans *Nos Diverses Cités*, n° 5, printemps 2008, pp. 90-93.
- DUNBAR, Christopher, Dalia RODRIGUEZ et Laurence PARKER. 2001, « Race, subjectivity, and the interview process » dans *Handbook of interviewing research, Context and Method*, sous la direction de Jaber F. Gubrium et James A. Holstein, SAGE publications, pp. 279-298.

- FRIDERES, James S. 1997, «La participation du citoyen à la vie civique, sa conscience et sa connaissance de ses droits et devoirs et sa capacité de les exercer », conférence donnée dans cadre de la 2<sup>e</sup> conférence nationale Metropolis en immigration, *Immigrants et participation civique : politique contemporaine et sujets de recherches*, Montréal.  
[http://canada.metropolis.net/events/civic/frideres\\_f.html](http://canada.metropolis.net/events/civic/frideres_f.html)
- GAUVREAU, Sabrina. 2009, *Les impacts de l'élargissement du panier de services des entreprises d'économie sociale en aide domestique sur les conditions de travail des préposées. Étude de cas à Saguenay : La coopérative de solidarité de services à domicile du royaume*, Mémoire présenté à l'Université du Québec à Chicoutimi comme exigence partielle de la maîtrise en études et interventions régionales, 184 pages.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. 2005, *Des valeurs partagées, des intérêts communs, pour assurer la pleine participation des Québécois des communautés culturelles au développement du Québec*, Plan d'Action du Saguenay-Lac-Saint-Jean, 16 pages.
- GUBRIUM, Jaber F. et James A. HOLSTEIN. 2001, *Handbook of interview research, Context and Method*, Sage Publications, 981 pages.
- GUIONNET, Christine et Érik NEVEU. 2009, *Féminins/masculins, Sociologie du genre*, 2<sup>e</sup> édition, Armand Colin, 430 pages.
- HELLY, Denise, Michèle, VATZ LAAROUSSI et Lilyane RACHEDI. 2001, *Transmission culturelle aux enfants par des jeunes couples immigrants : Montréal, Québec, Sherbrooke*, Working paper 15, Montréal, CMQ-IM, 149 pages.
- HELLY, Denise. 1997, « Participation bénévole et sociale de personnes d'origine immigrée : État de la recherche au Canada », conférence donnée dans cadre de la 2<sup>e</sup> conférence nationale Metropolis en immigration, *Immigrants et participation civique : politique contemporaine et sujets de recherches*, Montréal.  
[http://canada.metropolis.net/events/civic/dhelly\\_f.html](http://canada.metropolis.net/events/civic/dhelly_f.html)
- HIRATA, Helena S., Françoise LABORIE, Hélène LE DOARÉ et Danièle SENOTIER. 2000, *Dictionnaire critique du féminisme*, Presse Universitaire de France, 2<sup>e</sup> édition, Paris, 315 pages.
- HIRATA, Helena. 1997, « Division sexuelle du travail : état des connaissances », dans Soares, Angelo, dir. *Stratégies de résistances et travail des femmes*, Montréal-Paris, Harmattan, pp. 25-48.

- HOUSSEAUX, Frédérique et Chloé TAVAN. 2005, « Quels liens aujourd'hui entre l'emploi et l'intégration pour les populations issues de l'immigration? », *Revue économique*, vol 56, n° 2, p. 423-446.
- KERGOAT, Danièle. 2005, « Rapports sociaux et division du travail entre les sexes » dans Maruani, *Femmes, genre et sociétés*, La Découverte, 2005, pp. 94-101.
- KERGOAT, Danièle. 2001, « Le rapport social de sexe. De la reproduction des rapports sociaux à leur subversion », dans *Les rapports sociaux de sexes*, Paris, PUF, Actuel Marx, n° 30, 2001, pp. 85-100.
- KHELLIL, Mohand. 2005, *Sociologie de l'intégration*, Paris : Presses universitaires de France, 127 pages.
- KILOLO-MALAMBWE, Jean-Marc. 2011, *Participation des immigrants au marché du travail au Québec en 2009*, Québec, Institut de la statistique du Québec, 40 pages.
- LABELLE Micheline, Ann-Marie FIELD et Jean-Claude ICART. 2008, *Les dimensions d'intégration des immigrants, des minorités ethnoculturelles et des groupes racisés au Québec*, Montréal, 145 pages. (Rapport no 9 de la Commission Bouchard et Taylor)
- LABESSE, Maud Emmanuelle. 2010, « Ces gens qui sont les nôtres », dans *Développement Social, Quand l'international devient local*, vol. 10, n° 3, pp. 9-10.
- LAPEYRE, Nathalie et Nicky LE FEUVRE. 2004, « Concilier l'inconciliable ? Le rapport des femmes à la notion de « conciliation travail-famille » dans les professions libérales en France », *Nouvelles questions féministes*, Vol. 23, n° 3, Famille-Travail, une perspective radicale (2004), pp. 42-68. <http://www.jstor.org/stable/40620257>
- LEGAULT, Gisèle. 1993, « Femmes immigrantes : Problématique et intervention féministe », *Service social*, vol 42, no 1, pp. 63-80.
- MAILLOUX, Louise, Heather HORAK et Colette GODIN. 2002, *Motivation en situation difficile : problèmes des femmes dans le secteur bénévole au Canada*, Rapport de l'Initiative sur le secteur bénévole et communautaire, Secrétariat de l'initiative sur le secteur bénévole et communautaire, 37 pages.
- MARTIN, Anne. 2002, *Le jumelage entre Nouveaux arrivants et les Québécois de la société d'accueil*, Thèse présentée à la Faculté des études supérieures de l'Université Laval, Ethnologie, Département d'histoire, Faculté des lettres, 353 pages.

- MAYER, Robert et Francine OUELLET. 1991, *Méthodologie de recherche pour les intervenants sociaux*, Gaëtan Morin éditeur, 537 pages.
- MÉDA, Dominique. 2005, « La conciliation emploi-famille et les temps sociaux », dans Tremblay, D. G., dir., *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux*, Presse de l'Université du Québec, pp. 13-34.
- MÉDA, Dominique. 2001, *Le temps des femmes pour un nouveau partage des tâches*, Éditions Flammarion, pp. 57-113.
- METROPOLIS. 1998, *Immigration et intégration tenant compte des rapports sociaux entre les sexes : Actes de l'atelier sur la recherche en matière de politiques et analyse sélective de la documentation sur la recherche en matière de politiques 1987-1996*, Rapport issu des Actes du premier Colloque national Metropolis sur l'immigration, Réponse à la diversité dans les métropoles : vers un programme de recherche « inclusif », Edmonton, Alberta, du 6 au 8 mars 1997, 85 pages.
- MIANDA, Gertrude. 1998, « Être une immigrante noire francophone à Toronto : vécu et perception des rapports de genre », *Reflets : revue d'intervention sociale et communautaire*, vol. 4, n° 1, 1998, pp. 34-52.
- MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELES (MICC). 2013, [www.immigration-quebec.gouv.qc.ca](http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca)
- MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELES (MICC). 2012a, *Plan stratégique 2012-2016*, Gouvernement du Québec, 24 pages.
- MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES (MICC). 2012b, *Plan d'immigration du Québec, pour l'année 2012*, Direction de la recherche et de l'analyse prospective, Gouvernement du Québec, 8 pages.
- MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES (MICC). 2012c, *Bulletin statistique sur l'immigration permanente au Québec, 4<sup>e</sup> trimestre et année 2011*, Direction de la recherche et de l'analyse prospective, Gouvernement du Québec, 8 pages.
- MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION ET DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES (MICC). 1991, *Au Québec pour bâtir ensemble, Énoncé de politique en matière d'immigration et d'intégration*, MICC, Gouvernement du Québec, 104 pages.
- MOLLER OKIN, Susan. 1995, « Sur la question des différences », dans *Ephesia, La place des femmes*, Édition La découverte, Paris, pp. 57-69.

- NORMAND, Natasha et Diane-Gabrielle TREMBLAY. 2005, « La conciliation emploi-famille et l'intégration professionnelle. Le cas des femmes immigrées au Québec », dans Tremblay, D. G., dir., *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux*, Presse de l'Université du Québec, pp. 81-119.
- OLLIVIER, Michèle et Manon TREMBLAY. 2000, *Questionnements féministes et méthodologie de la recherche*, Paris et Montréal, L'Harmattan, 258 pages.
- PICHÉ, Victor et Liane BÉLANGER. 1995, *Une revue des études québécoises sur les facteurs d'intégration des immigrants*, Montréal : Ministère des Affaires internationales, de l'Immigration et des Communautés culturelles, 52 pages.
- PIERRE, Myrlande. 2005, « Les facteurs d'exclusion faisant obstacle à l'intégration socioéconomique de certains groupes de femmes immigrées au Québec : un état des lieux », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 17, n° 2, Printemps 2005, pp. 75-94.
- POIRET, Christian. 2005, « Articuler les rapports de sexe, de classe et interethniques. Quelques enseignements du débat Nord-américain », *Revue européenne des migrations internationales*, vol 21, n° 1, mis en ligne le 8 septembre 2008, consulté le 28 mars 2012, <http://remi.revues.org/2359>
- PRONOVOST, Gilles. 2005, « La conciliation famille-travail et l'aménagement du temps », dans Tremblay, D. G., dir., *De la conciliation emploi-famille à une politique des temps sociaux*, Presse de l'Université du Québec, pp. 121-132.
- RHEIN, Catherine. 2002, Intégration sociale, intégration spatiale, *L'Espace géographique* 3/2002, tome 31, pp. 193-207.
- REINHARZ, Shulamit et Susan E. CHASE. 2001, « Interviewing women », dans *Handbook of interviewing research, Context and Method*, sous la direction de Jaber F. Gubrium et James A. Holstein, SAGE publications, pp. 221-238.
- RYAN, Gery W. et Bernard RUSSEL. 2000, « Data management and analysis methods » dans Denzin et Lincoln *Handbook of qualitative research*, Sage Publications, pp. 769-793.
- SAVOIE-ZAJC, Lorraine. 2004, « L'entrevue semi-dirigée », dans *Recherche sociale, De la problématique à la collecte des données*, sous la direction de Benoit Gauthier, Presse de l'Université du Québec, pp. 293-316.
- SCOTT, Joan. 1998, « Genre : Une catégorie utile d'analyse historique », dans le Cahier du GRIF, *Le genre de l'histoire*, n° 37-38, Tierces, Paris, pp. 125-153.



- SCOTT, Katherine, Kevin SELBY et Paul REED. 2006, *Créer des liens : engagement social et civique chez les immigrants canadiens*, Conseil Canadien de développement social (CCDS), Université d'Ottawa, 54 pages.
- SIMARD, Myriam. 2004, « Liens transnationaux et participation internationale des jeunes d'origine immigrée en région au Québec », *Lien social et Politiques*, n° 51, p. 11-122.
- SURPRENANT, Marie-Ève. 2009, *Jeunes couples en quête d'égalité*, Édition Sisyphes, Collection Contrepoint, 123 pages.
- TASTSOGLU, Evangelia, Brian RAY et Valerie PRESTON. 2005, « Les intersections du sexe et de la migration dans le contexte canadien », *L'immigration et les intersections de la diversité, Thèmes Canadiens*, pp. 101-103.
- THÉBAUD, Françoise. 2005, « Sexe et genre » dans Maruani, M., *Femmes, genre et société*, Éditions La Découverte, Paris, 2005, pp. 59-75.
- TABLE DE CONCERTATION DES ORGANISMES AU SERVICE DES PERSONNES RÉFUGIÉES ET IMMIGRANTES (TCRI). 2012, *Projet sur la situation des femmes immigrées et racisées au Québec, Rapport de tournée auprès des femmes immigrées et racisées*, Comité de réflexion sur la situation des femmes immigrées et racisées et TCRI, 81 pages.
- THOMAS, Derrick. 2011, « Réseaux personnels et adaptation des immigrants sur le plan économique », *Tendances sociales*, n° 92, pp. 57-67.
- TIRTHANKAR, Chanda. 2005, « La créolisation du monde : Entretien avec Edouard Glissant ». *Label France*, 38 (2000), 15 mars.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle. 2005, *La difficulté de concilier travail-famille : ses impacts sur la santé physique et mentale des familles québécoises*, Direction développement des individus et des communautés, Institut national de la santé publique, Gouvernement du Québec, 31 pages.
- VATZ LAAROUSSI, Michèle. 2010, « Le Québec, région ouvertes », *Développement social, Quand l'international devient local*, vol 10, n° 3, pp. 19-20.
- VATZ LAAROUSSI, Michèle, Lucille GUILBERT, Gabriela BEZZI et Claudia PRÉVOST. 2010, *La rétention de l'immigration dans les régions du Québec : une étude longitudinale de trajectoires d'immigrants au Québec*, Rapport final présenté au Conseil de Recherche en Science Humaine du Canada, Université de Sherbrooke, 275 pages.
- VATZ LAAROUSSI, Michèle. 2009, *Mobilité, réseaux et résilience, Le cas des familles immigrantes et réfugiées au Québec*, Presse de l'université du Québec, 251 pages.

- VATZ LAAROUSSI, Michèle, Pierre-André TREMBLAY, Lucie CORRIVEAU et Myriam DUPLAIN. 1999, *Les histoires familiales au cœur des stratégies d'insertion : Trajectoires de migration en Estrie et au Saguenay-Lac-Saint-Jean*, Université de Sherbrooke, Rapport de recherche présenté au Conseil Québécois de la Recherche Sociale, 232 pages.
- VATZ LAAROUSSI, Michèle, Diane LESSARD, Maria Elisa MONTEJO et Monica VIANA. 1996, *Femmes immigrantes à Sherbrooke : modes de vie et construction identitaire*, Collectif de Recherche sur les Femmes et le Changement, Université de Sherbrooke, 261 pages.
- VATZ LAAROUSSI, Michèle, Maria Elisa MONTEJO, Diane LESSARD et Monica VIANA. 1995a, « Femmes immigrantes en région : une force pour le développement local? », *Nouvelles pratiques sociales*, vol.8, n° 2, pp. 123-137.
- VATZ LAAROUSSI, Michèle, Diane LESSARD, Maria Elisa MONTEJO et Monica VIANA. 1995b, « Méthodologie féministe et interculturelle : une alliance à facette multiples », dans *Recherche féministe*, vol.8, n° 2, pp. 31-46.
- VERSCHELDEN, Marie-Claude. 1999, *Le rapport d'altérité dans les relations ethniques : le cas des couples mixtes du Saguenay-Lac-Saint-Jean*, Mémoire présenté à l'Université du Québec à Chicoutimi comme exigence partielle de la maîtrise en études et interventions régionales, 151 pages.
- VIANA, Monica. 1994, *Les stratégies d'insertion des femmes immigrantes en Estrie*, Rapport de recherche, Département de service social, Université de Sherbrooke
- VILLENEUVE, Valérie. 1996, *Facteurs de localisation des immigrants entrepreneurs francophones et potentiel attractifs du Saguenay-Lac-Saint-Jean*, Mémoire présenté à l'Université du Québec à Chicoutimi comme exigence partielle de la maîtrise en gestion des PMO, 196 pages.
- WARREN, Carol A. B. 2001, « Qualitative interviewing », dans *Handbook of interview research, Context and Method*, sous la direction de Jaber F. Gubrium et James A. Holstein, SAGE publications, pp. 83-101

## ANNEXE 1 : GUIDE D'ENTREVUE

### OUVERTURE

Pour débiter, j'aimerais que l'on discute de certains aspects afin de vous connaître un peu.

- Quels sont les motifs qui vous ont amenés à Saguenay?
- Pour quelles raisons avez-vous décidé d'émigrer au Canada?
- Avez-vous des enfants? Combien? Âge? Y a-t-il d'autres enfants avec vous?

### Thème 1: DIMENSION FAMILIALE

#### **1.1 RÉPARTITION DES TÂCHES ET DES RÔLES**

Les questions qui suivent porteront sur les aspects se rapportant à la répartition des tâches domestiques et familiales ainsi que sur les rôles familiaux au sein de votre couple.

**Question 1:** *Parlez-moi de cette répartition des tâches et responsabilités, domestiques et familiales, ainsi que des rôles au sein de votre couple?*

**Question 2 :** *Est-ce qu'il y a un changement dans cette répartition depuis votre arrivée au Saguenay comparativement à lorsque vous étiez dans votre pays d'origine?*

**Question 3 :** *Que pensez-vous de cette répartition des tâches et des rôles?*

**Question 4 :** *Souhaiteriez-vous que cette répartition soit différente dans quelques années?*

## **1.2 FAMILLE ÉLARGIE**

Les questions suivantes porteront sur vos relations avec votre parenté et celle de votre mari.

**Question 5 :** *Parlez-moi de votre relation avec votre parenté et celle de votre mari?*

- Pour celles n'ayant pas de famille au Québec, passer à la section 1.3.

**Question 6 :** *Est-ce que votre relation avec votre parenté a changé depuis que vous êtes au Saguenay, comment l'expliquez-vous?*

## **1.3 ASPECT RELATIONNEL DE LA DIMENSION FAMILIALE**

Les questions suivantes porteront plus précisément sur les relations que vous avez avec votre entourage.

- Pour celles n'ayant pas d'enfants, passez à la question 8.

**Question 7 :** *Quelles sont les relations que vous entretenez avec les parents des ami-e-s de vos enfants?*

- *Si elles ont des relations :*
  - Qu'est-ce que vous apportent ces relations?*
  - Est-ce que ces relations vous permettent de développer vos connaissances sur la société québécoise?*

**Question 8 :** *Quel type de relation avez-vous avec les personnes du voisinage?*

- *Si elles ont des relations :*
  - Qu'est-ce que vous apportent ces relations?*
  - Est-ce que ces relations vous permettent de développer vos connaissances sur la société québécoise?*

**Question 9 :** *Quel type de relation avez-vous avec les autres personnes immigrantes du milieu?*

- *Si elles ont des relations :*
  - Qu'est-ce que vous apportent ces relations?*
  - Est-ce que ces relations vous permettent de développer vos connaissances sur la société québécoise?*

#### **1.4 RELATIONS D'AMITIÉ**

Les questions suivantes porteront plus précisément sur vos amitiés.

**Question 10 :** *Pouvez-vous me parler de vos relations avec vos ami-e-s?*

**Question 11 :** *De façon générale, comment avez-vous rencontré ces personnes?*

**Question 12 :** *Qu'est-ce que vous apportent ces relations d'amitié?*

### **Thème 2 : RAPPORT AU TRAVAIL**

- Pour celles n'occupant pas d'emploi, aller à la section 2.1.
- Pour celles occupant un emploi, aller à la section 2.2.
- Pour celles ayant un emploi informel, faire section 2.1 et 2.2

#### **2.1 TRAVAIL À LA MAISON**

Les questions qui suivent porteront sur votre présence à la maison.

**Question 13 :** *Pour quelles raisons ou motivations demeurez-vous à la maison?*

**Question 14 :** *Était-ce la même situation avant de venir au Canada? Et s'il y a un changement, comment l'expliquez-vous?*

**Question 15 :** *Comment vous sentez-vous par rapport à cette occupation?*

**Question 16 :** *À votre avis, est-ce que vos responsabilités familiales et domestiques influencent votre intégration dans le milieu?*

**Question 17 :** *Est-ce que vous aimeriez occuper un emploi et pour quelles raisons?*

## **2.2 TRAVAIL RÉMUNÉRÉ**

Les questions qui suivent portent sur votre emploi et sur la conciliation travail-famille.

**Question 18 :** *Pour quelles raisons occupez-vous un emploi?*

**Question 19 :** *Est-ce que vous travailliez avant d'immigrer au Canada?*

- *Si oui, est-ce que votre emploi au Saguenay est similaire à celui de votre pays d'origine et s'il y a une différence, comment l'expliquez-vous?*
- *Si non, qu'est-ce qui fait en sorte que vous travaillez maintenant?*

**Question 20 :** *Depuis quand travaillez-vous et comment avez-vous obtenu votre emploi?*

**Question 21 :** *Quel type de relation entretenez-vous avec vos collègues de travail et leur famille?*

**Question 22 :** *Comment conciliez-vous le travail et la famille?*

**Question 23 :** *Avez-vous déjà senti des injustices liées à l'emploi en tant que femme et immigrante?*

- *Si oui, pouvez-vous me donner quelques exemples?*

## **2.3 TRAVAIL DU MARI OU CONJOINT**

Les questions suivantes portent plus précisément sur l'emploi ou sur ce que fait votre mari.

**Question 24 :** *Est-ce que votre mari ou conjoint occupe un emploi?*

- *Si oui, aller à la question 25.*
- *Sinon, passer à la question 26.*

**Question 25:** *Parlez-moi de l'importance de l'emploi de votre mari pour votre famille?*

- *Comment le soutenez-vous dans son travail?*
- *Quel type de relation entretenez-vous avec les collègues de travail de votre mari et leur famille?*

**Question 26 :** *Parlez-moi de l'importance de ce que fait votre mari pour votre famille?*

- *Comment le soutenez-vous dans cette occupation?*
- *Quel type de relation entretenez-vous avec les collègues de votre mari et leur famille?*

## **2.4 PROJETS FUTURS**

Cette section se rapporte à vos aspirations futures propres à votre trajectoire professionnelle ou personnelle.

**Question 27 :** *Pouvez-vous me parler de vos projets futurs en lien avec votre trajectoire personnelle et/ou professionnelle?*

## **Thème 3 : PARTICIPATION CIVIQUE**

### **3.1 BÉNÉVOLAT ET IMPLICATION**

Les questions suivantes se rapportent maintenant aux activités de bénévolat et aux implications.

**Question 28:** *Est-ce que vous aviez des activités de bénévolat ou des implications dans votre pays d'origine?*

**Question 29 :** *Maintenant, en avez-vous? Si oui, lesquels? Et s'il y a un changement dans la situation, comment l'expliquez-vous?*

- Pour celles n'ayant pas d'activités bénévoles ou d'implications, passez à la question 32.

**Question 30 :** *Que pensez-vous de ces activités de bénévolat et de vos implications?*

**Question 31 :** *Est-ce que des personnes rencontrées dans le cadre de ces activités ont été significatives pour vous?*

- *Si oui, pouvez-vous m'expliquer en quoi elles ont été significatives?*
- Passez au sous-thème 3.2.

**Question 32 :** *Aimeriez-vous participer à des activités de bénévolat ou vous impliquer dans certaines activités?*

- *Si oui, pour quelles raisons ne le faites-vous pas en ce moment?*
- *Sinon, pouvez-vous m'expliquer les raisons?*

### **3.2 LOISIR ET TEMPS LIBRE**

Maintenant, nous parlerons plus particulièrement de vos loisirs ou des activités que vous faites dans vos temps libres.

**Question 33:** *Dans votre pays d'origine, est-ce que vous participiez à des activités:*

-*Culturelles?*

-*Communautaires?*

-*Religieuses?*

-*Sportives ou des activités en plein air?*

**Question 34 :** *Et ici, est-ce que vous participez à ce genre d'activités :*

-*Culturelles?*



*-Communautaires?*

*-Religieuses?*

*-Sportives ou en plein air?*

*-S'il y a un changement entre votre pays et ici, à Saguenay, comment l'expliquez-vous?*

- Pour celles ne participant pas, passer à la question 36.

**Question 35 :** *Quels sont les bénéfices que vous retirez de ces activités?*

- Passez à la section 3.3.

**Question 36 :** *Aimeriez-vous participer à des activités culturelles, communautaires, religieuses, sportives, en plein air ou autres?*

- *Si oui, pour quelles raisons vous ne le faites pas en ce moment?*
- *Sinon, pouvez-vous m'expliquer les raisons?*

### **3.3 CONSOMMATION DE SERVICES**

Les questions qui suivent se rapportent plus précisément à l'utilisation des services offerts par le milieu pour vous ou pour un des membres de votre famille.

**Question 37:** *Qu'est-ce que vous connaissez comme services à Saguenay, énumérez-les? Est-ce que vous les utilisez?*

**Question 38 :** *Est-ce que certains services ont été plus significatifs pour vous?*

- *Si oui, pouvez-vous m'expliquer en quoi ils ont été significatifs?*

**Question 39 :** *Est-ce que certaines personnes rencontrées ont été significatives pour vous?*

- *Si oui, pouvez-vous m'expliquer en quoi elles ont été significatives?*

#### **4. FERMETURE DE L'ENTREVUE**

Avant de terminer, j'aimerais vous demander :

**Question 40:** *Est-ce que vous aimeriez dire ou ajouter quelque chose à propos de ce que nous avons discuté?*

**Question 41:** *Que pensez-vous de cette entrevue?*

**REMERCIEMENTS!!!**

## ANNEXE 2 : FICHE SIGNALÉTIQUE

(Notez que ces renseignements demeureront confidentiels)

**Date de naissance :**

**Pays d'origine :**

**Langue maternelle :**

**Langues parlées :**

**Religion :**

**Pays de transition s'il y a lieu :**

**Date d'arrivée au Canada?**

**Date d'arrivée au Québec?**

**Date d'arrivée à Saguenay?**

**Niveau d'études :**

- Primaire
- Secondaire
- Cégep
- Universitaire
  - 1<sup>er</sup> cycle
  - 2<sup>e</sup> cycle

**Quel type de formation :**

**L'avez-vous fait au Canada, dans votre pays d'origine ou un autre pays?**

**Emploi actuel, s'il y a lieu?**

**Quelle était votre catégorie d'immigration à votre arrivée au Québec?**

- Gens d'affaires
- Travailleurs permanents
- Parrainées
- Réfugiées
- Travailleurs temporaires
- Étudiantes

**Maintenant, avez-vous votre résidence permanente?**

**ANNEXE 3 : DESCRIPTION GLOBALE DES INTERLOCUTRICES SELON NOS TROIS DIMENSIONS (famille, emploi, participation sociale)**

Âge	Catégorie immigration à l'arrivée	Nombre d'années au Québec	Enfant	Emploi	Niveau études	Emploi du mari	Type de répartition familiale	Type d'implication depuis leur arrivée au Québec
40	économique	8 ans 7 mois	3	Temps partiel, intervenante	2 <sup>e</sup> cycle	Temps plein, ingénieur	Traditionnel	Formelle et informelle <sup>74</sup>
34	réfugiée	4 ans et 10 mois	Enceinte et 2 enfants	Temps plein, commis pour institution financière	1 <sup>er</sup> cycle	Travailleur saisonnier	Traditionnel	aucune
53	réfugiée	11 ans et 6 mois	5	Autonome et ponctuel, entretien ménager	Technique	Autonome et ponctuel, entretien ménager	Égalitaire	Formelle et informelle
37	étudiante	7 ans et 9 mois	1	Congé de maternité	2 <sup>e</sup> cycle	Temps plein, ingénieur	Égalitaire	Formelle
38	réfugiée	4 ans et 8 mois	2	Étudiante à temps plein	2 <sup>e</sup> cycle	Autonome et ponctuel, entretien ménager	Égalitaire	Informelle
29	étudiante	4 ans et 5 mois	aucun	Temps plein, enseignante au cégep	2 <sup>e</sup> cycle	Étudiant à temps plein	Égalitaire	Formelle
41	économique	6 ans et 5 mois	3	Non, congé maternité	Technique	Temps plein, ingénieur	Traditionnel	Formelle et informelle
35	réfugiée	3 ans et 1 mois	2	Autonome et ponctuel, entretien ménager	Technique	Aucun	Inversé	informelle
33	économique	9 ans	Enceinte et 3 enfants	Étudiante et emploi par contrat	3 <sup>e</sup> cycle	Temps plein, directeur OBNL	Égalitaire	formelle et informelle
32	économique	3 mois	aucun	aucun	1 <sup>er</sup> cycle	aucun	Égalitaire	informelle

<sup>74</sup> L'implication formelle représente toutes celles effectuées auprès d'associations ou d'organisations, alors que les implications informelles représentent celles effectuées de manière individuelle et ponctuellement.

## ANNEXE 4 : DICTIONNAIRE DES CODES

### DIMENSION FAMILIALE

#### Répartition

##### **Organisation**

La répartition des tâches et des rôles au sein de la famille, mais surtout du couple.

##### **Responsabilités liées aux enfants**

La répartition des rôles et des tâches spécifiques aux besoins des enfants.

##### **Satisfaction-répartition**

Satisfaction des femmes immigrantes face à cette répartition des tâches et des rôles avec leurs conjoints

##### **Implication des enfants**

Implication des enfants dans la répartition des tâches et des rôles.

##### **Flexibilité**

Extraits qui parlent de la flexibilité dans la répartition des responsabilités et des rôles.

##### **Changement-répartition**

Changements survenus dans la répartition des tâches et des rôles suite à l'immigration.

##### **Enfants**

Tout ce qui fait référence, de près ou de loin, à leurs enfants ou au projet d'avoir des enfants.

##### **Grossesse et congé maternité**

Propos plus spécifique aux grossesses ou aux naissances des enfants ainsi qu'au congé qui suit la naissance.

#### Sphère relationnelle

##### **Famille élargie au pays d'origine**

Relation avec la famille élargie demeurée au pays d'origine.

##### **Famille élargie au Québec**

Relation avec la famille élargie qui habite au Québec.

##### **Parents**

Relations des femmes ou des conjoints avec les parents des amis de leurs enfants.

##### **Voisinage**

Relations des femmes ou des conjoints avec leur voisinage.

##### **Immigrants**

Relations des femmes ou des conjoints avec les autres personnes immigrantes du milieu

##### **Amitiés**

Toutes informations relatives aux relations d'amitié.

##### **Apport des réseaux**

Ce que leur apportent ces relations, leurs réseaux (voisinages, parents, immigrants, amitiés).

## **RAPPORT À L'EMPLOI**

### **Travail à la maison**

Tout ce qui fait référence au travail à la maison pour celles qui n'ont pas d'emploi rémunéré.

### **Motivation**

Les raisons qui motivent les femmes à rester à la maison ou les raisons pour lesquelles elles n'occupent pas d'emploi.

### **Changement-travail à la maison**

Les changements par rapport à la situation au pays d'origine et les explications données au changement.

### **Satisfaction pour le travail à la maison**

La satisfaction des femmes par rapport à leur occupation, leur travail à la maison.

### **Désir d'occuper un emploi rémunéré**

Est-ce que les femmes veulent occuper un emploi rémunéré et pourquoi?

### **Emploi rémunéré**

Tout ce qui fait référence à un emploi rémunéré et à la vision de l'emploi.

### **Motivations**

Les motivations (raisons) qui poussent les femmes à occuper un emploi, à chercher un emploi ou en lien avec le projet d'occuper un emploi.

### **Changements-emploi**

Les changements ou non dans la situation qui font suite à l'immigration.

### **Obtention de l'emploi**

Comment les femmes ont eu leur emploi actuel et leur premier emploi.

### **Relations avec collègues**

Relations que les femmes ont avec leurs collègues de travail.

### **Satisfaction pour l'emploi occupé**

Satisfaction des femmes par rapport à l'emploi occupé.

### **Emploi autonome et sporadique**

Toutes informations sur les emplois autonomes et sporadiques, ce qui les motive à accepter ces emplois, leur satisfaction face à ces emplois et le désir de changer s'il y a lieu.

### **Obtention de l'emploi autonome**

Comment elles ont obtenu ces emplois en général.

### **Changement suite à l'immigration**

Changement par rapport à leur situation dans leur pays d'origine.

### **Occupation du conjoint**

Tout ce qui fait référence à l'emploi du mari, ce que fait le mari pour gagner des sous ou pour éventuellement en gagner ou pour avoir une profession (études).

### **Stabilité familiale, lieu résidence**

Ce qui fait référence à la stabilité financière de la famille et au choix du lieu de résidence

### **Relations avec collègues (mari)**

Les relations que les maris ou les femmes ont avec les collègues du mari et leur famille.

**Soutien**

Le soutien que donnent les femmes à leur mari en lien avec l'emploi (occupation) de celui-ci.

**Projets**

Tous éléments qui me renseignent sur les projets liés à la profession ou à des objectifs plus personnels.

**Études**

Tout ce qui fait référence aux études : leur rapport aux études, leurs projets études, etc.

**PARTICIPATION SOCIALE****Implication, Québec**

Tout ce qui fait référence à une implication ou aux raisons de ne pas s'impliquer au Québec.

**Implication, pays d'origine**

Tout ce qui fait référence à une implication ou aux raisons de ne pas s'impliquer au pays d'origine.

**Explications du changement**

Les explications qu'elles donnent quant au changement de l'activité de bénévolat entre le pays d'origine et le Québec s'il y a un changement.

**Loisirs et temps libre**

Activités réalisées, pratiquées, pendant les temps libres.

**Religion**

Tout ce qui réfère à la religion ou à des croyances religieuses.

**Connaissances des services**

Les organismes, institutions, services qu'elles connaissent dans le milieu saguenéen.

**Rencontres significatives**

Des rencontres (personnes) significatives qui ont eu lieu dans le cadre de loisir, d'implication ou de l'utilisation de services.

**Services significatifs**

Services qui ont eu une importance quelconque au cours du parcours d'intégration au Saguenay.

**Bénéfices**

Les bénéfices retirés de l'implication, des loisirs, de l'utilisation des services.

**AUTRES****Articulation travail-famille**

Éléments d'articulation faits par les femmes pour travailler, s'occuper de sa famille et étudier s'il y a lieu.

**Raison de l'Immigration**

Les motifs de l'immigration au Canada et au Saguenay.

**Limites, barrières, difficultés**

Les limites et barrières de l'intégration et de l'immigration selon elles. Les défis qu'elles voient ou qu'elles ont rencontrés. Les moments ou les situations difficiles.

**Sentiment par rapport à l'intégration/immigration**

Tous sentiments face à l'intégration et l'immigration.

**Points forts pour faciliter leur intégration**

Tous les aspects qui ont facilité leur intégration ou qui ont permis de se sentir un peu plus intégré ou qui ont permis d'acquérir des compétences pour vivre au Québec, ou qui ont permis d'acquérir des connaissances.

**Structure d'accueil et du milieu**

Les perceptions qu'elles ont de la structure d'accueil et du milieu, perception des gens de la communauté.

**Intégration/immigration**

La perception qu'elles ont de ce que signifie l'intégration, ce que signifie « immigrer » pour elles.

**Catégorie d'immigration**

Les informations concernant leur statut à l'arrivée, leur statut actuel, le processus pour l'obtenir et comment elles se sentent par rapport à celui-ci.

**Décision de rester ou non**

Toutes informations qui me renseignent sur leur désir de rester dans la région, ou au Québec, ou sur leur désir de partir.

**Développement de compétences et de connaissances**

Développement de compétences liées à la vie dans la société accueil (savoir-faire et savoir-être). Également, toute acquisition de connaissances permettant de vivre ou faciliter la vie dans la société accueil. Exemple de compétence: savoir-faire face à l'hiver, savoir-être face à un employeur, etc., exemple de connaissance: géographie de la région, droits des femmes au Québec, etc.

**Injustices**

Les injustices auxquelles elles font face.

**Langue**

Tout ce qui fait référence à la langue : langue maternelle, langue parlée, leur apprentissage, les défis, l'intégration de la langue, les cours de francisation, l'accent, la réaction des gens, etc.

**Trajectoire**

Toutes informations sur les pays où elles ont habité et les lieux par lesquels elles sont passées avant d'arrivée au Saguenay.



## ANNEXE 5 : CERTIFICATION ÉTHIQUE

UQAC

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI  
555, boulevard de l'Université  
Chicoutimi (Québec) CANADA G7H 2B1

Comité d'éthique de la recherche

Le 2 mai 2011

Madame Josie-Ann Bonneau  
74 St-Isidore  
Saguenay (Québec)  
G7H 3P8

N/Réf. : 602.308.01

**OBJET : Décision – Approbation éthique**

---

Madame,

Lors de la réunion qui s'est tenue le **31 mars 2011**, le Comité d'éthique de la recherche de l'Université du Québec à Chicoutimi a étudié votre projet de recherche intitulé « *L'étude des pratiques des femmes immigrantes pouvant mener à leur intégration : le cas du Saguenay* ».

Lors de cette réunion, le comité a examiné les documents suivants :

- ✓ Le formulaire « Demande de certification éthique »
- ✓ Les déclarations d'honneur (3)
- ✓ La lettre du directeur certifiant le contenu scientifique du projet de recherche
- ✓ La déclaration de consentement

Suite à cette réunion, une approbation conditionnelle vous a été émise en date du 4 avril 2011. Conformément à nos exigences, une version modifiée des documents suivants a été soumise en date du 18 avril 2011.

- ✓ Le formulaire « Demande de certification éthique »
- ✓ La déclaration de consentement
- ✓ La fiche signalétique
- ✓ Le guide d'entrevue

Les réponses et les modifications apportées à votre projet de recherche ont fait l'objet d'une évaluation accélérée en comité restreint le 21 avril 2011.

Le tout ayant été jugé satisfaisant, nous avons le plaisir de vous informer que votre projet de recherche a été approuvé à l'unanimité par le Comité d'éthique de la recherche.


L'approbation éthique délivrée est valide pour la période du 2 mai 2011 au 31 mars 2012.

Nous vous rappelons qu'il est de la responsabilité du chercheur de toujours détenir une approbation éthique valide, et ce, tout au long de la recherche. De plus, toute modification au protocole d'expérience et/ou aux formulaires joints à ce protocole d'expérience doit être approuvée par le Comité d'éthique de la recherche.

Deux mois avant la date d'échéance de votre approbation, vous devez faire parvenir au comité une demande de prolongation, en utilisant le document du Comité prévu à cet effet, téléchargeable à partir du site WEB de l'institution à l'adresse suivante :

[http://www.uqac.ca/direction\\_services/secretariat\\_general/cd.php](http://www.uqac.ca/direction_services/secretariat_general/cd.php)

En vous souhaitant le meilleur succès dans la poursuite de vos travaux, veuillez accepter, Madame, nos salutations distinguées.



Marie-Julie Potvin, coordonnatrice  
Comité d'éthique de la recherche  
Université du Québec à Chicoutimi

p. j. Approbation éthique

## ANNEXE 6 : FEUILLE DE CONSENTEMENT

### Déclaration de consentement

**Nom de la responsable :** Josie-Ann Bonneau

**Numéro de téléphone :** travail 418-545-5011 poste 2287, maison 418-698-6674

**Département :** Sciences Humaines

**Titre du projet :** *L'étude des pratiques des femmes immigrantes pouvant mener à leur intégration : le cas du Saguenay.*

**Pour toutes questions concernant l'éthique** de la recherche à l'Université, nous vous invitons à contacter M. François Guérard, au 418-545-5011 poste 5095

#### 1. Invitation à participer au projet

Vous êtes invitées à participer à ce projet de recherche dans le cadre de votre parcours d'intégration comme femme immigrante au Saguenay.

#### 2. Description du projet

Ce projet est réalisé dans le cadre de la maîtrise en études et intervention régionales de Josie-Ann Bonneau. Il vise à mieux comprendre les pratiques des femmes immigrantes pouvant mener à leur intégration au Saguenay.

Les objectifs de cette recherche consistent à :

- Décrire les pratiques des femmes immigrantes pouvant mener à leur intégration au Saguenay.
- Explorer les pratiques des femmes immigrantes pouvant mener à leur intégration en lien avec les trois domaines suivant : la dimension familiale, le rapport au travail et la participation civique.
- Explorer l'influence de la division sexuelle du travail sur les pratiques des femmes immigrantes pouvant mener à leur intégration.

En acceptant de participer à cette recherche, vous acceptez de réaliser une entrevue individuelle d'une durée d'environ 60 minutes, pour discuter de vos opinions et perceptions de vos pratiques menant à l'intégration au Saguenay. Vous ne serez sollicités qu'une seule fois pour cette recherche. À des fins de transcription, l'entrevue sera enregistrée sur une bande audio.

Les conclusions de la recherche permettront de mieux comprendre les pratiques des femmes immigrantes pouvant mener à leur intégration au Saguenay.

#### 3. Évaluation des avantages et risques

La participation à cette recherche n'entraîne aucun risque prévisible pour les sujets. Bien qu'il n'y ait pas de bénéfices immédiats à votre participation, celle-ci contribuera à l'avancement des connaissances dans le domaine de l'intégration des personnes immigrantes. Elle aidera la chercheuse à mieux comprendre les pratiques spécifiques aux femmes immigrantes pouvant mener à leur intégration en contexte régional. Nous sommes conscients que le temps alloué à cette recherche peut être un inconvénient et nous vous en remercions grandement.

#### **4. Confidentialité des données et diffusion des résultats**

Toutes les informations recueillies demeureront confidentielles et la seule personne qui y aura accès, sera l'étudiante responsable du projet.

Les entretiens de recherche seront enregistrés sur une enregistreuse numérique. Les enregistrements seront conservés dans le casier sous clef du poste de travail de l'étudiante. Une fois les transcriptions terminées les enregistrements seront effacés complètement de la mémoire de l'enregistreuse et seulement une version numérique sera conservée dans l'ordinateur portable de l'étudiante (dans un dossier protégé par un mot de passe). La transcription sera réalisée par l'étudiante, qui sera la seule à avoir accès à ces informations (enregistrements). Aucun nom n'apparaîtra sur les questionnaires, les verbatims ou tout autre document dérivé de ces données. La liste nominative sera détruite dès que les transcriptions seront terminées. Une fois les données colligées, elles ne seront accessibles que par l'étudiante responsable, et ce, de manière informatisée nécessitant un mot de passe connu que de celle-ci.

Ces données seront utilisées pour la recherche et les conclusions seront publiées sous forme de mémoire disponible en version électronique. Aucun nom ne sera associé à ce document et il ne sera pas possible de déceler l'identité des participantes. Les données seront conservées dans un classeur fermé à clé de l'université, pour une période de 7 ans après la remise du mémoire, et détruites par la suite.

Votre consentement, par la présente signature du formulaire, est nécessaire à l'utilisation de toutes les informations recueillies pour la présente recherche.

#### **5. Modalités relatives à la participation du sujet**

Vous êtes entièrement libre d'accepter ou de refuser de participer à la recherche, de ne pas répondre à certaines questions et de vous retirer de la recherche en tout temps, et ce, sans préjudice. Notez que lors d'un retrait, les données qui auront été anonymisées ne pourront être retirées de la recherche puisqu'elles ne seront pas repérables. De son côté, la responsable de l'étude se donne le droit de retirer votre candidature de la recherche si votre profil sociodémographique ne concorde plus aux exigences de la recherche.

Vous êtes en droit d'obtenir des réponses à vos questions en tout temps. Une compensation financière est offerte si vous devez défrayer des frais de garde inhabituels pour participer à la recherche (soit 5\$ par heure de garde).

#### **6. Signatures**

*Je reconnais avoir reçu toutes les informations nécessaires et toutes les réponses à mes questions. J'accepte en toute connaissance de cause de participer à la recherche. Je comprends que je suis libre de poser des questions et de me retirer en tout temps de la recherche sans préjudice ni justification. Je sais que ma confidentialité et mon anonymat seront préservés. Donc, j'accepte librement et sans contraintes de participer à la recherche intitulée : « L'étude des pratiques des femmes immigrantes pouvant mener à leur intégration : le cas du Saguenay ».*

Date :

Signature de la participante :

Signature de la responsable de l'étude :

## ANNEXE 7 : FEUILLE DE CONSENTEMENT EN ESPAGNOL

### Declaración de consentimiento

**Nombre de la responsable:** Josie-Ann Bonneau

**Número de teléfono:** trabajo 418-545-5011 poste 2287, casa 418-698-6674

**Departamento:** Ciencias humanas

**Título del proyecto:** *El estudio de las prácticas de las mujeres inmigrantes que ayudan su integración: el caso de Saguenay.*

**Para todas cuestiones a cerca de la ética** de pesquisa en la Universidad, les invito a comunicarse con el señor François Guérard, al 418-545-5011 extensión 5095

#### 1. Invitación para participar al proyecto

Usted está invitada para participar en este estudio por su experiencia de integración como mujer inmigrante a Saguenay.

#### 2. Descripción del proyecto

Este proyecto está realizado para cumplir la maestría en “estudios e intervenciones regionales” de Josie-Ann Bonneau. El objetivo principal es de comprender las prácticas de las mujeres inmigrantes que ayudan su integración a Saguenay.

Los demás objetivos son de:

- Describir las prácticas de las mujeres inmigrantes que ayudan su integración a Saguenay.
- Explorar las prácticas de las mujeres inmigrantes que ayudan su integración en relación a tres temas: la esfera familiar, la participación cívica y la relación al trabajo.
- Explorar la influencia de la división del trabajo sobre las prácticas de las mujeres inmigrantes ayudando su integración

Aceptando de participar en la pesquisa, usted acepta de realizar una entrevista de 60 minutos, para discutir de sus opiniones y percepciones de sus prácticas que ayudan su integración a Saguenay. Usted estará solicitada una sola vez. Por la transcripción, la entrevista será grabada.

Las conclusiones de la pesquisa ayudarán a comprender las prácticas de las mujeres inmigrantes que ayudan su integración a Saguenay.

#### 3. Evaluación de los ventajas y riesgos

La participación en esta pesquisa provoca ningún riesgo previsible para los sujetos. Aunque no hay ningún ventaja inmediato a su participación, esa contribuye al ascenso de los conocimientos sobre el tema de la integración de las personas inmigrantes. Ella ayudará la investigadora a comprender las prácticas específicas de las mujeres inmigrantes que ayudan su integración en un contexto regional. Estamos conscientes que el tiempo asignado a esta pesquisa puede ser un inconveniente y la agradecemos por su participación.

#### **4. Confidencialidad de los datos y difusión de los resultados**

Todas las informaciones recogidas quedarán confidenciales y la sola persona que podrá verlos será la estudiante responsable del estudio.

Las entrevistas estarán grabadas. Estas grabaciones estarán conservados dentro del archivador cerrado de la responsable. Una vez la transcripción terminada, los grabaciones serán borrados completamente y una sola versión será guardada sobre la computadora de la responsable (accesible con un código). La transcripción estará hecha por la responsable, quien sola podrá ver las informaciones (entrevistas). Ningún nombre estará escrito sobre los papeles (cuestionario y verbatim). La lista de sus nombres será destruido cuando la transcripción será terminada. Una vez los datos compilados, estarán accesible solo por el estudiante responsable, y eso, de manera informatizada y estarán protegidos por un código conocido solamente por ella.

Estos datos estarán utilizados por la pesquisa y las conclusiones serán publicadas en el trabajo final de la maestría, disponible de manera electrónica. Ningún nombre será asociado a este documento y no estará posible de reconocer ninguna identidad. Los datos estarán conservados en el archivador cerrado de la universidad por un periodo de 7 años después de la entrega del trabajo final, y serán destruidos después de este tiempo.

Su consentimiento, la firma de este formulario, es necesario para utilizar todas las informaciones recogidas por esta pesquisa.

#### **5. Modalidades relativas a la participación del sujeto.**

Usted está totalmente libre de aceptar o de rechazar a participar, de no responder a algunas preguntas y de retirarse en cualquier momento sin perjuicio. Anotan que por un retiro, los datos que estarán compilados no podrán ser retirados porque no serán identificables. De su lado, la responsable del estudio se da el derecho de retirar su candidatura de la pesquisa si sus datos personales (edad, nombre de años en la región, etc.) no correspondan más a las exigencias de la pesquisa.

Usted tiene el derecho de obtener las respuestas a sus preguntas todo el tiempo. Una compensación monetaria esta oferta si tiene que pagar gastos por la vigilancia de sus niños que no sean habituales para participar en la pesquisa (5\$ por hora de vigilancia).

#### **6. Firma**

*Yo reconozco haber recibido todas las informaciones necesarias y todas las respuestas a mis preguntas. Acepto en todo conocimiento la participación en la pesquisa. Entiendo que estoy libre de preguntar todas mis cuestiones y de retirarme de la pesquisa sin perjuicio ni tampoco de justificaciones. Sé que mi confidencialidad y mi anonimato serán preservados. Entonces, acepto libremente y sin limitaciones la participación en la pesquisa cual título es: « El estudio de las prácticas de las mujeres inmigrantes que ayudan su integración: el caso de Saguenay ».*

Fecha:

Firma de la participante:

Firma de la responsable: