

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC

ACCOMPAGNEMENT VERS L'INSERTION PROFESSIONNELLE DE
FEMMES D'ORIGINE PHILIPPINE DANS LA RÉGION DE MONTRÉAL,
ANALYSE D'UNE APPROCHE CONCERTÉE

MÉMOIRE PRÉSENTÉ À L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC EN
OUTAOUAIS

Comme exigence partielle du programme de Maîtrise en Développement
régional

PAR

FANNY MILENKA DIASSO

Avril 2013

Directeur de recherche

Thibault Martin, Ph. D, Département des sciences sociales,
Université du Québec en Outaouais (UQO)

Co-directrice de recherche

Catherine Gail Montgomery, Ph. D, Département de communication sociale et publique,
Université du Québec à Montréal (UQAM)

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier mes parents qui m'ont encouragée à faire des études supérieures et qui m'ont toujours appris à viser haut et à aller jusqu'au bout de mes objectifs malgré les difficultés auxquelles je pourrais être confrontée. Vous m'avez toujours dit que la vie est pleine d'obstacles et que c'est facile d'abandonner, mais que la gratitude est plus grande quand on se rend compte qu'on a réussi. Vous êtes une grande inspiration pour moi ! Je tiens à remercier mon mari Sory Ibrahima Diawara qui a été compréhensif tous ces soirs et fins de semaines où je passais de longues heures à rédiger. Merci pour tes mots d'encouragement! Merci à ma co-directrice de mémoire, Catherine Montgomery et à mon directeur de mémoire Thibault Martin. Vous avez chacun tout au long de mon parcours encouragé ma persévérance. Merci pour votre patience, votre écoute, votre disponibilité, vos conseils, vos mots d'encouragement! Merci à mon employeur Denis Sirois, pour son soutien. Merci à tout mon entourage, je ne vous oublie pas! J'adresse un mot tout particulier à l'ensemble des personnes mais surtout aux femmes qui m'ont prêté leur voix afin de rendre ce travail possible. Merci de vous être confiées à moi, de m'avoir fait confiance au point de partager cette partie de votre vie avec moi. Vous posez des pierres dans la construction d'un avenir meilleur pour d'autres femmes immigrantes qui viendront après vous.

RÉSUMÉ

Le Québec mise sur l'immigration de personnes qualifiées afin de combler la pénurie de main d'œuvre causée par le vieillissement de sa population. Cette immigration est aujourd'hui composée majoritairement de minorités visibles et on constate une nette augmentation des femmes de cette catégorie. Cependant les études révèlent que malgré leur haut niveau de scolarité, les femmes de cette immigration récente connaissent une déqualification de longue durée une fois installées dans la province. À Montréal particulièrement, la population sud-est asiatique a continué d'augmenter ces dernières années, notamment en raison de l'accueil des aides familiales résidentes qui arrivent comme travailleuses qualifiées à partir des Philippines.

À partir d'une recherche qualitative de type exploratoire et qui emprunte particulièrement la méthode de l'étude de cas, nous nous sommes intéressés à un projet de formation-insertion professionnelle mis en place et mené par la Corporation de développement économique communautaire Centre-Nord (CDÉC Centre-Nord) en partenariat avec divers acteurs socioéconomiques. Ce projet vise à requalifier dans des métiers de préposés aux bénéficiaires et d'auxiliaires familiales, un groupe de 36 femmes qui ont immigré via le Programme des aides familiaux résidents (PAFR). Nous avons voulu comprendre la méthode d'accompagnement au cœur du processus de requalification. Nous nous sommes d'abord penchés sur leur parcours avant l'immigration et sur les causes de leur déqualification. Ancrée autour de la théorie du capital humain et de la segmentation du marché du travail, cette étude révèle que les femmes qui sont passées par le PAFR n'ont pas vu leur insertion professionnelle s'améliorer, de plus ce passage par le PAFR les a fragilisées sur le plan personnel. Notre étude dénonce les effets négatifs de ce programme sur l'insertion socioprofessionnelle des femmes qui y participent.

Par contre, le projet de formation-insertion professionnelle développé par la CDÉC s'avère un modèle novateur qui peut être utilisé pour rompre avec les obstacles à l'insertion professionnelle que vivent les immigrants récents et pour répondre aux problèmes d'adéquation entre la main d'œuvre disponible et les besoins des entreprises, dans d'autres secteurs d'activité et milieux. Le succès de ce type de projet repose dans l'accompagnement qui place le chercheur d'emploi au centre d'un processus visant à valoriser son identité et à répondre à ses questions d'ordre sociales afin qu'il puisse se concentrer sur sa requalification. À la fin de leur parcours, plusieurs femmes ont été embauchées par les centres de santé et services sociaux du territoire Centre-Nord. La réussite de l'accompagnement repose dans l'établissement de partenariats dès le démarrage du processus, avec les acteurs de l'insertion professionnelle tels que l'employeur, les institutions de formations, les organismes communautaires et les institutions gouvernementales. Par ailleurs, afin de connaître une pérennité, ce type de projet doit recevoir un financement adéquat de la part des pouvoirs publics.

LISTE DES ACRONYMES

AAFQ	Association des aides familiales du Québec
CDEC	Corporation de développement économique et communautaire
CSDM	Commission scolaire de Montréal
CSSS	Centre de santé et de services sociaux
MSSS	Ministère de la Santé et des Services sociaux
MICC	Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles
PAFR	Programme des aides familiaux résidents

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS.....	iii
RÉSUMÉ.....	iv
LISTE DES ACRONYMES.....	v
TABLE DES MATIÈRES.....	vi
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE I	
LA POPULATION SUD-EST ASIATIQUE DANS UN PORTRAIT DE L'IMMIGRATION AU CANADA ET AU QUÉBEC.....	5
1.1 Une immigration récente constituée majoritairement de minorités visibles, augmentation de la population Sud-est asiatique au Québec.....	6
1.2 Immigration Philippine et Programme des aides familiaux résidants.....	8
1.3 Situation des femmes immigrantes, et les aides familiales après le PAFR sur le marché du travail	11
CHAPITRE II	
CADRE CONCEPTUEL.....	17
2.1 Insertion professionnelle et immigration.....	19
2.2 Déqualification professionnelle et travailleurs immigrants.....	25
2.3 L'accompagnement comme mode de soutien dans l'insertion professionnelle.....	30
2.3.1 <u>Organismes communautaires et insertion professionnelle.....</u>	36
2.4 Le projet de formation insertion-professionnelle de la CDÉC Centre-Nord.....	43
2.4.1. <u>Question spécifique de recherche.....</u>	46

CHAPITRE III

MÉTHODOLOGIE.....	48
3.1 Méthodologie générale.....	48
3.2 Méthodes de collecte de données.....	50
3.2.1 <u>Observation participante et recherche-action.....</u>	50
3.2.2 <u>Entrevues individuelles et de groupe.....</u>	52
3.2.2.1 Entrevues individuelles.....	53
3.2.2.2 Entrevues de groupe.....	55
3.2.3 <u>L'analyse documentaire et de données.....</u>	56
3.3 Profil des participantes et partenaires.....	58
3.3.1 <u>Les participantes.....</u>	58
3.3.2 <u>Les partenaires.....</u>	61

CHAPITRE IV

ROMPRE LE CERCLE VICIEUX DE LA PRÉCARITÉ.....	63
4.1 Situation prémigratoire.....	63
4.1.1 <u>Correspondance études travail peu présente.....</u>	63
4.1.2 <u>Une première émigration pour le travail.....</u>	65
4.1.3 <u>La recherche d'une stabilité professionnelle.....</u>	67
4.2 Parcours Individuel sur le marché du travail québécois.....	71
4.2.1 <u>Travailleuses temporaires, sous le Programme des aides familiaux résidants.....</u>	71
4.2.1.1 Des changements fréquents d'employeurs qui retardent	

l'établissement permanent.....	72
4.2.1.2 Un contact limité avec le reste de la société québécoise.....	74
4.2.1.3 Des conditions de travail difficiles.....	76
4.2.2 <u>Après le PAFR, l'expérience de travail au Québec</u>	79
4.2.2.1 Une situation d'emploi toujours précaire.....	79
4.2.2.2 Les facteurs à la base de cette précarité.....	81
4.3 Le projet de formation-insertion professionnelle	91
4.3.1 <u>Appréciation globale du projet; perception des acteurs</u>	91
4.3.2 <u>L'accompagnement comme force majeure du projet</u>	96
4.3.2.1 L'accompagnement auprès des participantes, impacts pour elles et les partenaires.....	96
4.3.2.2 Un partenariat avec au centre un organisme pivot pour un meilleur accompagnement.....	101
4.3.3 <u>La force du groupe</u>	105
4.3.4 <u>Enjeux liés au recrutement des participantes</u>	109
4.3.5 Conditions susceptibles d'assurer la pérennité du projet	113
4.3.5.1 Le renforcement de l'accompagnement et du partenariat.....	114
4.3.5.2 Engagement politique et financier adéquat.....	117
4.3.6 <u>Quelques éléments sur la suite du projet</u>	118
CHAPITRE V	
ANALYSE.....	120
5.1 Une déqualification de longue durée, les causes	124
5.1.1 <u>La méconnaissance du français</u>	124

5.1.2 <u>L'absence de réseaux et la connaissance limitée du marché du travail québécois</u>	126
5.1.3 <u>Le difficile accès à la requalification</u>	127
5.2 Le projet formation-insertion professionnelle, forces et défis	128
5.2.1 <u>La force de l'accompagnement</u>	129
5.2.1.1 Une valorisation identitaire basée sur la relation d'aide et d'écoute.....	129
5.2.1.2 La construction d'un système d'acteurs pour faciliter l'accompagnement.....	131
5.2.2 <u>La force du groupe</u>	135
5.3 Les enjeux	137
5.3.1 <u>L'enjeu du financement</u>	137
5.3.2 <u>Un enjeu de vision : vise t'on assez haut?</u>	138
CONCLUSION.....	140
BIBLIOGRAPHIE.....	147

INTRODUCTION

Dans un contexte où les acteurs publics tels que le gouvernement du Québec ainsi que les organismes qui travaillent auprès des populations immigrantes cherchent des solutions pour mieux les intégrer dans le marché du travail local, ce mémoire vise à comprendre comment la corporation de développement économique communautaire Centre-Nord (CDÉC Centre-Nord), en partenariat avec d'autres acteurs, a pu innover en la matière. Nous étudions comment cet organisme épaulé un groupe de femmes aides familiales. Celles-ci, malgré leur niveau de scolarité très élevé dans leur pays d'origine, se voient confinées dans la sphère du travail domestique et ne peuvent pour cette raison accéder à des emplois qualifiants. En développant un projet pilote, l'organisme utilise une méthode d'accompagnement pour aider ces femmes à sortir de leur situation de précarité, et, par la même occasion, contribue à répondre à une pénurie de main-d'œuvre criante dans le domaine de la santé.

Le travail est une source d'intégration dans la société. C'est par le travail que l'on subsiste, parfois même que l'on se forge une identité. L'individu produit une richesse pour lui-même et pour la société dans laquelle il se trouve. Travailler est donc une façon de contribuer au développement économique et social d'un pays. Dans un pays développé comme le Canada, l'immigration connaît un grand essor. Au Canada, comme dans les autres pays de l'Organisation de Coopération et de Développement Économique (OCDE),

les gouvernements considèrent que pour pallier le problème de la main-d'œuvre vieillissante, l'immigration est une solution (OCDE, 2005).

La population active du Canada est vieillissante. D'ici 2015, selon Statistiques Canada (2005), il y aura plus de personnes âgées entre 60 et 65 ans que d'enfants de moins de 15 ans. Cela est dû au faible taux de fécondité et au vieillissement de la génération issue du baby-boom de l'après-Seconde Guerre mondiale. Entre 2010 et 2020, la proportion de la population en âge de travailler va diminuer. Néanmoins, on observe des disparités régionales. En effet, on note qu'en Alberta, en Ontario et en Colombie-Britannique, la croissance démographique dépasse actuellement celle du reste des provinces du Canada, ce qui est dû en grande partie à la migration provinciale et à l'immigration (Statistiques Canada, 2005). Statistiques Canada constate dans le recensement de 2006 que 19,8 % de la population canadienne est issue de l'immigration, soit 1 personne sur cinq, vivant au Canada est née à l'étranger. Depuis 75 ans, il s'agit du taux le plus élevé avec une augmentation de 13,6 % entre 2001 et 2006 (Le Quotidien, 2007; MICC, 2009).

Ces immigrants pour s'intégrer dans la société canadienne ont besoin de s'intégrer professionnellement. Pourtant, ils sont nombreux à être confrontés ou même surpris par la réalité du sous-emploi, de la pauvreté. Une fois sur le territoire, ils expérimentent la frustration sachant que le besoin de personnes possédant leurs qualifications est manifeste (Grant, 2007). En matière de développement régional, il est important de tenter de trouver des solutions au vieillissement de la population, de lutter contre des facteurs tels que la

dénatalité, l'exode des jeunes, l'émigration des travailleurs et la hausse du chômage. Aussi, il faut miser sur l'insertion professionnelle. Selon Robitaille (2002), l'éducation et la main-d'œuvre doivent faire partie intrinsèque de toute stratégie de développement régional. Une main-d'œuvre qualifiée contribue au développement économique d'une région. Les immigrants, notamment ceux sélectionnés dans la catégorie de l'immigration économique, sont censés contribuer à répondre aux besoins en main-d'œuvre. Nous jugeons donc important de se pencher sur la question de leur insertion professionnelle une fois qu'ils sont installés dans un territoire donné.

Dans le premier chapitre de ce mémoire, nous nous intéressons au portrait de l'immigration au Canada et plus précisément au Québec. Nous présentons ensuite un aperçu général de la population immigrante appartenant à une minorité visible à l'échelle du Canada. Nous examinons plus spécifiquement leur situation au Québec et à Montréal en particulier, où cette population est plus nombreuse qu'ailleurs dans la province. Nous constatons que la population sud-est asiatique est en augmentation au niveau de l'immigration économique à Montréal, et que la majorité de cette communauté sud-asiatique est constituée des aides familiaux résidants, majoritairement des femmes. Les statistiques liées à leur activité sur le marché du travail québécois feront l'objet d'une analyse et contribueront à illustrer par la même occasion la réalité vécue par la majorité des femmes immigrantes faisant partie d'une minorité visible comparativement aux autres femmes du Québec.

Dans le deuxième chapitre, nous exposons le cadre théorique autour de la question du capital humain et de la segmentation du marché du travail. Nous présentons également les concepts développés autour de cette théorie qui sont, l'insertion professionnelle et l'immigration, la déqualification professionnelle des travailleurs immigrants, et notamment des femmes immigrantes. Nous montrons aussi que les réseaux ethniques, bien qu'ayant certains avantages pour les immigrants, peuvent freiner leur accession aux opportunités du marché du travail. Enfin, nous présentons l'accompagnement comme mode de soutien vers l'insertion professionnelle des immigrants.

Le troisième chapitre porte sur la méthodologie de notre recherche; une recherche exploratoire qui emprunte la logique de l'étude de cas. Au quatrième chapitre, nous exposons la situation prémigratoire des participantes faisant l'objet de notre étude. Puis, nous présentons leur parcours individuel sur le marché du travail québécois. Dans un deuxième temps, nous présentons l'impact que le projet pilote de la CDÉC a eu sur leur situation et nous analysons le rôle que l'accompagnement a eu sur leur insertion professionnelle à Montréal.

Dans le chapitre 5, nous présentons notre analyse. La méthode d'accompagnement développée par la CDÉC que nous avons étudiée apparaît être une solution intéressante afin de mieux intégrer les immigrants sur le marché du travail québécois. Néanmoins, nous constatons que pour que cette approche soit gagnante, certaines conditions doivent être absolument réunies.

CHAPITRE I

LA POPULATION SUD-EST ASIATIQUE DANS UN PORTRAIT DE L'IMMIGRATION AU CANADA ET AU QUÉBEC

Le Canada est l'un des pays qui accueille le plus grand nombre d'immigrants au monde. C'est la deuxième destination en la matière après les États-Unis (CIC, 2012). En dehors de l'accueil des réfugiés, les immigrants se répartissent selon plusieurs autres catégories.

Dans un premier temps, la catégorie du regroupement familial permet à un résident permanent ou citoyen canadien de parrainer un membre de sa famille afin qu'il vienne s'établir au pays. Par ailleurs, il existe également le programme d'immigration des gens d'affaires regroupant les investisseurs, entrepreneurs et travailleurs autonomes, prêts à développer et exploiter des entreprises, ou à investir un montant minimal de 800 000 \$ dans l'économie canadienne.

Les politiques canadiennes favorisent la sélection de demandeurs par les provinces, en raison de leur capacité à contribuer immédiatement à leur économie. Ainsi, les travailleurs qualifiés et professionnels sont un groupe d'immigration privilégiée en fonction de leur niveau d'éducation, leur expérience de travail, leur connaissance du français ou de l'anglais, ainsi que d'autres critères qui facilitent leur contribution rapide à l'économie canadienne. En raison de l'accord Canada-Québec, la province du Québec a son propre

programme de sélection de travailleurs qualifiés à partir de leurs pays d'origine. C'est dans cette catégorie que se trouve la population sud-est asiatique qui fait l'objet de notre étude.

1.1 Une immigration récente constituée majoritairement de minorités visibles

Au Canada, la majorité des immigrants provient de l'Asie, de l'Amérique Centrale et de l'Europe. Les Asiatiques sont majoritaires : si la Chine constitue la principale origine de l'immigration, celle issue des Philippines se révèle en nette augmentation (Statistiques Canada, 2011). Selon les statistiques, l'île de Montréal, Vancouver et Toronto ont accueilli, en 2006, 68,9 % des immigrants. L'île de Montréal accueille le plus grand nombre d'immigrants au Québec avec 66,9 % de cette population reçue sur son territoire et 76,6 % de l'immigration de toute la région métropolitaine de recensement de Montréal (Emploi-Québec, 2010). Les études de Statistiques Canada révèlent que la population canadienne connaîtra entre 6 313 000 et 8 530 000 de minorités visibles d'ici 2017, année du 150^e anniversaire de la Confédération. Il s'agit d'une augmentation de 56 % en 2001 à 111 % en 2017. Alors que la population n'appartenant pas à une minorité visible passera d'une augmentation de 1 % en 2001 à une augmentation de 7 % seulement d'ici 2017. Deux tiers de ces minorités visibles, soit « les personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche » (Goupil, 2004), sont issues de l'immigration récente. Leur nombre est en forte croissance majoritairement en provenance de la Chine et de l'Asie du Sud, y compris des Philippines, on observe aussi une

augmentation importante des personnes issues des pays arabes et de l'Asie occidentale (Fellegi, 2006).

Par ailleurs, l'île de Montréal regroupe 70,9 % des minorités visibles du Québec et 77,9 % de la région métropolitaine de recensement de Montréal. En 2006, 22,6 % de la population de l'île faisaient partie des minorités visibles avec une augmentation de 3,7 % par rapport à 2001. La majorité de ces minorités visibles était constituée d'immigrants : 27,6 % d'entre eux appartenaient à la communauté Noire, 18,4 % aux communautés arabes et asiatiques occidentales, 12,8 % étaient constitués de sud-asiatiques et 12,7 % de Chinois. Selon les projections de Statistiques Canada, la proportion de minorités visibles pourrait constituer 31 % de la population de Montréal d'ici 2031, passant de 604 000 en 2006 à 1,5 million de personnes en 2031. Même si la population de la communauté sud-asiatique est moins nombreuse que celles des Noirs et des Arabes, elle pourrait plus que doubler dans la même période (Statistique Canada, 2010). Plus précisément, le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec regroupe les catégories d'immigration en fonction des zones de provenance de la majorité de cette population. La population de l'Asie inclut le Moyen-Orient, l'Asie occidentale et centrale, l'Asie méridionale et l'Asie du Sud-est. Même si l'ensemble de cette population a connu une diminution en matière d'immigration au Québec, la population sud-est asiatique elle, a continué d'augmenter entre 2008 et 2009 avec une hausse de 31,8 %.

L'immigration, a permis que la population âgée de 15 ans et plus, la population active et la population occupée ou en emploi augmentent entre 2001 et 2006 (Emploi-Québec, 2010). Cela s'explique par une baisse de 22 465 individus nés au Canada versus une augmentation de 68 885 individus pour les immigrants. Aussi, la population active sur le marché du travail a augmenté de 49 170 individus pour les immigrants, mais a baissé de 7 610 personnes chez les natifs du Canada, toujours selon la direction de la planification et de l'information sur le marché du travail d'Emploi-Québec, pour la période de 2001 à 2006. (Emploi-Québec, 2010.)

Nous voyons que l'immigration récente est de plus en plus caractérisée par une augmentation de personnes faisant partie des minorités visibles. Au Québec, c'est à Montréal que sont concentrés la majorité de ces immigrants et ce sont eux qui contribuent en majeure partie à l'augmentation de la population active de la région, d'où l'importance de mieux la connaître.

1.2 Immigration en provenance des Philippines et Programme des aides familiaux résidents

Au Québec, les hausses enregistrées en matière d'immigration se retrouvent majoritairement dans la catégorie de l'immigration économique, dans laquelle les aides familiaux occupent une part importante (MICC, 2009). Le visage de l'immigration récente

au Québec est teinté en partie par l'immigration sud-est asiatique d'où proviennent la majorité des aides familiaux de la province et qui font l'objet du présent mémoire.

Une des mesures qui vise à accueillir des aides familiaux sur le territoire canadien est le Programme des aides familiaux résidants (PAFR). Le gouvernement du Canada définit les aides familiaux résidants comme « [...] des personnes qui sont qualifiées pour fournir sans supervision des soins à domicile à des enfants, à des personnes âgées ou à des personnes handicapées. Les aides familiaux résidants doivent habiter dans la résidence privée où ils travaillent au Canada » (CIC, 2012). Pour pouvoir être éligible au PAFR, le candidat doit avoir obtenu une offre d'emploi d'un employeur au Canada sous forme de contrat, avoir obtenu un avis relatif au marché du travail, soit une évaluation que son futur employeur aura obtenue de Ressources humaines et développement des compétences Canada (RHDC/SC). Ce document doit attester que le contrat de travail est conforme aux exigences du marché du travail de la province en termes de salaire et conditions, et, qu'il n'y a pas suffisamment de Canadiens ou résidents permanents en mesure d'occuper cet emploi sur place.

De plus, le candidat doit avoir complété, avant d'être accepté, l'équivalent du diplôme d'études secondaire et au moins six mois de formation ou un an d'expérience dans un domaine qui exige de dispenser des soins de santé, ou dans un domaine connexe et ce, dans les trois ans précédant la demande. Il doit maîtriser suffisamment le français ou l'anglais pour pouvoir communiquer avec l'employeur et effectuer des communications écrites ou

orales notamment en cas d'urgence. Enfin, le candidat doit faire une demande de permis de travail l'autorisant à exercer ce métier au Canada (CIC, 2012). À la différence d'autres programmes d'immigration donnant le statut de travailleurs temporaires, les aides familiaux résidants peuvent demander la résidence permanente après avoir complété deux des trois ans requis dans le programme.

La plupart des aides familiaux résidants au Québec sont ressortissants des Philippines. En effet, parmi la population locale, peu ou pas de personnes effectuent ce travail. Le Québec et plusieurs autres pays recrutent donc des travailleuses à l'étranger, principalement aux Philippines afin de pouvoir bénéficier d'une aide familiale résidente (Castonguay *et al.*, 2009). Ainsi, la proportion de l'immigration philippine au Québec a connu une augmentation non négligeable entre 2008 et 2009 : 1575 personnes en 2008, 1710 en 2009. Leur nombre est concentré sur l'île de Montréal et est constitué majoritairement d'aides familiaux résidants.

Par ailleurs, bien qu'en matière d'immigration, les hommes soient majoritaires à titre de requérants principaux (leur conjointe et leurs enfants étant considérés comme des personnes les accompagnant, selon le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles) entre 2000 et 2004, 962 femmes se sont vues accorder la résidence permanente comme requérantes principales dans le cadre du PAFR. Ainsi, dans la catégorie des aides familiaux résidants, 99 % des requérants principaux sont des femmes (Mailloux, 2005). S'intéresser à la situation des aides familiaux résidants ayant participé au PAFR, c'est donc

s'intéresser à la situation de femmes, membres de minorités visibles issues d'une immigration récente.

1.3 Situation des femmes immigrantes, et des aides familiales après le PAFR sur le marché du travail.

Aujourd'hui, dans les pays de l'OCDE les femmes sont plus nombreuses que les hommes à immigrer pour des raisons économiques et représentent 52,2 % de cette population. Cela est dû en partie au fait que les femmes sont de plus en plus éduquées dans leur pays d'origine et que les besoins de main-d'œuvre sont grandissants dans les domaines de la santé et des services en général dans les pays vers lesquels elles se dirigent (Docquier *et al.*, 2009).

Malgré leur niveau de scolarité de plus en plus élevé, l'intégration sur le marché du travail au Québec des femmes immigrantes ne se fait pas sans difficulté — si on la compare à celle des hommes immigrants et des autres femmes du Québec — puisque quel que soit leur niveau de scolarité, leur taux de chômage est plus élevé que celui de ces deux groupes. Cette difficulté d'intégration est encore plus importante pour les femmes appartenant à la catégorie des minorités visibles. Pourtant, ces dernières constituaient 47 % de l'immigration féminine en 2005 et leur niveau de scolarité était à ce moment-là aussi élevé que celui de l'ensemble des femmes de cette immigration (Mailloux, 2005 : 29 et 59). En effet, celles qui se trouvent un emploi travaillent le plus souvent dans le secteur manufacturier où elles sont deux fois plus nombreuses que les autres femmes du Québec.

On les retrouve aussi concentrées dans les services des soins de santé. Dans ces divers secteurs, elles sont moins bien payées que les autres femmes du Québec occupant les mêmes emplois (Mailloux, 2005). Les femmes immigrantes faisant partie des minorités visibles sont donc plus susceptibles de se retrouver en situation de sous-emploi malgré leur taux de scolarisation comparable à celui des autres femmes immigrantes et du reste des femmes du Québec.

Les femmes aides familiales originaires des Philippines appartiennent à la catégorie des minorités visibles et occupent des emplois en dessous de leurs qualifications. De plus, elles connaissent une réalité particulière par rapport aux autres immigrants de la catégorie économique, par le fait qu'elles arrivent déjà dans le but d'exercer cette profession et sont dans l'obligation de l'occuper pendant deux ans avant de pouvoir demander la résidence permanente. Ce sont deux ans pendant lesquels elles demeurent chez l'employeur et travaillent dans des conditions difficiles qui les fragilisent (Philippine Women Centre of BC, 2000). Une fois résidentes permanentes, cette situation initiale a un impact sur leur parcours professionnel.

Ainsi, Renaud et Cayn (2006) observent que les immigrants qui sont le mieux à même de trouver un emploi qualifié sont ceux qui n'auront pas accepté de faire des emplois requérant un niveau de scolarité inférieur à celui qu'ils avaient à leur arrivée. Inversement, ceux qui ont plus de difficultés à se trouver un emploi qualifié sont ceux qui acceptent un emploi faisant appel à un niveau de scolarité plus bas que le leur. Parmi ceux-ci, on

retrouve les personnes originaires de l'Asie de l'Ouest, du Maghreb, de l'Asie de l'Est et de l'Océanie, ceux qui n'ont pas de doctorat, ceux qui n'ont jamais travaillé avant d'immigrer et les personnes qui ont étudié dans les domaines de la santé et des sciences humaines et sociales (Renaud et Cayn, 2006; cité par Boudarbat et Boulet, 2010 : 72). Ces critères limitant un bon accès à l'emploi sont la caractéristique principale de l'immigration récente (Castonguay *et al.*, 2009; Emploi-Québec, 2010; Mailloux, 2005; Statistiques Canada, 2010). Il est donc important de s'intéresser à leur expérience.

Le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) a mené une étude visant à évaluer la situation socioprofessionnelle de 312 aides familiales devenues résidentes permanentes. Parmi ces résidents permanents, 92,6 % avaient pour langue maternelle une des langues vernaculaires des Philippines; en ce qui concerne les langues officielles du Canada, 85,6 % connaissaient seulement l'anglais. Même si le critère de scolarité pour être éligible au PAFR est d'avoir complété onze ans de scolarité, soit l'équivalent du secondaire au Québec, la majorité des participants étaient très scolarisés. En effet, 90,4 % des répondantes de l'enquête avaient complété des études postsecondaires (générales ou professionnelles) et la moitié avait obtenu un diplôme de niveau universitaire; près du tiers des formations étaient dans le domaine de la santé (Castonguay *et al.*, 2009 : 4 et 13).

Ainsi, les aides familiales résidentes possèdent un niveau de scolarité plus élevé que l'ensemble des femmes du Québec, le taux de diplomation postsecondaire de ces dernières

se situant à 39,4 % (Castonguay *et al.*, 2009 : 13). Cette situation s'apparente à celle de l'ensemble des femmes immigrantes de la catégorie économique, puisqu'elles arrivent sur le sol canadien, de plus en plus scolarisées. En effet, le nombre a augmenté au fil des années et parmi celles arrivées entre 2000 et 2004, 67 % avaient cumulé plus de 14 ans de scolarité. Celles qui avaient 11 ans ou moins de scolarité appartenaient à la catégorie des réfugiées, du regroupement familial ou à d'autres catégories connexes (Mailloux, 2005). Malgré leur scolarité élevée, après l'obtention de leur résidence permanente, un certain nombre d'aides familiales résidentes continuent à occuper des emplois d'aides familiales ou des emplois de soutien lié au domaine de garde ou de la santé. Même si le revenu est à ce moment-là meilleur que celui d'aide familiale résidente, il continue à être inférieur à celui de l'ensemble des femmes du Québec, évalué à 597,90 \$ par semaine en 2007. Le revenu annuel moyen des répondantes de l'enquête du MICC est inférieur à 25 000 \$ par année, soit entre 300 et 400 dollars par semaine (Castonguay *et al.*, 2009 : IX, Tableau 11 annexe II), alors qu'elles sont pour près de la moitié, le soutien principal de leur ménage et que le conjoint est le soutien principal dans seulement un cas sur quatre. (Castonguay *et al.*, 2009 : 6.)

Considérant que le milieu de la santé, tel que les hôpitaux et les Centres de santé et services sociaux (CSSS) offrent des salaires variant entre 16,85 \$ et 18,50 \$ de l'heure pour les préposées aux bénéficiaires (ASSS, 2010), nous pouvons supposer que les métiers de soutien liés au domaine de la santé qu'elles exercent ne sont pas ceux du milieu hospitalier lui-même, mais qu'elles travaillent plutôt pour des employeurs privés tels que les agences

de placement qui offrent souvent des emplois précaires et faiblement rémunérés. Pourtant, le milieu de la santé fait face actuellement à une pénurie de main-d'œuvre. En effet, une estimation prévoit qu'il y aura un déficit de 26 000 préposés aux bénéficiaires en 2015; en 2008, il en manquait déjà 2 100 (Duchaîne, 2008). Cela est dû en partie aux départs à la retraite; 6 préposés aux bénéficiaires sur 10 auront quitté leur emploi d'ici 2023 (MSSS, 2008). Outre les départs à la retraite, il faut considérer que le vieillissement de la population contribue à l'augmentation des besoins en main-d'œuvre; 25 % de la population aura 65 ans et plus en 2026 alors que cela concernait 13 % de la population en 2001 (MSSS, 2008).

Selon l'Agence de la santé et des services sociaux de Montréal (2011), dans les dernières années, la majorité des personnes qui se sont orientées vers les professions de préposés aux bénéficiaires et d'auxiliaires familiales et sociales étaient issues de l'immigration récente. Pour être admissibles, elles devaient avoir obtenu un Diplôme d'Études Professionnelles (DEP) en assistance à la personne en milieu de santé pour les préposés aux bénéficiaires, ou d'assistance à la personne à domicile pour les auxiliaires familiales et sociales. En 2005-2006, 54 % des étudiants inscrits au programme de préposées aux bénéficiaires étaient issus de l'immigration récente ; ils étaient 50 % dans les programmes d'auxiliaires familiales et sociales aussi appelées auxiliaires aux services de santé et sociaux. Un autre facteur souligné par l'étude est que les professions du milieu de la santé sont touchées par un problème de rétention de la main-d'œuvre, d'absentéisme, de savoir-être de la part des personnes recrutées. En somme, même si le nombre de diplômés par an peut paraître

prometteur, cela ne se traduit pas par des embauches durables qui répondent aux besoins du milieu.

En conclusion, nous observons d'une part qu'il existe un problème de pénurie et d'adéquation entre la main-d'œuvre disponible et les besoins du milieu de la santé. D'autre part, nous constatons qu'une population, pourtant formée aux domaines de la santé dans leur pays d'origine et ayant exercé pendant plusieurs années un métier lié à la santé à titre d'aide familiale au Québec, connaît des difficultés économiques après sa participation au PAFR. Par ailleurs, le Québec vise à augmenter de 15 % par année le nombre de travailleurs temporaires qui s'établissent à titre permanent, parce que le MICC considère qu'ils ont une connaissance de la société d'accueil et que leur intégration devrait se faire plus rapidement (Boudarbat et Boulet, 2010). Les aides familiales résidentes, puisqu'elles ont eu une expérience de travail au Canada et peuvent demander la résidence permanente, nous jugeons important, dans le cadre de notre étude, de comprendre leur insertion professionnelle une fois qu'elles sont devenues résidentes permanentes et par la même occasion, d'examiner un programme permettant de faciliter cette insertion.

CHAPITRE II

CADRE CONCEPTUEL

Aux fins de notre étude, nous avons jugé pertinent d'orienter notre recherche autour des théories du capital humain et de la segmentation du marché du travail, étant donné que l'on traite de l'insertion professionnelle d'une catégorie d'individus. Développée par l'économiste G. Becker en 1964, la théorie du capital humain veut qu'un individu puisse améliorer sa situation professionnelle au niveau du poste occupé et son salaire grâce à son investissement dans la formation et à ses aptitudes. Une corrélation est faite entre l'existence du capital humain et sa valorisation sur le marché du travail. Plus un individu investit dans son capital humain, plus il a de chances d'en récolter les fruits en obtenant de meilleurs emplois et par conséquent des salaires plus élevés. C'est l'individu qui décide de faire ou de ne pas faire cet investissement. Les politiques québécoises en matière d'immigration, notamment en ce qui concerne les grilles de sélection des immigrants qualifiés, se sont développées sur la base de cette conception du capital humain.

Ainsi, auront plus de chances d'être acceptées par le Québec, les personnes dont la formation correspond à la demande du marché du travail québécois à court terme et à long terme. Aussi ceux qui ont l'âge de travailler, ont une connaissance du français et/ou de l'anglais et une expérience de travail dans leur domaine possèdent les acquis qui

concordent aux exigences du Québec en termes d'immigration (Boudarbat et Boulet, 2010; MICC, 2012). L'objectif est d'accueillir des personnes qui pourront, une fois sur place, s'adapter rapidement au marché du travail (Boudarbat et Boulet, 2010). Cependant, cette théorie issue de la pensée économique a des limites, car elle n'explique pas pourquoi certains groupes d'individus, malgré l'importance de leur capital humain, ne parviennent pas à « récolter le fruit de leur investissement. » (Godin, 2005 : 61.) Par exemple, bien que les études révèlent que les immigrants possédant un niveau de scolarité élevé obtiennent un emploi correspondant à leurs qualifications dans les dix premières années de leur établissement, cette réalité est vraie pour ceux en provenance de l'Europe de l'Ouest et des États-Unis entre autres, non pour ceux qui arrivent d'autres parties du monde (Renaud et Cayn, 2006; Girard *et al.* 2008). En effet, l'expérience des immigrants, notamment de l'Afrique, de l'Asie de l'Est et du Moyen-Orient est tout autre, car leur situation d'emploi reste précaire même après cette période (Boudarbat et Boulet, 2010; Godin, 2008).

Godin (2005), dans son étude, associe la théorie du capital humain avec la théorie de la segmentation du marché du travail. En effet, cette théorie, qui concilie la pensée économique et néoclassique, considère que le marché du travail n'est pas « homogène », mais est plutôt compartimenté en marché primaire et marché secondaire (Godin, 2005). D'autres diront que cette segmentation peut varier (BIT, 1975; cité par Godin, 2005; Standing, 1989 & 1999). Dans tous les cas, le marché comporterait deux volets. Dans le marché primaire, on retrouve les emplois les mieux rémunérés avec les meilleurs avantages. Il s'agit de l'inverse dans le marché secondaire : des emplois précaires aux moins bonnes

conditions. Ainsi, les entreprises rechercheraient les individus au capital humain le plus élevé dans le marché primaire, augmentant par conséquent la concurrence au détriment du marché secondaire. Cependant, selon Godin, les chercheurs ne sont pas tous d'accord sur cette théorie, puisque la question du marché du travail comporte des variables beaucoup plus complexes (Godin, 2005). En effet, comment expliquer que les immigrants qualifiés membres des minorités visibles et particulièrement les femmes de cette catégorie se retrouvent à occuper des emplois dans le marché secondaire et y restent longtemps (Cardu, 2007; Chicha, 2009; Chicha et Charest, 2008)?

2.1 Insertion professionnelle et immigration

C'est en France que l'on voit apparaître, dans les années 1970, les premières utilisations du terme insertion professionnelle, notamment en lien avec le passage à la vie professionnelle des jeunes. En effet, à cette période, la seule obtention du diplôme ne garantissait plus l'obtention d'un emploi correspondant à celui-ci. On voit à la fois augmenter la concurrence sur le marché du travail et émerger chez les employeurs de nouvelles exigences, qui ne se limitent plus à la recherche de qualifications octroyées par les études et l'obtention du diplôme, mais à d'autres types de compétences, telles certaines qualités personnelles (Dubar, 2001). « Il se crée ainsi un nouvel espace [...] À priori considéré comme intermédiaire entre l'école et l'entreprise, le système d'enseignement et le système d'emploi qui n'est plus régi par une adéquation formation-emploi » (Tanguy, 1986; cité par Dubar, 2001 : 25). Cependant, basé sur des données strictement statistiques,

c'était le constat que l'individu passait de son statut d'élève à un statut de travailleur, suite à l'obtention d'un emploi, qui définissait l'insertion.

Au Québec, c'est dans les années 1980 que l'on commence à s'intéresser à ce phénomène. À la suite d'une étude de la littérature scientifique, Trottier (1995) propose différents angles sous lesquels on peut conceptualiser l'insertion. Tout d'abord, l'insertion professionnelle est conçue comme un processus rationnel de recherche d'emploi. Ici, le processus d'insertion commence au moment où l'individu consacre son temps à la recherche d'un emploi et se termine lorsqu'il obtient un emploi qui correspond à sa formation ou à ses projets de vie personnelle. Pour atteindre ce stade, l'individu doit acquérir tout d'abord des connaissances et de l'expérience, c'est la phase de la *préparation professionnelle*; il doit ensuite s'investir dans une recherche d'emploi, ce qui correspond à la *transition professionnelle*. Finalement, il va atteindre l'étape de l'intégration professionnelle qui sera marquée par l'attente d'un emploi, l'obtention d'un emploi précaire, et/ou l'obtention d'un emploi stable ou, si cela ne fonctionne pas, la marginalisation du marché du travail (Trottier, 1995; cité par Fournier et Monette, 2000).

Dans la deuxième approche, l'insertion professionnelle est vue comme étant un processus de socialisation au monde du travail qui s'étire sur toute la vie professionnelle. Ce processus est contingent à la fois aux contenus de la formation, aux orientations, aux comportements des divers agents de socialisation avant l'entrée sur le marché du travail et, une fois celle-ci réalisée, à la culture des occupations et des organisations dans lesquelles se

produit l'insertion (Trottier, 1995; cité par Fournier et Monette, 2000). En troisième lieu, l'insertion se fait simultanément au passage à l'âge adulte marqué par la fin des études, le début de la vie professionnelle, le départ du milieu familial d'origine et la formation du couple (Trottier, 1995; cité par Fournier et Monette, 2000). Enfin, une approche présente l'insertion professionnelle comme un phénomène socialement structuré. On y analyse l'insertion à travers l'ensemble des formes sociales de la mise au travail et on s'intéresse à la variété des statuts que l'on peut y observer. L'arrivée sur le marché du travail est vue comme étant un moment privilégié de formation sociale, de développement des attitudes professionnelles (Trottier, 1995; cité par Fournier et Monette, 2000).

Lorsqu'on parle d'insertion, il faut prendre en considération les rapports d'exclusion qui donnent peu d'accès aux ressources de la société, telles que l'emploi, et les rapports d'inclusion qui, au contraire, y donnent accès. Le processus d'insertion en emploi va dépendre des gestes posés par les individus, de manière consciente ou inconsciente et cela également dans un cadre où leurs actions sont limitées (Assogba, 2000; cité par Montgomery *et al.*, 2009). Ce processus d'insertion peut être influencé par des facteurs tels que l'interaction avec d'autres individus et avec les institutions, les aspirations personnelles, jumelées au capital familial et scolaire. En outre, dans ce cas précis l'individu fait également appel à ses réseaux. Du moment où l'individu tisse des liens avec d'autres, on peut parler de la construction d'un réseau social. Un lien de confiance se développe entre eux grâce à l'entretien de ce réseau social. Ce réseau va être plus ou moins efficace, en fonction du contexte dans lequel il est utilisé (Coleman, 1988; cité par Li, 2004;

Grannovetter, 1985 et 1990; Li, 2004). Dans les sociétés nord-américaines telles que le Canada, l'intégration à la société d'accueil est très valorisée. Si l'individu maintient uniquement des liens avec des membres de son groupe d'appartenance ethnique ou culturelle (familles; proches), il diminue statistiquement ses chances d'obtenir les emplois qualifiés et rémunérateurs, bien que cela puisse être un atout pour celui qui ne possède pas de qualifications, afin de se trouver des emplois dans le marché secondaire. Ainsi, les liens ethniques forts isolent les communautés culturelles de la société en général, car les normes, les pratiques et la culture qui y sont véhiculées sont différentes de celles du reste de la société.

À l'exception de certains groupes d'origine européenne (surtout de l'Europe de l'Ouest), ce type de lien peut réduire les occasions d'emploi qui se présentent à eux puisqu'ils ont moins d'informations sur le marché du travail (Li, 2004). On comprend donc que les réseaux sociaux jouent un rôle clé dans l'insertion professionnelle des immigrants, d'où l'importance pour eux de se constituer des réseaux mixtes (Montgomery *et al.*, 2009), car ceux développés uniquement dans la communauté ethnique ont des ressources limitées pour leurs membres, ce qui peut même aller jusqu'à les priver d'une ascension dans le reste de la société. Ce facteur s'appelle *piège de la mobilité ethnique* (Li, 2004).

De plus, les pouvoirs publics et les formes dominantes de socialisation ont une influence sur l'insertion professionnelle, car ils légifèrent, développent et appuient des programmes en la matière (Assogba, 2000; cité par Montgomery *et al.*, 2009; Rose, 1999).

D'ailleurs, si les immigrants s'appuient sur des ressources formelles d'aide à la recherche d'emploi tels que les organismes gouvernementaux ou communautaires, c'est parce qu'ils manquent de soutien dans leurs réseaux informels (LeGoff *et al.*, 2005; cité par Montgomery *et al.*, 2009). Ces liens institutionnels faisant partie des liens faibles (Grannovetter, 1973) constituent pour eux un réseau important dans leur parcours d'insertion, leur permettant de faire valoir leur capital humain sur l'ensemble du marché du travail.

Par conséquent, il est important de prendre en considération lorsqu'il est question d'insertion en emploi les « contraintes inhérentes au marché du travail », les pratiques institutionnelles et les pratiques gouvernementales (Assogba, 2000; Lesemann *et al.*, 2001; Rose 1999 cité par Montgomery *et al.*, 2009; Ulysse et Lesemann, 2004). Pour comprendre les dynamiques individuelles et structurelles utilisées dans le processus d'insertion, on va parler de « parcours » d'insertion (Montgomery *et al.*, 2009).

Godin (2005) constate que la plupart des études sur l'insertion ont été consacrées aux jeunes alors que les immigrants connaissent eux aussi différentes réalités telles que le problème de reconnaissance de diplômes, le réseau social restreint, la discrimination qui interfère dans leur parcours d'insertion. Néanmoins, la notion d'insertion reste la même dans les deux cas (Godin, 2005). Pour les nouveaux arrivants, on parle plus souvent d'insertion en emploi plutôt que d'insertion professionnelle, car l'insertion en emploi se réfère au fait de prendre part au marché du travail, tandis que l'insertion professionnelle fait

référence à l'adéquation entre la formation scolaire et l'emploi occupé (Godin, 2005). Ceci dit, Chicha (2006) reprend l'affirmation suivante de l'OCDE :

« L'insertion sur le marché du travail ne se mesure pas seulement à l'aune du taux d'emploi, mais peut aussi être appréciée au regard de l'adéquation entre qualifications et emplois. De ce point de vue, on constate que les immigrants qualifiés rencontrent des difficultés spécifiques dans tous les pays de l'OCDE. » (OCDE, 2007 : 142; cité par Chicha, 2006)

L'insertion professionnelle signifie donc que l'individu, après avoir terminé ses études, entre dans un parcours qui lui permettra dans le temps de trouver un emploi correspondant à ses qualifications ou à son projet de vie. D'une part, c'est un processus qui lui demande d'accumuler des connaissances et de l'expérience, d'effectuer une recherche d'emploi et d'atteindre une certaine stabilité professionnelle. D'autre part, ce parcours est influencé par l'interaction de l'individu avec son réseau, tel que les membres de sa famille, les agents de socialisation ou les institutions qui entrent en jeu dans le processus. On peut comprendre que le type d'interaction va favoriser l'inclusion et l'insertion professionnelle de l'individu dans la société ou le pousser, au contraire, vers une exclusion de celle-ci et de surcroît, nuire à son insertion.

Concernant l'intégration professionnelle de la personne immigrante dans la société d'accueil, l'ensemble des facteurs n'est pas pris en considération. Cependant, les écrits nous révèlent que malgré les études s'intéressant à la question de l'établissement en emploi des personnes immigrantes, peu d'entre elles développent des concepts autour de leur processus d'insertion professionnelle (Godin, 2005; Piché et Bélanger, 1995; cité par

Godin, 2005). Pourtant, des nuances existent entre le parcours effectué par les jeunes et celui des immigrants. En effet, ces derniers arrivent avec leurs connaissances et expériences, ce qui implique, contrairement aux jeunes, l'existence d'un parcours prémigratoire. Ils cherchent à faire valoir leurs acquis dans une société et un marché du travail auxquels ils doivent s'adapter. Pourtant, ils sont tenus de (re)construire (réseaux; liens institutionnels, etc.) comme un jeune qui a priori n'a pas le même bagage. Nous pouvons en conclure que bien qu'il y ait des similitudes entre le processus d'insertion professionnelle des jeunes et des immigrants, celui vécu par les immigrants nous paraît plus complexe. Ainsi, pour les membres de certains groupes, le parcours s'éternise, jalonné de nombreuses difficultés, les menant dans bien des cas vers une déqualification professionnelle qui retarde à son tour leur insertion (Blain, 2005; Cardu, 2007; Chicha, 2009; Chicha et Charest, 2008; Lenoir-Achdjian et *al.* 2008; Rojas-Viger, 2006).

2.2 Déqualification professionnelle et travailleurs immigrants

La plupart des études qui se sont intéressées à l'insertion professionnelle des immigrants qualifiés au Québec reconnaissent qu'ils vivent un phénomène de déclassement professionnel ou de déqualification professionnelle (Blain, 2005; Cardu, 2007; Chicha, 2009; Chicha et Charest, 2008; Lenoir-Achdjian et *al.* 2008; Rojas-Viger, 2006). L'OCDE définit le déclassement professionnel comme étant le fait d'occuper un emploi moins qualifié ou moins bien rémunéré que celui auquel son niveau d'instruction atteint permettrait d'aspirer (OCDE, 2007a; cité par Chicha et Charest, 2008).

La théorie du capital humain veut que la déqualification soit un phénomène temporaire, causé par un manque d'information sur le marché du travail de la part des chercheurs d'emploi ou par un manque de reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger de la part des employeurs vis-à-vis des immigrants. Une autre cause de la déqualification pourrait être l'absence ou la faiblesse de l'offre d'emploi sur le marché du travail pour les qualifications disponibles, obligeant les personnes à occuper temporairement des emplois qui ne correspondent pas ou qui sont en dessous de leurs qualifications. Le temps favoriserait les ajustements et ferait disparaître cette déqualification (Chicha, 2009).

Cependant, d'après plusieurs recherches menées par Marie-Thérèse Chicha à partir de données des pays de l'OCDE, la déqualification peut-être de longue durée et causée par de nombreux facteurs que la théorie du capital humain n'est pas en mesure d'expliquer. En effet, le concept de déqualification qu'elle évoque vient remettre en cause cette théorie. Le genre, l'appartenance ethnique, la nationalité et d'autres facteurs difficilement observables tels que la discrimination, peuvent mener à une déqualification de longue durée, ayant pour conséquence de rendre désuètes les compétences des personnes qui la subissent. Puisqu'elles n'auront pas été utilisées, ces compétences perdent de la valeur sur le marché du travail. Par conséquent, le fait pour une personne de quitter un emploi où elle est déqualifiée afin d'améliorer sa situation ne garantit pas qu'elle en obtiendra un autre qui soit qualifié. La personne qui vit cela se retrouve ainsi dans un cercle vicieux où la déqualification ne fait que se perpétuer.

Les plus susceptibles de vivre ce phénomène sont les immigrants et plus particulièrement les femmes (Chicha, 2009). Par le biais de l'analyse de diverses études de cas effectuées en Europe, Chicha identifie quatre éléments qui causent la déqualification des femmes immigrantes. Ce sont les stratégies et les obligations familiales, la non-reconnaissance des qualifications étrangères, les difficultés d'accès à la formation aux fins de requalification et les pratiques discriminatoires des entreprises. Elle présente notamment une étude menée par Purkayashta (2005), auprès de femmes immigrantes d'Asie du Sud. En raison de leurs nombreuses exigences familiales, leur cantonnement dans les métiers du « care », et les difficultés rencontrées en milieu de travail, ces femmes sont enfermées dans une « situation d'inégalités persistantes ». Elle relève aussi qu'au Canada et au Québec, la plupart des études qui parlent des obstacles rencontrés par les femmes immigrantes touchent des phénomènes autres que l'emploi, parlant notamment des abus qu'elles vivent en général (Chicha, 2009).

Le fait que cette situation de vulnérabilité et de déqualification vécue par les femmes immigrantes persiste peut s'expliquer par le contexte systémique. Par exemple, le PAFR contribue à l'isolement, à la faible estime de soi et à la déqualification des femmes d'origine philippine qui y participent (Philippine Women Centre of BC, 2000). Les stratégies d'unité familiale ont un rôle à jouer dans la déqualification. En effet, le fait d'immigrer dans un premier temps seules et de préparer la venue du reste de la famille quelques années plus tard met les femmes immigrantes dans une situation où, elles sont

obligées d'accepter n'importe quel type d'emploi qui leur apporte un minimum de revenu afin de pouvoir justifier leur capacité à accueillir les membres de leur famille. Les femmes qui participent au PAFR connaissent cette réalité. Les conditions dans le pays d'accueil étant différentes de celles du pays d'origine, il leur est difficile de concilier le tout. Par conséquent, les situations de déqualification ont tendance à s'installer dans la durée (Chicha, 2009).

Cette précarité est renforcée par la non-reconnaissance de leurs diplômes. Cela est dû au temps nécessaire pour trouver l'information, aux coûts associés à la traduction des diplômes, à l'achat de livres et du matériel et à l'étude de leur dossier par un ordre professionnel, lorsque cela s'applique. Si elles doivent intégrer un ordre professionnel, elles doivent payer pour s'inscrire aux examens. Elles doivent aussi observer une période sans revenu correspondant à la période de préparation à ces examens et aux stages internes, cela sans garantie d'emploi à la fin (Chicha, 2009). En raison de ces nombreux obstacles, plusieurs immigrants préfèrent accéder à la formation continue ou effectuer une réorientation de carrière afin de se requalifier sur le marché du travail (Chicha, 2009).

Une étude menée auprès de femmes immigrantes qualifiées d'origine latino-américaine à Montréal démontre que cette requalification se fait souvent à un niveau inférieur (Rojas-Viger, 2006). Encore à cette étape, les immigrants font face à des problèmes financiers pour avoir accès aux cours. Malgré une aide financière offerte par le gouvernement pour la formation continue, certains critères d'éligibilité excluent d'emblée

un certain nombre de candidats. Puisque les femmes immigrantes doivent s'occuper de leur famille, elles ont peu de temps pour étudier. Finalement, de manière générale, même s'ils entreprennent une formation continue, les immigrants ont souvent peu d'informations concernant la perspective d'emploi générée par cet investissement. Tous ces facteurs contribuent à les maintenir dans une situation de déqualification de longue durée (Chicha, 2009).

Les immigrants sont très exposés au phénomène de déqualification malgré leurs études et leurs expériences professionnelles. Bien que la théorie du capital humain veuille que la déqualification soit de courte durée, le temps pour la personne immigrante de comprendre le marché du travail, il n'en demeure pas moins que les femmes de cette catégorie subissent une déqualification de longue durée. Soumises à la nécessité de répondre aux obligations familiales, sans que leurs diplômes soient reconnus sur le marché du travail, elles occupent des emplois précaires inférieurs à leurs qualifications. Le temps passé à occuper ces emplois augmente la perte de valeur des diplômes et des expériences qu'elles avaient accumulées avant leur arrivée sur le sol canadien. Dans ces conditions, l'estime en soi nécessaire pour se faire valoir sur le marché du travail en pâtit.

Face à ces difficultés d'insertion, il est nécessaire de développer des approches d'intervention permettant d'aider ces femmes dans leur parcours d'insertion. Dans cette optique, l'accompagnement est une démarche intéressante à explorer comme moyen leur permettant de revaloriser leurs diplômes et expériences dans le pays d'accueil.

2.3 L'accompagnement comme mode de soutien dans l'insertion professionnelle

L'accompagnement est, à la base, une forme d'aide spécialisée dans le milieu de la santé pour les personnes handicapées. Cette pratique a vu le jour en Belgique dans les années 1970 suite à une remise en cause de l'aliénisme encore appelé mode institutionnel fermé. La personne handicapée, peu importe la nature du handicap, était placée dans des « homes », y effectuait toutes ses activités de jour et de soir, recevait ses soins et y demeurait pour le restant de ses jours en présence d'un éducateur, dont le rôle était principalement de lui procurer une hygiène de base et de le surveiller. L'état social, dans un souci de développement, a mis en place des « mesures de reclassement social du handicapé » (Vrancken et Bartholomé, 2004 : 104) par le biais de l'emploi. Les approches privilégiées étaient structurées autour de l'accompagnement qui visait à « placer la personne au cœur du processus, à miser sur ses potentialités et sur celles de son entourage, s'appuyant sur un substrat à caractère essentiellement relationnel » (Vrancken et Bartholomé, 2004 : 104).

L'accompagnement se veut une forme d'intervention pensée dans l'action sur la base du cas par cas. Selon cette perspective, il ne s'agit plus de faire les choses à la place de la personne, mais de « faire avec ». Ce « faire avec » implique de réfléchir ensemble et de se questionner face aux situations changeantes. L'intervenant pratique l'accompagnement non via un contenu spécifique, mais en tentant de réunir les conditions favorables afin de

faciliter l'accès à l'autonomie de la personne handicapée. Les pratiques d'accompagnement sont de « véritables construits collectifs » qui font appel à l'écoute, la réflexivité, la confiance et se sont étendues à d'autres domaines de l'action sociale, entre autres la jeunesse et l'insertion par l'emploi (Vrancken et Bartholomé, 2004).

En France, la notion d'accompagnement vers l'emploi est utilisée pour qualifier le travail effectué par l'« intermédiaire de l'emploi » et prend en compte la dimension diachronique du processus d'insertion (Beaud, 1999; cité par Lavitry, 2009), c'est-à-dire qui évolue dans le temps. L'intermédiaire de l'emploi se distingue du conseiller en emploi qui, certes, offre un service d'écoute de diagnostic et de traitement de dossiers, mais fait ce que Meyer (1998) appelle une gestion de flux (Lavitry, 2009). Dans l'accompagnement, la notion de durée semble avoir une importance. Dans une étude menée par Cervera-Defalvard (2009) l'accompagnement du chercheur d'emploi se fait dans une entreprise d'insertion où il apprend sur le tas grâce à un accompagnement offert par un « encadrant technique ». De cette façon, il développe ses aptitudes de travail « en faisant ».

D'autre part, le « chargé d'insertion » qui est plus empathique, offre en plus du contrat de travail, un suivi social qui implique le soutien en ce qui concerne les questions de logement, la santé par exemple et un suivi de formation. Ici, l'accompagnement se fait au niveau social tout en incluant un volet professionnel. Le chargé d'insertion répond aux différentes problématiques selon l'évolution du parcours d'insertion du bénéficiaire. Son accompagnement se fait sur une base individuelle afin de faciliter le bon déroulement de

l'activité professionnelle dans la structure. Le fait de contribuer à la résolution des problématiques sociales vécues par l'individu permet sa meilleure intégration au travail. Cependant, cette relation d'accompagnement n'est possible que s'il y a une rémunération qui soutient le chercheur d'emploi, lui permettant de s'adonner aux activités du programme qui visent à l'outiller dans son parcours d'insertion (Cervera-Defalvard, 2009). La limite soulevée par l'auteur est que ce type d'initiative, bien que contribuant grandement à l'avenir professionnel du chercheur d'emploi, ne lui assure pas d'emploi à sa sortie, l'amenant donc après deux ans passés dans le programme à revivre une situation de précarité.

D'ailleurs, Wuhl (1996) explique que lorsque l'entreprise reste en dehors de la relation entre formation et insertion, rien ne confirme au demandeur d'emploi qu'à la sortie de sa formation, il trouvera l'entreprise adéquate qui s'intéresse à ses compétences (Wuhl, 1996; cité par Gouzien, 2009). Le modèle d'accompagnement qu'il propose fait appel à une co-construction entre l'ensemble des acteurs du milieu productif et d'insertion locale (Wuhl, 1996; cité par Gouzien, 2009). Ici, l'accompagnateur-coordonnateur développe un système d'accompagnement composé du public, de tous les acteurs de l'accompagnement incluant les formateurs et l'entreprise. L'entreprise devient un partenaire endogène dans cette relation d'insertion. De plus, on y retrouve tout le volet de l'insertion sociale concernant les questions touchant entre autres à l'autonomie financière, au logement, au transport, à la formation et à l'accès à l'entreprise. Il s'agit donc pour l'accompagnateur du développement d'un système d'acteurs particulièrement large, reliés entre eux par la

construction du parcours d'insertion. L'accompagnateur utilise davantage la relation frontale, l'oralité, l'interconnaissance et la confiance mutuelle. Il est l'intermédiaire entre le monde institutionnel, l'employeur et la formation. Cela donne naissance à de nouvelles façons d'interagir et de travailler entre les institutions (Gouzien, 2009).

L'accompagnement est donc une action qui appelle à faire les choses avec la personne selon ses propres particularités afin de répondre à ses besoins spécifiques souvent d'ordre social. Une relation de confiance est tissée entre la personne qui accompagne et le chercheur d'emploi de façon individuelle. C'est une relation qui évolue au fil du temps. La personne accompagnée est placée au cœur du processus. Pour bénéficier de cet accompagnement, cette dernière nécessite un soutien financier. Par ailleurs, la personne qui accompagne est l'intermédiaire entre le chercheur d'emploi et un ensemble d'acteurs avec qui il développe des liens et qui ont un rôle à jouer dans le parcours d'insertion professionnelle du chercheur d'emploi. L'accompagnateur se distingue de l'intervenant qui, certes, répond à des besoins exprimés, mais confronté à la gestion d'un grand nombre de dossiers ne peut se permettre une grande marge de manœuvre.

Manço (2008), dans une étude menée en Belgique visant à illustrer un modèle d'accompagnement vers l'emploi des demandeurs d'emploi d'origine étrangère, qualifie les obstacles rencontrés par ces personnes de « handicaps » pour leur accès au travail. Afin de pallier ces difficultés, il existe deux types d'initiatives en matière d'intégration socioprofessionnelle des immigrants : les « initiatives générales et les initiatives

spécifiques » (Manço, 1994; cité par Manço 2008). Les initiatives générales cherchent à offrir les mêmes services pour tous et s'adressent à un public qui n'est pas « différencié » ou encore « stigmatisé ». Il s'agit d'un accompagnement « généraliste » qui se fait dans des cadres bien définis. On assimile le chercheur d'emploi au marché du travail existant qui est censé ne pas tenir compte des différences culturelles. Selon Manço (2008), en Belgique, les travailleurs d'origine étrangère et les femmes participent très peu à ce type de programmes puisqu'ils ne tiennent pas compte du fait qu'ils puissent rencontrer des obstacles sur le marché du travail en raison de leur spécificité.

Les initiatives spécifiques, quant à elles, sont motivées par deux logiques qui se complètent l'une et l'autre. La première considère la diversité culturelle comme une valeur en soi. Selon cette logique, on doit développer des projets permettant au travailleur étranger d'atteindre une profession via un plan de carrière et non par le biais de n'importe quel emploi. De plus, ces projets doivent permettre au chercheur d'emploi de développer des attitudes personnelles, son estime de soi, sa combativité, sa compréhension des forces sociales en jeu sur le marché du travail et de son positionnement dans ce marché. Ces projets doivent également permettre au demandeur d'emploi de développer des réseaux d'informations et de solidarité. Dans cette optique, les professionnels qui travaillent auprès de ces personnes doivent pouvoir établir des partenariats avec divers acteurs en matière d'insertion socioprofessionnelle et valoriser l'identité et les projets des personnes de diverses origines qui y font appel (Manço, 2008).

La deuxième logique veut que le chercheur d'emploi d'origine étrangère personnalise son positionnement sur le marché du travail afin d'en tirer le plus grand avantage. Il opte pour une attitude offensive et positive lui permettant de mettre en valeur son originalité, ses caractéristiques identitaires, « ses avantages relatifs », ses compétences et ses réseaux. Les stratégies adoptées par les professionnels doivent être personnalisées et amener le chercheur d'emploi à avoir une attitude dynamique face au marché du travail, lui permettant de développer des « stratégies de contournement » afin d'obtenir un emploi ou de développer sa propre entreprise.

L'accompagnement constitue une méthode efficace permettant de tenir compte de ces deux logiques. Il s'agit d'un processus à travers lequel le chercheur d'emploi est accompagné par un professionnel de l'insertion. Il vise l'*empowerment* des personnes via des ateliers de groupe ou individuels et des séances d'information. Il agit à titre de guide au sein des institutions et des dispositifs de l'orientation socioprofessionnelle et pédagogique. Cela requiert de la part du professionnel de l'insertion la nécessité d'encadrer les projets personnels et de promouvoir une valorisation identitaire du chercheur d'emploi placé au centre du processus (Manço, 2008). Les accompagnateurs doivent dans cette approche sensibiliser les administrations, institutions, employeurs et décideurs du pays d'accueil, afin qu'eux aussi tiennent compte de leurs spécificités et assouplissent la législation. Ainsi, ils permettront d'influencer les pratiques et la reconnaissance des compétences des immigrants. Ces deux démarches se révèlent complémentaires : celle de l'accompagnement de l'individu et celle de la transformation des systèmes d'emploi, de soutien, de formation,

juridiques. Autrement dit, l'ensemble des systèmes a un rôle à jouer dans l'insertion professionnelle des immigrants (Manço, 2008).

L'accompagnement est une méthode qui s'adapte bien aux besoins des immigrants. Encore une fois, on peut parler d'accompagnement seulement si la personne qui occupe le rôle d'accompagnateur réussit à établir un lien de confiance avec la personne accompagnée et place celle-ci au centre du processus en tenant compte de ses particularités et de ses besoins spécifiques. L'accompagnateur saura reconnaître et amener le chercheur d'emploi immigrant à prendre conscience de ses forces. L'accompagnant est défini par sa capacité à inscrire cette démarche dans un système plus large que la stricte interaction entre lui et la personne accompagnée. Son action s'oriente également vers les institutions qui ont un impact sur l'insertion professionnelle de la personne immigrante dans le but de sensibiliser celles-ci à l'expérience des immigrants et leur permettre de s'adapter à ces derniers et non l'inverse.

2.3.1 Organismes communautaires et insertion professionnelle

Au Canada et au Québec, les organismes communautaires jouent un rôle important dans l'insertion professionnelle des immigrants (Chicha et Charest, 2008). Cependant, peu d'études ont été consacrées à la manière dont ces organismes soutiennent les immigrants dans leurs démarches (Cardu, 2007). Nous n'avons pas trouvé de concept théorique qui définisse l'accompagnement vers l'emploi dans la littérature sur les organismes

communautaires et l'insertion professionnelle des immigrants au Québec. Néanmoins, nous avons recensé des études qui s'intéressent à la manière, au processus mis en place par les intervenants et organismes communautaires pour soutenir les immigrants qualifiés dans leur insertion professionnelle. Le terme accompagnement y est parfois utilisé ainsi que celui de rôle d'intermédiaire joué par les intervenants.

De plus, le processus qui l'entoure semble correspondre selon nous à celui que nous avons relevé dans les études européennes. Il semble y avoir une différence entre les notions d'intervention et d'accompagnement : l'accompagnement nécessitant plus de temps, de ressources financières et de partenariats entre l'organisme et les acteurs externes.

Une étude effectuée à Calgary (McCoy-Masuch, 2007) s'intéresse au rôle joué par les organismes dans l'obtention du premier emploi des femmes immigrantes dans la région au niveau des métiers non réglementés. Il en ressort que les immigrants utilisent à la fois les services destinés à l'ensemble de la population et ceux destinés spécifiquement aux immigrants. Ces services mettent à leur disposition du matériel de recherche d'emploi, mais aussi du *counseling*, des ateliers sur les méthodes et outils de recherche d'emploi. Cependant, ces services sont limités, car en dehors de cela aucun autre soutien n'est offert.

L'étude souligne l'efficacité des programmes qui visent le placement des immigrants dans des emplois non rémunérés. Ces programmes, financés par le gouvernement d'Alberta, visent à offrir une expérience de travail canadienne aux immigrants et se

déroulent pour une courte période dans une entreprise. Ils ont la possibilité d'y exercer un métier de niveau inférieur, mais en relation avec leur expérience dans leur pays d'origine. À l'issue d'un stage et d'une première expérience canadienne, les immigrants peuvent prétendre à une potentielle embauche au sein de cette entreprise ou se voir ouvrir des portes vers d'autres entreprises. Les professionnels du programme de placement en emploi agissent comme intermédiaires entre le chercheur d'emploi et l'entreprise, lui permettant d'obtenir une visibilité auprès de l'employeur alors qu'étant seul dans cette démarche il aurait difficilement pu l'obtenir. L'étude suggère qu'un investissement financier plus important de la part de l'État dans ce type de programme serait souhaitable afin d'assurer une rémunération aux participants pendant leur expérience de travail. Par ailleurs, si le gouvernement misait sur les résultats qualitatifs plutôt que quantitatifs de placement, cela permettrait au personnel de ces programmes de se consacrer à la recherche d'opportunités d'expérience de travail correspondant le plus possible au profil de compétences des participants, afin de leur éviter une situation de perpétuel sous-emploi (McCoy-Masuch, 2007).

Au Québec, Emploi-Québec est l'organisme responsable d'implanter et de gérer les mesures et services du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale. Pour ce faire, il a développé les Centres locaux d'emploi (CLE) qui gèrent les services d'emplois et les budgets alloués pour chacun des territoires où ils sont implantés. Emploi-Québec mandate également, via des ententes sur des périodes déterminées, des ressources externes pour offrir des services de soutien à l'intégration en emploi à la population. Ces ressources sont

des entreprises privées, des organismes parapublics et des organismes communautaires. On y inclut les carrefours jeunesse emploi, les entreprises d'insertion et les clubs de recherche d'emploi qui, de façon générale, s'adressent à la fois à plusieurs profils de clientèles tels que les jeunes, les personnes dites éloignées du marché du travail et les immigrants (Lenoir-Achdjian *et al.*, 2008). Les services offerts par ces diverses structures visent la préparation à l'emploi et l'aide à la recherche d'emploi. Emploi-Québec a pour mission de développer l'autonomie de la personne et son intégration sociale par le biais de l'emploi. Son mandat premier est l'intégration et le maintien en emploi des personnes par la voie la plus rapide (Lenoir-Achdjian *et al.*, 2008).

Les organismes communautaires qui travaillent auprès des immigrants sont appelés à offrir leurs services en respectant cette mission. De nombreux programmes sont disponibles pouvant soutenir les immigrants dans leurs besoins variés afin qu'ils puissent intégrer le marché du travail. D'une part, ces services peuvent intervenir de manière ponctuelle (de quelques heures à quelques jours) et s'adressent à un large bassin de personnes. D'autre part, certains durent plusieurs mois et visent l'amélioration de la langue, la reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger ou encore l'obtention d'une expérience de travail canadienne dans diverses entreprises locales (Chicha et Charest, 2008).

Des études effectuées afin de comprendre le rôle des organismes dans l'insertion professionnelle des immigrants relèvent les limites de leurs actions (Chicha et Charest, 2008;

Lenoir-Achdjian *et al.*, 2008; Montgomery *et al.*, 2009). Il en ressort que l'approche des intervenants n'est pas toujours adaptée aux besoins de l'immigration récente et notamment des femmes de cette catégorie qui pourtant sont aux prises avec plus de difficultés sur le marché du travail. Par ailleurs, le manque de financement des organismes limite les ressources allouées aux programmes. Ces ressources limitées viennent écourter à leur tour la durée des interventions qui sont offertes à la clientèle. Ces organismes sont obligés, pour ces raisons, de privilégier le placement en emploi à court terme au détriment de la qualité de l'emploi recherché. Par ailleurs, lorsque l'offre de service est terminée, l'intervenant a peu de temps à consacrer pour faire un suivi auprès du chercheur d'emploi, soit pour valider l'obtention de l'emploi, soit pour offrir son soutien en cas de besoin. Ce sont des programmes dits à faible intensité en ressources (Chicha et Charest, 2008; Lenoir-Achdjian *et al.*, 2008). Actuellement, c'est au chercheur d'emploi de s'adapter à la demande.

Selon Lenoir-Achdjian *et al.* (2008), l'approche pour l'insertion professionnelle des immigrants doit prendre en compte le fait qu'il s'agit d'un problème social et structurel et non qui émane uniquement du chercheur d'emploi. Dans cette optique, il est important de revoir la manière dont les ressources sont distribuées ainsi que la redondance des services offerts. Il faut se poser des questions relatives aux faibles retombées des programmes, à la difficulté d'obtenir des programmes de stages et à la faible attention portée à la requalification des immigrants. Il est important de former les intervenants et leur donner les ressources nécessaires afin qu'ils puissent répondre à leur mission de la manière la plus complète possible (Lenoir-Achdjian *et al.*, 2008). Cela leur donnerait le temps de s'investir

dans la compréhension du parcours du chercheur d'emploi. De cette façon, ils miseraient davantage sur l'*empowerment* du chercheur d'emploi dans une relation basée sur la confiance, ce qui lui permettrait de se sentir valorisé comme individu et travailleur potentiel (Lenoir-Achdjian *et al.*, 2008).

Aujourd'hui, de plus en plus d'organismes prennent en compte le parcours de la personne immigrante dans leurs interventions et ont développé des approches avec les entreprises, pour les sensibiliser à la réalité des immigrants, afin de réduire les préjugés et leur peur de l'inconnu. Ils agissent ainsi comme intermédiaire ou facilitateur entre le chercheur d'emploi et l'entreprise. Ces caractéristiques correspondent bien à une démarche fondée sur l'accompagnement tel que nous l'avons vu dans les études européennes (Cervera-Defalvard, 2009; Gouzien, 2009; Lavitry, 2009; Lenoir-Achdjian *et al.*, 2008; Manço, 2008).

Cependant, cette approche n'est pas reconnue par Emploi-Québec et ne fait donc pas partie de leurs ententes (Chicha et Charest, 2008). Du coup, même s'il existe des projets pilotes qui misent sur un aspect ou un autre de l'accompagnement, ce sont des initiatives isolées et qui sont avortées faute de financement des pouvoirs publics (Chicha et Charest, 2008). En outre, la méconnaissance des programmes par certains groupes ainsi que les critères d'admissibilité excluent d'emblée certains bénéficiaires potentiels.

En somme, le seul capital humain ne suffit pas pour qu'une personne puisse réussir son insertion professionnelle et encore moins les femmes issues de l'immigration récente. Les études présentées nous révèlent que des facteurs tels que le manque de réseaux dans le reste de la société d'accueil, les stratégies familiales, la non-reconnaissance de diplôme et le manque de temps dû à certaines obligations viennent miner ce chemin vers l'insertion professionnelle. La conséquence pour ces femmes de l'immigration économique est la déqualification de longue durée. Plusieurs font appel aux organismes communautaires ou institutions gouvernementales pour avoir du soutien dans leurs démarches. Cependant, l'approche d'intervention que ces organismes privilégient n'est pas toujours adaptée aux besoins particuliers de ces populations, car la perception dominante est que l'individu doit s'adapter aux besoins du marché, mais non l'inverse.

Cette conception de l'intégration au marché du travail ne correspond pas à la nouvelle réalité de l'immigration récente. À l'inverse, l'accompagnement est une méthode qui place l'individu au cœur du processus afin de valoriser son identité et de la faire valoir sur le marché du travail. Le rôle de l'intervenant est appelé à changer à ce moment-là, car il répond aux besoins du chercheur d'emploi par l'écoute, le face à face, le lien de confiance, dans un système en évolution. Par la même occasion, il établit des liens par le biais de partenariats et sensibilise l'ensemble des acteurs qui prennent part au processus d'insertion afin qu'eux puissent aussi s'adapter et mieux comprendre le chercheur d'emploi immigrant.

La Corporation de développement économique communautaire Centre-Nord (CDÉC Centre-Nord) a développé un projet visant à aider un groupe de femmes immigrantes d'origine philippine, arrivées au Québec dans la catégorie de l'immigration économique, à intégrer une profession dans le milieu de la santé. En étudiant ce cas, nous avons cherché à comprendre dans quelle mesure l'organisme communautaire aide cette population issue de l'immigration récente dans son insertion professionnelle.

2.4 Le projet de formation insertion-professionnelle de la CDÉC Centre-Nord

Le projet pilote mis en place par la CDÉC Centre-Nord a été financé pour une période d'un an par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles dans le cadre de son initiative, Défi Montréal, mais s'est déroulé concrètement sur deux ans. La CDÉC et l'Agence de la santé et des services sociaux ont assumé le financement de la deuxième année. Développé en partenariat avec l'Association des aides familiales du Québec (AAFQ), le projet avait pour objectif de développer et d'implanter, dans le cadre d'un partenariat intersectoriel, une stratégie visant l'attraction, le recrutement, la sélection, la formation et l'accompagnement de femmes immigrantes qui ont occupé un poste au Québec comme aide familiale résidante. Ces femmes devaient avoir des intérêts ou des compétences transférables dans le domaine de la santé. Le projet a ciblé principalement les postes d'auxiliaires familiales et sociales et de préposés aux bénéficiaires.

Par le biais d'un accompagnement personnalisé dans les diverses étapes de la formation et de la recherche d'emploi (francisation, acquisition de connaissances, appui personnel, accès à des ressources, etc.), le projet a permis à ces femmes d'avoir accès à une voie de formation qualifiante qui a favorisé leur sortie d'une situation de pauvreté et de vulnérabilité. L'aspect novateur du projet repose sur le fait que la CDÉC ait travaillé en concertation avec divers acteurs des milieux scolaires et communautaires, trois CSSS ainsi que deux ministères tout au long du projet. Chacun a participé notamment en acceptant d'assouplir leurs modalités internes. La rapidité du milieu à s'adapter et à s'organiser a permis en moins de deux mois de recruter et de sélectionner des participantes et de les intégrer dans un programme de formation et d'emploi adapté à leurs besoins. De plus, les étudiantes étaient soutenues tout au long de leur démarche (inscription, financement, garderie, logement, papier, etc.) et ont reçu une formation en francisation suivie d'une formation professionnelle spécialisée leur permettant de s'intégrer rapidement en emploi. Deux centres de formation ont mis en commun leurs compétences et les employeurs étaient associés aux participantes dès le début du projet, dans le but de faciliter leur intégration en stage et en emploi par la suite. À l'issue du projet, les participantes ont obtenu un emploi qualifiant qui leur offre un salaire leur permettant de sortir de leur situation de pauvreté.

L'accompagnement a aidé à surmonter les nombreux obstacles rencontrés pour atteindre leurs objectifs. Il était présent tout au long du parcours des femmes dans le projet. Plus spécifiquement, l'accompagnement a joué un rôle concernant l'étape du recrutement durant lequel il fallait faire état des objectifs professionnels des participantes, confirmer la

pertinence et l'intérêt exprimé pour le projet, cerner leur situation personnelle et leurs obligations familiales, trouver des solutions pour pallier les problèmes spécifiques, comme l'accès à une garderie. Ensuite, en sollicitant l'admissibilité au soutien et aux prestations d'Emploi-Québec, il a guidé les participantes dans l'obtention des documents administratifs nécessaires et a contribué, grâce à des suivis auprès des agents d'Emploi-Québec, à démystifier les structures administratives. Enfin, de la francisation à la formation professionnelle, l'accompagnement a permis d'offrir un soutien moral continu et de valoriser les participantes afin de restaurer leur estime personnelle, la confiance en leurs aptitudes et leur capacité de réussir. L'accompagnateur était disponible pour répondre aux questionnements et besoins ponctuels des participantes.

Une séance d'information organisée, en octobre 2009, par l'ensemble de partenaires a réuni 200 aides familiales, la plupart originaires des Philippines. Parmi elles, 180 se sont inscrites pour participer au projet pilote. Cependant, nombreuses sont celles qui attendaient toujours leur résidence permanente. De plus, d'autres ne pouvaient s'arrêter de travailler comme aides familiales à cette époque, car elles avaient des besoins financiers très urgents, devant soutenir leurs familles ici ou restées aux Philippines ou étaient sur le point de les parrainer. Environ une soixantaine ont été présélectionnées et dirigées par l'accompagnatrice afin d'obtenir un soutien financier pour se consacrer au projet. En fonction des critères du gouvernement, plusieurs ont été refusées, car jugées non admissibles à l'aide financière ou redirigées vers d'autres formations. Ainsi, entre

novembre 2009 et mars 2010, 36 aides familiales devenues résidentes permanentes débutèrent leur participation au projet et furent accompagnées en francisation.

Le financement du projet par le MICC a pris fin en juin 2010 et la CDÉC a investi financièrement pour maintenir l'accompagnement des participantes. L'agence de la santé et des services sociaux considérant les bienfaits du projet et à la demande de la CDÉC et des CSSS impliqués dans le projet a investi à son tour de janvier à mars 2011. Puisque les participantes n'ont pas toutes commencé la francisation en même temps, un premier groupe a débuté la formation professionnelle en octobre 2010 et un autre en mai 2011. En 2012, certaines participantes ont terminé leur formation professionnelle et ont été embauchées par un CSSS tandis que d'autres se préparaient à reprendre certains cours qu'elles avaient échoués.

2.4.1 Question spécifique de recherche

Notre étude vise à comprendre la manière dont la Corporation de développement économique communautaire Centre-Nord accompagne les femmes d'origine philippine, devenues résidentes permanentes après leur participation au PAFR, dans leur insertion professionnelle au Québec.

Une démarche d'accompagnement étant au cœur du processus, nous avons jugé intéressant de la comprendre et d'en évaluer le potentiel. Nos objectifs derrière cette question spécifique sont les suivants :

- Avoir un aperçu sur le parcours prémigratoire des participantes au projet.
- Avoir un aperçu sur leur parcours dans le marché du travail québécois pendant et après le PAFR.
- Comprendre concrètement, la méthode d'accompagnement utilisée par la CDÉC dans le projet de formation-insertion professionnelle et comment celle-ci permet aux participantes de lutter contre la déqualification sur le marché du travail québécois.
- Comprendre les possibilités et limites de cette approche.

CHAPITRE III

MÉTHODOLOGIE

Dans ce chapitre, nous présentons la démarche que nous avons choisie afin de répondre aux objectifs identifiés. L'élément central de l'étude était l'accompagnement : cette approche est adoptée par la CDÉC Centre-Nord comme un moyen d'insertion des aides familiales résidentes ayant participé au PAFR. Nous devions étudier cet élément dans son contexte naturel afin de mieux le comprendre (Benbasat et al. 1983; cité par Gagnon, 2005). Nous avons, par conséquent, considéré que le projet pilote était en constante évolution tout au long de la démarche.

3.1 Méthodologie

Ce projet s'inscrit dans une démarche qualitative de type exploratoire et emprunte plus particulièrement la méthode de l'étude de cas. Selon Benbasat *et al.* (1983; cité par Gagnon 2005), quatre critères sont essentiels au choix de l'étude de cas comme méthode de recherche. Le premier critère est que l'objet d'intérêt doit être étudié dans son contexte naturel pour être bien compris. Le deuxième critère est que pour comprendre le phénomène à l'étude il faut mettre l'accent sur les événements *contemporains* dont l'importance peut

varier au fil du temps. Le troisième critère consiste à pouvoir comprendre le phénomène à l'étude sans avoir à manipuler ou contrôler les sujets. Finalement, le dernier critère exige que la base théorique qui existe au sujet de la problématique de notre étude comporte des éléments non expliqués.

Notre sujet répond à ces quatre critères. Premièrement, chacun des acteurs avait un rôle à jouer dans l'accompagnement, qui fait l'objet de l'étude. Par exemple, le rapport entre accompagné et accompagnant pouvait avoir un impact sur sa réussite. Il était donc important pour nous de comprendre l'expérience des acteurs et son contexte (Gagnon, 2005). Ensuite, nous avons aussi observé que les événements *contemporains* avaient un impact sur notre phénomène à l'étude. Les participantes avaient un parcours qui au fur et à mesure transformait littéralement leur situation de vie. Elles passaient d'aides familiales à étudiantes, d'anglophones à bilingues durant la période de l'étude. L'accompagnement allait s'ajuster en fonction de cela. En troisième lieu, il n'y avait pas de nécessité de manipuler ou contrôler les acteurs pour avoir l'information recherchée parce que les objectifs de la recherche ont été clairement partagés et des autorisations préalables ont été prises. De plus, étant donné que j'étais moi-même au moment de la recherche intervenante dans le projet pilote, une relation de confiance s'était déjà établie avec les acteurs. Finalement, il existait une littérature au sujet de l'insertion en emploi des immigrants ou sur l'intervention faite par les organismes communautaires en matière de préparation à l'emploi des immigrants, mais peu d'études concernant les méthodes d'accompagnement spécifiques et l'impact de cet accompagnement sur leur insertion en emploi.

3.2 Méthodes de collecte de données

Afin de bâtir l'étude de cas, nous avons eu recours à quatre méthodes de collecte de données. Pour la première, nous nous sommes situées à mi-chemin entre l'observation participante et la recherche-action. Puis, nous avons eu recours à l'analyse documentaire, aux entrevues individuelles et aux entrevues de groupe. Le croisement de ces méthodes permet une analyse approfondie des différentes dimensions du projet de formation-insertion professionnelle piloté par la CDÉC. Pour emprunter à Gagnon, l'étude de cas « se base sur de multiples sources afin qu'elles permettent au [chercheur] d'analyser une variété de données, de tracer des lignes de convergences et de renforcer la validité du construit » (Gagnon, 2005 : 63).

3.2.1 Observation participante et recherche-action

Selon Angers (1992), « l'observation en situation donne au chercheur une perception immédiate et personnelle de la réalité étudiée. Parce qu'il est sur les lieux, le chercheur est à même de voir les gens vivre et ne se fait pas raconter par d'autres les événements étudiés. [...] Ensuite, l'observation amène une compréhension plus profonde de la réalité sociale » (Mayer *et al.*, 2000 : 153). Non seulement je voyais les acteurs vivre leur réalité, mais j'étais plus qu'une *invitée* comme il est suggéré dans l'observation participante (Mayer *et al.*, 2000 : 139), puisque j'agissais à titre d'intervenante au sein du projet. Mon rôle était d'accompagner les participantes tout au long de leur participation au projet, et ce, pendant

une année. Cela a eu lieu au moment de la collecte des données pour notre recherche. Ainsi, je me suis positionnée à la fois comme chercheuse qui veut comprendre et comme praticienne qui cherche des moyens afin d'améliorer les pratiques d'interventions pour l'insertion professionnelle d'une catégorie d'immigrants. En effet, la recherche-action veut que l'approche de recherche soit faite de l'intérieur, amenant chaque observateur à être ou devenir un acteur de la situation que l'on cherche à améliorer ou corriger (Morin, 1991 et 1992 cité par Mayer *et al.* 2000 : 295). De plus, il y avait une volonté collective des acteurs, que cette recherche puisse servir d'outil pour développer d'autres projets comme le cas à l'étude, tout en intégrant les suggestions d'amélioration qui en émaneraient. Bien que ces acteurs n'aient pas agi comme des chercheurs tels que le voudrait la recherche-action, ils ont enrichi le contenu des données recueillies par les réponses qu'ils ont fournies lors des entrevues. Ils y ont participé en donnant leur point de vue entre autres sur les façons de pérenniser le projet pour le bénéfice des participantes, ce qui était leur préoccupation première. C'est en effet une caractéristique de la recherche-action : découvrir comment les résultats contribuent à la solution du problème (Mayer, 2000 : 296). Grâce à mon rôle dans le projet, il a été possible de relever plusieurs indicateurs qui, selon nous, pouvaient influencer l'insertion professionnelle des aides familiales ayant immigré via le PAFR, tels : les réseaux de relations sociales, la connaissance du marché du travail, la connaissance du fonctionnement des institutions influentes, la situation familiale et le comportement des intervenants. À titre d'intervenante au projet pilote, cette collecte de données était facilitée par les interactions régulières déjà présentes avec les participantes au projet.

3.2.2 Entrevues individuelles et de groupe

Bien que l'observation participante se soit faite en trame de fond tout au long du projet, ce sont les entrevues semi-dirigées qui ont fourni la partie la plus importante du corpus de l'analyse. Nous avons choisi d'effectuer des entrevues semi-dirigées, comportant donc un nombre restreint de questions au départ, afin de donner aux répondantes l'occasion d'effectuer une description riche de leurs expériences (Savoie-Zajc 2003; cité par Gauthier *et al.*, 2003). Elles pouvaient ainsi parler ouvertement de leurs opinions, sentiments, croyances, face à la situation vécue. Ceci dit, nous avons eu à préciser, reformuler ou vérifier leur compréhension des questions en fonction de l'endroit où nous menaient les réponses. Selon Savoie-Zajc (2003), avec l'entrevue semi-dirigée, il est possible pour le chercheur d'ajuster son entrevue afin de prendre en compte ce que dit le répondant pour mieux comprendre son point de vue par rapport à ce que l'on cherche à étudier. L'entrevue semi-dirigée a pour objectif de nous permettre de comprendre le monde de l'autre (Gauthier *et al.*, 2003)

Particulièrement pour les participantes, le lien de confiance établi était très important afin d'obtenir plus de confidences (Savoie-Zajc, 2003; cité par Gauthier *et al.*, 2003). Il faut aussi noter, qu'en raison de cette proximité, j'ai rencontré au préalable l'ensemble des participantes afin de leur exposer le cadre des futures entrevues : leur contribution devait se faire sur une base strictement volontaire et qu'un refus ou un consentement n'influencerait ni positivement, ni négativement leur participation au projet pilote. Avant d'entamer ces

démarches, nous avons obtenu les autorisations de la part de l'organisme désigné qui était en l'occurrence la Corporation de développement économique communautaire Centre-Nord. Les participantes volontaires nous ont donc fourni leurs coordonnées grâce auxquelles nous avons pu les contacter individuellement par la suite.

Nous avons fait deux séries d'entrevues : individuelles et collectives. Deux groupes d'acteurs ont été interviewés. D'une part, nous avons effectué des entretiens avec les participantes au projet pilote, et d'autre part avec les intervenants qui ont eu un rôle à jouer dans la mise en place des stratégies de fonctionnement du projet et auprès des participantes. Nous espérions ainsi avoir une vision plus globale et profonde du phénomène. Les entrevues individuelles ont été menées auprès de 6 participantes et 8 représentants des partenaires. Il y a aussi eu 2 entrevues collectives avec les participantes : la première comptait 36 d'entre elles tandis que la deuxième, à une étape ultérieure du projet, en regroupait 6.

3.2.2.1 Entrevues individuelles

Nous avons développé un guide d'entrevue à partir d'une revue de littérature préalable qui nous a permis de cibler les indicateurs à valider. Nous avons identifié lors de nos lectures quelques indicateurs qui pouvaient s'avérer utiles dans le cadre de notre étude, tels que le nombre d'années vécues dans la région, la discrimination vécue et le fait d'avoir

été participant au PAFR. En outre, nous nous sommes servis des indicateurs préalablement établis grâce à l'observation participante et à l'entrevue de groupe.

Chacune des entrevues dure environ 1 heure. Si le choix du lieu a été laissé à la discrétion des participantes, la plupart des entrevues se sont déroulées dans une petite salle de réunion de la CDÉC Centre-Nord. Les entrevues auprès des participantes ont été effectuées en anglais car au moment des rencontres coïncidant avec la première étape du projet pilote celles-ci entreprenaient l'apprentissage du français. L'anglais étant la deuxième langue parlée dans leur pays d'origine, elles s'exprimaient de manière plus aisée lors de l'entrevue. Au début de chaque entretien, nous leur demandions la langue dans laquelle elles préféraient s'exprimer et le choix se portait à chaque fois vers l'anglais. Je n'ai personnellement éprouvé aucune difficulté au niveau de l'anglais étant moi-même parfaitement bilingue.

Quant aux entrevues auprès des partenaires, elles ont eu lieu sur leur lieu de travail dans des salles de réunion où nous pouvions nous entretenir en toute confidentialité. Elles ont aussi duré environ 1 heure chacune. Nous avons rencontré ceux qui avaient un rôle à jouer auprès des participantes afin de connaître leur perception de la situation vécue par ces femmes et du déroulement du projet de formation et employabilité. Nous avons obtenu les autorisations auprès de l'ensemble des partenaires.

3.2.2.2 Entrevues de groupe

La première entrevue de groupe a eu lieu dans une salle de classe du Centre William Hingston où les participantes étaient en francisation. La participation au projet pilote s'est effectuée en deux cohortes. La première cohorte était composée de 20 participantes et la deuxième, qui a débuté 2 mois plus tard, regroupait 16 participantes. Afin de mieux orienter nos entrevues individuelles et d'y évoquer les questions importantes hors des pistes sur lesquelles nous menait la théorie, nous avons effectué une entrevue de groupe environ quatre mois après le démarrage du projet avec 36 participantes qui avaient préalablement donné leur accord.

Cette méthode permet aux participants de « présenter de nouveaux sujets et lancer la discussion sur une nouvelle voie. Cette flexibilité, contrôlée par l'animateur, génère une richesse de données qu'il est difficile d'obtenir par l'utilisation d'autres techniques » (Geoffrion, 2003; cité par Gauthier, 2003 : 334). Cela est d'autant plus vrai qu'il aurait été beaucoup plus complexe d'effectuer des entrevues individuelles avec l'ensemble des 36 participantes au projet pilote.

Une deuxième entrevue de groupe regroupant 6 participantes a eu lieu à la fin du projet pilote. Trois participantes avaient déjà été interviewées dans la première phase du projet et avaient effectué l'ensemble du processus francisation-formation professionnelle-

emploi. Les trois autres participantes n'avaient pas été rencontrées lors des entrevues individuelles, mais avaient aussi complété le processus.

La participation à l'entrevue de groupe s'est faite sur une base volontaire. L'objectif était de savoir si le projet avait eu un rôle à jouer dans le fait qu'elles aient franchi toutes les étapes, savoir si elles ont été embauchées par un centre de santé et service sociaux tel que le projet le prévoyait. À ce stade, nous ne cherchions pas à obtenir des données en profondeur sur chacune des étapes du projet, comme lors des premières entrevues, mais plutôt à savoir si en fin de compte cela avait porté fruit au-delà de ce que nous avons déjà appris grâce aux entrevues individuelles.

3.2.3 L'analyse documentaire et de données

Nous avons, pendant notre observation participante, effectué une prise de notes détaillée des événements clés du projet au fur et à mesure que le projet se déroulait. Nous avons aussi accès aux communiqués, affiches publicitaires et articles développés dans le cadre du projet ayant débuté en juin 2009. Nous avons aussi eu accès à des documents portant sur la CDÉC-Centre Nord et ses actions.

Une fois les entrevues effectuées, elles ont été transcrites dans leur intégralité et ensuite codifiées. Puisque le guide d'entrevue et les sous-questions suivaient les concepts préétablis, la codification s'en trouvait facilitée et les éléments de réponse ont tous pu être

dûment classifiés. Les thèmes abordés dans le guide d'entrevue étaient divisés en deux parties. La première partie évoquait les thèmes soumis aux participantes : leurs expériences de travail avant l'immigration, leur parcours individuel sur le marché du travail québécois pendant et après leur participation au PAFR ainsi que l'impact de l'intervention des organismes et institutions dans leur insertion. Bien entendu, un intérêt tout particulier portait sur leur expérience au sein du projet pilote de formation-insertion professionnelle de la CDEC.

La deuxième partie était consacrée à la compréhension des perceptions des partenaires dans le projet. Leur intervention auprès des participantes se définit par la mise en œuvre et le développement du projet ou encore à titre de futur employeur des participantes dans le cadre du projet pilote. Les thèmes abordés étaient les suivants : le mandat de l'organisme et son rôle au sein du projet pilote de formation-insertion professionnelle et les observations relatives au projet pilote de formation-insertion professionnelle (observations relatives aux participantes au sein du projet, aux spécificités du programme; observations relatives aux obstacles et changements d'orientation; observations relatives aux points forts et améliorations possibles.)

Pour faire cette classification, nous avons effectué une analyse verticale afin de souligner à partir de chaque entrevue les éléments les plus importants. Nous nous sommes assurés de retenir ce qui constituait des points communs, ce qui revenait le moins souvent ou qui différait de l'ensemble, toujours en fonction des thèmes identifiés avant les

entrevues. Ensuite, nous avons effectué une analyse horizontale afin de regrouper à partir de l'ensemble des entrevues les éléments de convergences ou de divergences (Huberman et Miles, 2003). Ces analyses verticales et horizontales ont été faites d'abord pour les entrevues avec chaque participante et les participantes entre elles, ensuite pour les entrevues avec chaque partenaire et les partenaires entre eux. Finalement, nous avons effectué une comparaison entre les entrevues des participantes et celles des partenaires, car là aussi il pouvait y avoir ou non des points communs.

3.3 Profil des participantes et partenaires

3.3.1 Les participantes

Il s'agit de femmes provenant des Philippines. Juste avant de participer au projet, elles étaient aides familiales résidentes et avaient immigré via le Programme des aides familiaux résidents. Elles étaient, lors de l'entrevue, résidentes permanentes et exerçaient encore le métier d'aide familiale à la veille de leur participation au projet de la CDÉC Centre-Nord. Elles étaient dans leurs 10 premières années de résidence au Québec. Ces éléments en commun ont facilité la tenue de l'entrevue de groupe.

Pour les entrevues individuelles, les participantes n'ont pas été recrutées en fonction de critères spécifiques puisque nous ne cherchions pas à réunir un échantillon statistiquement représentatif, mais sur une base volontaire. Nous avons anticipé le fait que

certaines puissent être mariées avec ou sans enfants, d'autres célibataires avec ou sans enfants ou bien encore qu'elles soient des personnes monoparentales. Dans les faits, nous avons fait des appels en suivant la liste de celles qui s'étaient portées volontaires et les profils recueillis s'établirent ainsi¹ :

Maria : Mariée, mère d'enfants à charge, baccalauréat de diététicienne obtenu aux Philippines, immigrée il y a 6 ans sous le statut d'aide familiale résidante, résidente permanente depuis plus de 3 ans au moment de l'entrevue.

Paula : Mariée, mère d'enfants à charge, baccalauréat en sciences économiques obtenu aux Philippines, immigrée il y a 5 ans et demi sous le statut d'aide familiale résidante, résidente permanente depuis un peu plus d'un an au moment de l'entrevue.

Anna : Célibataire, baccalauréat en commerce obtenu aux Philippines, immigrée il y a 7 ans sous le statut d'aide familiale résidante, résidente permanente depuis plus de 3 ans au moment de l'entrevue.

Lucita : Mariée, mère d'enfants à charge, diplôme universitaire à titre de sage femme obtenu aux Philippines, immigrée il y a plus de 7 ans sous le statut d'aide familiale résidante, résidente permanente depuis plus de 2 ans au moment de l'entrevue.

¹ Les noms attribués aux participantes sont fictifs afin de respecter la confidentialité.

Angela : Mariée, sans enfant, immigrée depuis plus de 9 ans sous le statut d'aide familiale résidante, résidente permanente depuis plus de 5 ans au moment de l'entrevue, Baccalauréat en Physiothérapie obtenu aux Philippines.

Carmen : Mariée, mère d'enfants à charge, immigrée depuis plus de 7 ans sous le statut d'aide familiale résidante, résidente permanente depuis plus d'un an au moment de l'entrevue, Baccalauréat en restauration et gestion du voyage obtenu aux Philippines.

Rosalyn : Immigrée depuis 7 ans sous le statut d'aide familiale résidante, résidente permanente depuis 4 ans, citoyenne canadienne depuis 1 an au moment de l'entrevue, Baccalauréat en physiothérapie.

Karina : Immigrée depuis 6 ans sous le statut d'aide familiale résidante, résidente permanente depuis 2 ans au moment de l'entrevue, baccalauréat en soins infirmiers.

Clara : Immigrée depuis 6 ans sous le statut d'aide familiale résidante, résidente permanente depuis 2 ans au moment de l'entrevue, Baccalauréat en administration des affaires.

3.3.2 Les partenaires

Le premier groupe de partenaires était constitué des intervenants les plus directement impliqués dans le projet pilote. Il s'agit d'un employé de la CDÉC Centre-Nord, d'un employé et d'un membre de la direction du Centre William-Hingston — centre où les participantes sont en francisation — collaborant directement au projet. Nous avons aussi rencontré un employé de l'association des aides familiales du Québec liée au projet.

Le deuxième groupe de partenaires était constitué des acteurs qui, même s'ils n'étaient pas en lien direct ou régulier avec les participantes pendant le déroulement du projet, jouaient ou allaient jouer un rôle très important dans sa réussite ou non. Nous avons effectué une entrevue auprès d'un membre de la direction de l'École des métiers des Faubourgs de Montréal, institut de formation dans lequel les participantes ont effectué leur formation de préposées aux bénéficiaires ou d'auxiliaires familiales. Nous avons interviewé deux employés, dont un membre de l'équipe de direction d'un centre local d'emploi d'Emploi-Québec (CLE), organisation gouvernementale ayant offert un soutien financier aux participantes durant leur participation au projet pilote. Finalement, dans le même cadre, nous avons rencontré un membre de la direction du CSSS de la Montagne, établissement qui était associé au projet à titre de futur employeur des participantes, une fois leur formation terminée.

Nous pensions qu'il était important de recueillir à la fois les perceptions des participantes et celles de l'ensemble des partenaires. En effet, la réussite du projet pilote dépendait, selon nous, de la cohérence de ces différentes perceptions.

CHAPITRE IV

ROMPRE LE CERCLE VICIEUX DE LA PRÉCARITÉ

Les témoignages des répondants nous ont permis de comprendre la situation des participantes avant l'immigration, leur parcours au niveau de l'emploi une fois au Québec et enfin, comment le projet de formation-insertion professionnelle les a aidées dans leur cheminement vers de meilleures conditions de vie. En ayant d'une part les récits des participantes et de l'autre ceux des partenaires, nous avons pu relater de la manière la plus fidèle possible les perceptions des uns et des autres quant à l'importance d'un tel projet dans la vie des personnes issues de l'immigration récente.

4.1 Situation prémigratoire

4.1.1 Faible correspondance entre formation académique et emploi

Les six répondantes rencontrées lors des entretiens individuels ont chacune obtenu un grade universitaire de bachelière dans leur pays d'origine. Lorsque nous leur avons demandé si elles avaient eu l'occasion de pratiquer leur métier dans leur pays d'origine, la plupart ont répondu par la négative. Seules deux répondantes avaient eu une brève expérience dans leur domaine aux Philippines.

Malgré son grade de bachelière en sciences économiques, Paula avait travaillé comme caissière et gestionnaire d'une petite coopérative. En fait, après ses études elle s'était mariée, et aux Philippines, une fois mariée, il devient difficile pour une femme de se trouver un emploi. Elle a donc travaillé dans cette coopérative, en guise de soutien aux membres de la communauté dans laquelle elle vivait :

[A]fter I graduated I got married. And in Philippines it's like that. If you are married, it's difficult to find a job. And it's the community that chose me to help in the cooperative² (Paula).

Angela, quant à elle, n'a pas eu l'occasion de travailler comme physiothérapeute. Après ses études, elle a aidé sa famille dans son entreprise de service traiteur, a été bénévole et a travaillé comme agente dans une compagnie d'assurances vie aux Philippines. Carmen, de son côté, a travaillé au bureau des douanes pendant une année, juste avant de se marier et d'avoir trois enfants. À ce moment-là, ses études dans la restauration et le tourisme n'ont pas servi. Après l'obtention de son baccalauréat en commerce, Anna n'a pas eu d'expérience de travail dans son pays.

Seules Maria et Lucita ont travaillé dans leur domaine. Maria était chercheuse dans son pays. Elle a travaillé sur un projet de recherche visant à établir le nombre de femmes enceintes et le nombre d'enfants sous-alimentés présents dans le pays. Cependant, elle ne travaillait que lorsqu'un besoin de recherche se présentait. Son emploi était par conséquent

² Après avoir obtenu mon diplôme, je me suis mariée. Et aux Philippines c'est comme ça. Si tu es marié, il t'est difficile de trouver un travail. Et c'est la communauté qui m'a choisie pour aider dans la coopérative.

irrégulier. Lucita quant à elle, a eu l'occasion de travailler comme sage-femme après ses études, tout juste avant d'entreprendre un premier projet migratoire.

4.1.2 Une première émigration pour le travail

Cinq parmi les six répondantes sont parties dans un premier temps vers Israël, Singapour, Taïwan ou l'Arabie Saoudite pour améliorer leur situation économique et celle de leur famille. Ainsi, Carmen et Paula avaient à cœur l'éducation et le souci de subvenir aux besoins de leurs enfants. L'une nous a expliqué qu'après son mariage et la naissance de ses enfants, elle a réalisé que la situation économique aux Philippines était difficile et avait décidé d'aller travailler en Israël, où elle s'est établie pendant onze ans. La seconde est d'abord allée à Taïwan pour travailler, est ensuite repartie aux Philippines et a tenté une deuxième expérience en Israël pour l'éducation de son fils.

In Philippines I studied commerce, but I didn't apply the degree that I finished because I went straight overseas to work because the payment there is not sufficient to survive. So the degree we have finished, we abandon it and we prefer to work as a helper and have more payment than what we received at home³ (Anna).

³ Aux Philippines j'ai complété des études en commerce, mais je n'ai pas exercé dans mon domaine parce que je suis allée directement à l'étranger pour travailler, parce que la rémunération là-bas n'est pas suffisante pour survivre. Alors le diplôme que nous obtenons, nous l'abandonnons et nous préférons travailler comme aide (domestique) et nous sommes mieux payées par rapport à ce que nous recevons chez nous.

La difficulté de trouver un emploi stable, correspondant à ses qualifications, la faible rémunération, le souci d'offrir un meilleur futur à leurs enfants, la pauvreté, la situation économique du pays, constituent autant de fondements au désir d'émigrer.

Si Taïwan, Israël, Singapour ou l'Arabie Saoudite constituent les destinations initiales, c'est en premier lieu parce que ces États recrutent des professionnels de la santé aux Philippines, tel que le souligne Lucita : « Saudia Arabia recruits nurses, doctors, midwives in my country. So they are the ones to recruit us there in my country to go in their country and work as contract workers⁴. » Cependant, à l'exception de Lucita qui a pu travailler comme sage-femme en Arabie Saoudite ou d'Angela qui a été auxiliaire infirmière à Singapour, les quatre autres répondantes, malgré leur qualifications, ont travaillé comme aides familiales lorsqu'elles ont effectué leurs premiers pas vers l'étranger. De plus, en dépit des avantages que ce choix leur apportait au niveau du salaire, elles ne pouvaient pas entreprendre d'y vivre de façon permanente. L'ensemble de ces pays leur donnait la possibilité de travailler de façon temporaire avec des permis de travail, mais les lois ne leur permettaient pas d'y devenir des résidentes permanentes et donc de jouir des mêmes droits que leurs citoyens.

Paula lorsqu'elle était en Israël avait peur que le décès imminent de la personne dont elle s'occupait à titre d'aide familiale n'ait pour conséquence son retour forcé aux

⁴ L'Arabie Saoudite recrute des infirmières, des docteurs, des sages-femmes dans mon pays. Alors ce sont eux qui nous recrutent là-bas, dans mon pays pour aller dans leur pays et travailler comme travailleuses contractuelles.

Philippines. Pour Carmen et Anna qui étaient aussi en Israël, c'est l'instabilité politique qui les a découragées. Carmen n'y voyait pas d'avenir pour ses enfants avec lesquels elle voulait être réunie. Lucita, quant à elle, était bien rémunérée en Arabie Saoudite, mais comme les autres, regrettait le manque de liberté. Elle devait toujours sortir en compagnie d'autres femmes et accompagnée par un homme. Bien qu'après son mariage elle ait obtenu le droit de se promener avec son époux, sa véritable quête était un meilleur avenir pour ses enfants et pour elle-même.

As I said, I went to Israel and I was supporting my kids from the dollars I was earning there. But, of course, everybody wants to be reunited with their family, to be living with their family. But in Israel, it doesn't work like that (...). So it was impossible for me to bring my kids there⁵ (Carmen).

Toutes ces contraintes ont amené nos répondantes à opter pour le Canada. Mais pourquoi et comment s'y sont-elles prises?

4.1.3 La recherche d'une stabilité professionnelle

De façon unanime, nos six répondantes n'avaient entendu que des avantages au fait d'immigrer au Canada. Les échos étaient qu'il s'agissait du meilleur pays où vivre, et qu'il leur offrirait un futur meilleur. « Back home we have a mentality; if you go to Canada or

⁵ Comme j'ai dit, je suis allée en Israël et je soutenais mes enfants à partir des dollars que je gagnais là-bas. Mais, bien sûr, tout le monde veut être réuni avec sa famille, vivre avec sa famille. Mais en Israël, ça ne fonctionne pas comme ça (...). Il était donc impossible pour moi d'amener mes enfants là-bas.

the USA you will have a better future. So that was my mentality before I came here⁶ » (Angela). Leurs sources d'information étaient principalement des connaissances ou même des membres de leurs familles qui leur vantaient les bienfaits de vivre au Canada. Maria, depuis les Philippines était en contact avec sa tante vivant au Québec depuis 32 ans — maintenant citoyenne canadienne — et travaillant dans une compagnie pharmaceutique. Elle l'a guidée dans ses démarches d'immigration. Maria a pensé qu'immigrer lui offrirait de nombreuses opportunités de travail, un avenir plus prometteur et de meilleures conditions de vie pour sa famille.

Les répondantes ont fait appel à des agences de recrutement pour entamer la procédure d'immigration à titre d'aides familiales résidentes. Ayant déjà exercé un métier similaire dans d'autres pays, cela constituerait pour elles un passage vers un meilleur emploi. Devenir aide familiale résidente ne serait pas une finalité, mais plutôt un moyen d'être acceptées au Canada de façon permanente et ainsi à terme accéder à une profession plus qualifiante. Du moins, cela faisait partie de l'information qu'elles avaient reçue. D'ailleurs, l'agente de recrutement rencontrée par Lucita était elle-même originaire des Philippines. Initialement infirmière en Arabie Saoudite puis aide familiale résidente au Québec, elle avait ensuite ouvert sa propre agence en Arabie Saoudite pour recruter des aides familiales résidentes.

⁶ Chez nous nous avons une (certaine) mentalité; si tu vas au Canada ou aux États-Unis d'Amérique, tu auras un futur meilleur. Alors, c'était ma façon de penser avant de venir ici.

My agent who recruit me here, to come as a live-in care giver said that it's a good opportunity for us as a professional in the « domaine de la santé » because it's a good opportunity for us to work in the hospital also there is a lack in this job as nurse, midwife, like... "Préposée aux bénéficiaires"... Oh! I had big expectations for myself⁷ (Lucita).

Pour Angela, devenir aide familiale résidante n'était pas un problème puisque ce qui représentait pour elle une porte d'entrée au Canada était censé lui offrir beaucoup d'autres opportunités. Elle pensait qu'elle n'aurait qu'à sacrifier un maximum de trois ans à habiter chez son employeur et qu'ensuite elle pourrait retourner aux études pour redevenir physiothérapeute.

I was thinking there will be a lot of opportunities in Canada, there will be more work, you will get money more to help your family, so that was my main goal, when I decided to come here. Even if I knew I will be working as caregiver I don't mind at all. (Rires) Just to come to Canada⁸ (Angela).

Motivées par ces perspectives, les répondantes ont entamé les procédures d'immigration en payant des agences de recrutement pour qu'elles se chargent des formalités. Parmi les critères d'admissibilité, elles devaient obtenir une attestation d'aide familiale et trouver un employeur prêt à les embaucher. De cette manière, elles ont pu immigrer dans la catégorie des immigrants qualifiés détenteurs d'un permis de travail,

⁷ Mon agente qui m'a recrutée ici, pour venir comme aide familiale résidante a dit que c'était une bonne opportunité pour nous comme professionnelles dans le domaine de la santé, car c'était une bonne opportunité pour nous de pouvoir travailler dans un hôpital. En plus il y a une pénurie d'infirmière, de sages-femmes, comme... préposée aux bénéficiaires... Oh! J'avais de grandes attentes pour moi-même.

⁸ Je pensais qu'il y aurait beaucoup d'opportunités au Canada, qu'il y aurait plus de travail, tu aurais de l'argent pour aider ta famille, alors c'était mon but principal, quand j'ai décidé de venir ici. Même si je savais que j'allais travailler comme aide familiale, cela ne me dérangeait pas du tout. (Rires) Juste venir au Canada.

même si ce permis était limité au travail d'aide familiale résidante. Dans le cas de Maria, c'est sa tante qui a agi à titre d'employeur depuis le Québec pour lui rendre le processus plus facile. Une fois arrivée, elle s'est trouvé un véritable employeur. Carmen avait des amis au Québec qui lui ont expliqué comment s'y prendre, et ont joué le rôle d'intermédiaire entre elle et une agence de placement basée au Québec. Ensuite, son futur employeur qui se trouvait en Israël à ce moment-là, a établi un premier contact en personne avec elle avant de signer une garantie d'embauche pour qu'elle devienne son aide familiale résidante.

On constate donc que la décision d'immigrer au Canada, et plus précisément au Québec, provient d'un désir de fuir de manière permanente les difficultés économiques traversées par les Philippines. Contrairement à leurs premières expériences d'immigration dans d'autres pays qui recrutent des professionnels de la santé et des aides familiales pour des mandats uniquement temporaires, devenir aide familiale résidante au Québec serait une situation transitoire devant conduire à un établissement permanent. Par conséquent, malgré la durée indéterminée d'un processus jalonné d'étapes, obtenir un statut de résident permanent semble dans un premier temps garantir à ses candidats l'amélioration de leurs conditions de vie. Cependant, ces attentes apparaissent à posteriori démesurées. Pour nos répondantes, l'information qu'elles avaient reçue avant l'immigration était partielle et imprécise. Certaines, en effet, ignoraient qu'elles ne pourraient postuler dans leur domaine de formation pendant leur participation au Programme des aides familiaux résidants.

It's clear for me I had to finish my live-in care-giver (program) before applying for my residency. But it's not clear for me while I am a live-in care giver I couldn't apply in my own profession, so that I could practice my profession. It's not live-in caregiver! So that's what my first impression was when I came here. That maybe I could drop out of live-in caregiver and transfer as midwife and then I could work⁹ (Lucita).

4.2 Parcours individuels sur le marché du travail québécois

Pour l'ensemble de nos répondantes, la première destination au Canada a été le Québec. Au cours de leur établissement à Montréal, elles sont passées chacune par deux statuts d'immigration : soit celui de travailleuses temporaires dans un premier temps, puis celui de résidentes permanentes. Nous avons tenté de comprendre quel impact ces différents statuts ont pu avoir sur leur intégration dans le marché du travail de la société d'accueil.

4.2.1 Travailleuses temporaires, sous le programme des aides familiaux résidants

À titre de travailleuses temporaires, nos six répondantes ont immigré au Québec dans le Programme des aides familiaux résidants (PAFR). Durant leur participation à ce programme à titre de travailleuses temporaires, elles ne pouvaient pas envisager de faire des

⁹ Il était clair pour moi que je devais terminer le (programme) des aides familiaux résidants avant de pouvoir postuler pour ma résidence permanente. Mais ce n'était pas clair pour moi que pendant que j'étais aide familiale résidente je ne pourrais pas postuler pour un emploi dans mon domaine, pour pouvoir pratiquer ma profession. Ce n'est pas aide familiale résidente! Alors c'était ma première impression quand je suis venue ici, que peut-être je pouvais abandonner le Programme des aides familiaux résidants et faire un transfert comme infirmière et qu'ainsi je pourrais travailler (dans mon domaine).

études ou entreprendre une carrière. Elles devaient exercer le métier d'aide familiale avec pour obligation de loger chez leur employeur le temps de leur contrat de travail. Le programme se déroule sur une période de 36 mois, et afin d'être éligibles au dépôt de leur demande pour devenir résidentes permanentes, les aides familiales résidentes doivent justifier de 24 mois d'exercice au préalable¹⁰. Une fois ces deux ans révolus, elles peuvent demander un permis de travail ouvert, qui leur donne un accès libre au marché du travail québécois. Elles peuvent également à ce moment-là entamer les procédures pour obtenir leur résidence permanente.

I said maybe I'm going to study more, and have a better living and earn more. But then I couldn't before because I'm under the caregiver program. We couldn't do anything. The first time I arrived here I thought I could continue my studies. But then when I talked to my agent if I could go to study further, then I was not allowed¹¹ (Anna).

4.2.1.1 Des changements fréquents d'employeurs qui retardent l'établissement permanent.

Quatre de nos répondantes, une fois sur le sol québécois, devaient trouver un employeur prêt à les embaucher ou lorsqu'elles étaient contraintes de changer d'employeur. En effet, même s'il peut sembler que ces aides familiaux doivent avoir un seul employeur pendant la

¹⁰ Voir section, 1. 2 immigration Philippines et Programme des aides familiaux résidents pour explications sur les conditions d'exercice du métier.

¹¹ Je me suis dit que peut-être j'allais étudier plus, et avoir une meilleure vie et gagner plus. Mais je ne pouvais pas avant car je participais au Programme des aides familiaux résidents. Nous ne pouvions rien faire. Lorsque je suis arrivée la première fois je croyais que je pouvais poursuivre mes études mais après, j'ai demandé à mon agent si je pouvais poursuivre mes études, et je n'(en)avais pas le droit.

durée du programme, cela ne se déroule souvent pas de cette manière. Cette situation a d'ailleurs retardé chez celles qui ont dû changer d'employeur, l'obtention de leur permis de travail ouvert et de leur résidence permanente. Ainsi, la personne qui devait embaucher Paula à son arrivée avait changé d'avis et retenu les services d'une autre personne :

[...] The first time I arrived it was difficult to find a job because, when I arrived, the person who was supposed to hire me, they took another one so I had to find a new job. At that time, I remember, we were a lot of people seeking for job¹² (Paula).

Elle a ainsi dû attendre un mois et demi après son arrivée avant de commencer à travailler. Ensuite, elle a de nouveau changé d'employeur après 11 mois de travail parce que celui-ci devait déménager aux États-Unis. Soumise à l'obligation d'obtenir à chaque changement d'employeur un nouveau permis de travail, Paula a du, faute de pouvoir attendre cette autorisation, exercé son emploi dans l'illégalité pendant 5 mois. Finalement, après quelque temps, elle a quitté cet employeur pour travailler et résider chez une famille jusqu'à la fin des deux ans obligatoires : « [...] I wasted 6 months, and we had only 3 years to complete that¹³ » (Paula).

Anna a complété une année du programme chez un employeur et a effectué sa deuxième année chez un deuxième employeur avant d'obtenir son permis de travail ouvert. Quant à Carmen, elle a dû faire appel à l'agence de recrutement qui avait fait les démarches d'immigration pour elle afin qu'elle lui trouve un autre employeur à son arrivée. En effet,

¹² [...] La première fois quand je suis arrivée, j'ai eu de la difficulté à trouver un emploi parce que, quand je suis arrivée, la personne qui devait m'embaucher en a pris une autre et j'ai dû trouver un nouvel emploi. À ce moment-là, je me souviens, nous étions nombreuses à chercher un travail.

¹³ [...] J'ai perdu 6 mois et nous n'avions que 3 ans pour le compléter

celui qui était prévu au départ avait signé ses documents pour faciliter ses démarches, mais avait déjà une aide familiale résidante chez lui. Par conséquent, elle a dû attendre 6 mois avant de commencer à travailler. « It took like six months. And then I started here as a caregiver, in Westmount. I stayed there for three years, live in caregiver¹⁴ » (Carmen).

Angela a changé trois fois d'employeur, atteignant ainsi presque la limite du temps alloué pour participer au programme. « [...] I only had two months (left) before I finished the three years because I had to change employers three times¹⁵ » (Angela). Ces changements d'employeur ont contraint les répondantes à effectuer plusieurs démarches auprès du gouvernement pour conserver leur statut de travailleuses temporaires. De plus, durant leur recherche d'employeurs, elles n'avaient aucun revenu et devaient vivre de leurs économies. C'était le cas entre autres, de Carmen qui, bien qu'ayant mené à terme les trois ans requis dans le programme, n'a eu ni permis de travail ouvert ni résidence permanente dans l'immédiat.

I was out of job for 7 months waiting for my open work permit. I was living on my savings. I was taking the money for my kids from my savings and money for my apartment, my food. It was all coming from my savings¹⁶ (Carmen).

4.2.1.2 Un contact limité avec le reste de la société québécoise

¹⁴ Cela a pris environ 6 mois. Ensuite, j'ai commencé à travailler ici comme aide familiale à Westmount. Je suis restée là pendant 3 ans comme aide familiale résidante.

¹⁵ [...] Il ne me restait que deux mois avant de terminer les trois ans requis parce que j'ai dû changer trois fois d'employeur.

¹⁶ Pendant que j'attendais d'obtenir mon permis de travail ouvert, j'étais sans emploi pour une période de 7 mois. Je vivais de mes économies. Je prenais l'argent économisé pour mes enfants, pour (payer) mon appartement et ma nourriture.

Étant donné l'obligation de résider chez l'employeur, trois de nos répondantes ont expliqué que leurs relations se limitaient à d'autres aides familiales majoritairement en provenance des Philippines. Lucita, par exemple, les côtoyait le samedi ou le dimanche à l'église lorsqu'elles avaient la possibilité d'y aller ou encore à Noël. Confinées la plupart du temps à une certaine solitude, leur lien avec la société québécoise était réduit à celui entretenu avec leur employeur.

No, mostly I was in the house [...] I would just go out Saturday and Sundays. And not all the time because they need me during Sunday or Saturday also, because the parents were business men, they went to some places and needed my presence to watch out for the children. So it's not all the time I was free on Saturday and Sunday. But it depended; the same as many earning salary as live in caregivers [...]. We only gathered during Christmas and I had the time to go to the Association of «Aide familiale» [...]. The only Quebecois is my employer during three years¹⁷ (Lucita).

Par l'entremise d'autres aides familiales, les répondantes avaient entendu parler de l'Association des aides familiales du Québec (AAFQ), habilitée à défendre leurs droits auprès des agences de placement chargées de leurs dossiers ou des employeurs. Le contact avec l'AAFQ permettait d'établir un certain lien, bien que limité, avec la société québécoise. Certaines, comme Angela, y ont fait appel : « When I was here in 2001, I had a problem with my agent when I came here, someone told me there was this association so

¹⁷ Non, j'étais plus dans la maison [...] Je sortais juste les samedis et dimanches. Et pas toujours parce qu'ils avaient besoin de moi le dimanche ou le samedi, parce que les parents étaient des gens d'affaires, ils allaient à des endroits et avaient besoin que je veille sur les enfants. Alors je n'étais pas toujours libre le samedi et le dimanche. Mais ça dépendait; c'est pareil pour plusieurs qui gagnent un salaire comme aides familiales résidentes [...]. Nous nous réunissions seulement pour Noël et j'avais du temps pour aller à l'association des aides familiales [...]. Le seul Québécois était mon employeur pendant trois ans.

right away I went to AAFQ¹⁸ » (Angela). D'autres, dépassées par les difficultés qu'elles vivaient, ne trouvaient ni la force, ni les moyens pour s'y rendre.

Yes, actually they told me about the AAFQ. Because, at that time when I was working with the first employer I was so depressed. And I wanted to go back to Israel. But they said it's not as easy as that. I said ok, I found another job and one of my roommate told me go to this agency (AAFQ) or call them. But at that time, I didn't know where to go; I was lost¹⁹ (Paula).

4.2.1.3 Des conditions de travail difficiles

Nos répondantes nous ont relaté l'expérience difficile qu'elles ont vécue à titre d'aides familiales résidentes. Trois d'entre elles ont dû, soit travailler des heures supplémentaires et des jours fériés sans être rémunérées pour cela, soit travailler sans repos jusqu'à l'aube. Il leur arrivait même de travailler de longues heures sans pouvoir manger, comme l'a vécu Paula. Cette dernière et Anna ont décidé de faire appel à leurs agences qui leur ont trouvé d'autres employeurs. Elles espéraient ainsi travailler dans de meilleures conditions. Carmen, quant à elle, a préféré effectuer la totalité du programme chez le même employeur pour deux raisons : la crainte que ses conditions de vie et de travail ne se

¹⁸ Lorsque je suis arrivée ici en 2001, J'ai eu un problème avec mon agent, quelqu'un m'a dit qu'il y avait cette association alors je me suis rendue immédiatement à l'AAFQ.

¹⁹ Oui, on m'a parlé de l'AAFQ. Parce-que, au moment où je travaillais avec mon premier employeur j'étais si déprimée; et je voulais retourner en Israël; mais on m'a dit que ce n'était pas si simple. Et j'ai dit ok, j'ai trouvé un autre emploi et une de mes colocataires m'a dit d'aller à cette agence (AAFQ) ou de leur téléphoner. Mais à ce moment-là, je ne savais pas où aller; j'étais perdue.

détériorer davantage ou encore que cela engendre un délai supplémentaire dans l'obtention de sa résidence permanente. Voici ce que deux d'entre elles nous ont relaté :

I left, because, oh, you remind me of the past (Laughs). Yeah, because I worked there until one o'clock (1:00AM), and sometimes at 10 o'clock in the evening I don't eat (...). The main reason why I left them is I could hardly stand in the morning on my foot. The sole of my foot is very painful. The first moment that I stand up, oh! It aches. So when I tried to...how can I say that? Deep in my mind I would say: 'It's useless that I will be an immigrant here if I cannot walk. So I called my agency, and I told them that I could not work there anymore'²⁰ (Paula).

That was the hardest part of my existence. I cried every day. I cried everyday and always asked myself if I could still bear another day with them. It was just a couple but it seemed I was working in a nursing home. It's full. From 7:00 o'clock (AM) to 10:00 O'clock (PM) I'm working like crazy [...] I stayed with her because; I'm setting my mind on the reward after. If I'm going to transfer, it will delay my papers, and I have to find another employer. I don't know if the next one will be better than her or worse than her'²¹ (Carmen).

²⁰ Je suis partie, parce que, oh, vous me rappelez le passé (Rires). Ouais, parce-que je travaillais là-bas jusqu'à une heure du matin (1 :00 AM), et parfois jusqu'à 22 heures le soir je ne mangeais pas (...). La raison principale qui m'a amené à les quitter est que je pouvais à peine me tenir debout sur mes pieds le matin. Les plantes de mes pieds étaient très douloureuses. Dès que je me levais, oh! Ça faisait mal. Alors quand j'ai essayé de...comment dirais-je? Dans le fond de ma tête je disais : 'Cela ne sert à rien que je sois immigrante si je ne peux pas marcher. Alors j'ai appelé mon agence et je leur ai dit que je ne pouvais plus travailler là (dans cette maison).

²¹ C'était la partie la plus difficile de mon existence. Je pleurais tous les jours. Je pleurais tous les jours et je me demandais si je pourrais supporter une autre journée avec eux. Il n'était qu'un couple mais j'avais l'impression de travailler dans une maison de retraite. C'était chargé. De 7h00 du matin à 10h00 le soir je travaillais comme une folle [...] Je suis restée là-bas parce que je pensais à la récompense de plus tard. Si je faisais un transfert, cela retarderait l'obtention de mes papiers, et j'allais devoir chercher un autre employeur. Je ne savais pas si le prochain employeur aurait été meilleur ou pire que celui-ci.

Néanmoins, toutes les répondantes n'ont pas eu des expériences difficiles. Ce fut le cas de Maria et Lucita qui se sont senties bien traitées et trouvaient qu'elles avaient de « bons » employeurs. Conscientes du sort peu enviable de certaines, ces dernières s'estiment chanceuses.

For the first family I had a very good relationship. They treated me very well, same as with the second family. They were very very nice. I hear a lot of people that same as me they work in a house, they have problems they do this or that. But for me I had really good employers so, I'm very fortunate²² (Maria).

Les expériences vécues par les répondantes illustrent ce que dit la littérature quant à la situation de vulnérabilité dans laquelle ce type de programme place les femmes, et particulièrement celles en provenance des Philippines (Philippines Women center of BC, 2000; Chicha, 2009). Aspirant à la résidence permanente, elles se sentent contraintes soit d'endurer des conditions difficiles, soit de courir le risque, en changeant d'employeurs, de retarder l'obtention de cette résidence permanente. En outre, ce deuxième choix s'avère d'autant plus difficile à prendre, qu'elles s'exposent, lors d'un changement d'employeur, à un délai durant lequel elles ne bénéficient plus d'aucun statut légal. Par ailleurs, la marginalisation du reste de la société est inévitable avec les restrictions au niveau des sorties et les heures de travail prolongées (Philippines Women center of BC, 2000). Ce

²² J'avais de très bonnes relations avec la première famille. Ils m'ont très bien traitée, pareil pour la deuxième famille. Ils étaient très, très gentils. J'entends beaucoup de gens qui comme moi travaillent dans des maisons, ils ont des problèmes, ceci, cela. Mais moi j'ai eu de très bons employeurs, je suis très chanceuse.

passage n'a pas été sans impact sur leur intégration par la suite sur le marché du travail québécois.

4.2.2 Après le PAFR, l'expérience de travail au Québec

Suite à cette expérience à titre d'aides familiales résidentes, nos six répondantes ont obtenu un permis de travail ouvert et, plus tard, une résidence permanente leur ouvrant les portes sur le reste du marché du travail québécois.

4.2.2.1 Une situation d'emploi toujours précaire

Malgré leur soulagement de ne plus résider chez un employeur, d'avoir le choix de leur emploi et un horaire de travail fixe, cinq de nos répondantes ont poursuivi une activité professionnelle en relation avec le métier d'aide familiale. Trois d'entre elles devaient combiner deux emplois et les six étaient payées au salaire minimum. La plupart ont continué à travailler pendant une période allant de quelques mois à quelques années à titre d'aides familiales, soit chez leur même employeur du temps de leur participation au PAFR, comme l'a fait Maria ou comme Anna, dans d'autres familles qu'elles avaient trouvées par le biais d'agences de placement.

I stopped. I didn't work. And when my baby turned 1 year old I started looking for a job [...] also the same(kind of work), in the house(working), to take care of the baby also²³. (Maria).

²³ J'ai arrêté. Je n'ai pas travaillé; et lorsque mon bébé a eu 1 an j'ai commencé ; à chercher un emploi [...], le même (type de travail), dans les maisons, à prendre soins des bébés.

Outre le travail d'aide familiale, certaines ont eu une expérience de travail dans les résidences privées de personnes âgées ou, toujours par le biais des agences de placement, dans des CLSC à titre de préposées aux bénéficiaires. Ce fut le cas de Carmen qui se vit offrir des emplois temporaires à temps partiel à neuf dollars et cinquante de l'heure. D'autres ont pris des chemins différents, comme Paula qui a obtenu un emploi de caissière à temps plein au salaire minimum dans une pharmacie. Finalement, Angela est celle qui a pu se rapprocher le plus de son domaine de formation. Elle avait fait des études aux Philippines pour être physiothérapeute et a pu, après l'obtention de sa résidence permanente, effectuer un contrat d'une année à titre de secrétaire dans une clinique de physiothérapie. À la suite de ce contrat, elle a travaillé comme agente de recouvrement, et est rapidement devenue superviseuse. Cependant, cet emploi à temps partiel, l'obligeait à exercer une activité complémentaire de gardienne d'enfants. Du lundi au vendredi, elle débutait le premier emploi de 7 h 30 à 11 h 30 puis poursuivait sa seconde activité jusqu'à 23 heures.

I could work anywhere and not live-in caregiver anymore. So it's big chance for us, because we had open work permit we could handle patients in their house, but maybe not in the government but in the private(...) On Monday morning at 7, I would go to work and at 4, I leave and go back to my house²⁴ (Lucita).

²⁴ Je pouvais travailler partout et plus (seulement) comme aide familiale résidante. Alors c'est une grande chance pour nous parce qu'on avait le permis de travail ouvert. On pouvait prendre soins des patients chez eux, mais pas (comme employés) du gouvernement mais du privé (...). Le lundi matin à 7h00 j'allais travailler et à 16h00 je quittais et retournais chez moi.

I stayed there for more than a year then I went to do part time and just do babysitting. I had two jobs back then. I did part time from 7h30 to 11h30 then I'd start the other job at two until 11h00 in the evening so every day like that, Monday to Friday²⁵ (Angela).

4.2.2.2 Les facteurs à la base de cette précarité

Nous avons tenté de comprendre ce qui avait contraint les répondantes à rester dans le cercle des emplois d'aides familiales alors qu'elles aspiraient en immigrant au Québec, à des emplois reliés à leurs domaines de formation, plus stables et mieux rémunérés. Les entretiens ont ainsi mis en lumière certaines de leurs difficultés : ne pas parler français, n'accéder par conséquent qu'à des informations partielles sur le fonctionnement du marché du travail et les institutions offrant une aide à la formation et à la recherche d'emploi ont, semble-t-il, constitué un frein majeur à la réussite de leurs projets initiaux.

Enfin, en tant que femmes immigrantes, leurs nombreuses obligations familiales ont contribué à réduire leur disponibilité et leurs ressources financières, pourtant nécessaires à leur requalification sur le marché du travail après une période d'inactivité dans leur domaine de formation.

²⁵ Je suis restée là-bas pour plus d'un an et ensuite je suis allée travailler à temps partiel et aussi faire du gardiennage d'enfants. J'avais deux emplois durant cette période. Je travaillais à temps partiel de 7h30 à 11h30 et ensuite je débutais mon deuxième emploi jusqu'à 11h00 le soir, tous les jours du lundi au vendredi.

Barrières linguistique

Les participantes ont toutes vu l'importance de parler le français comme avenue vers un meilleur emploi. C'est à leur arrivée au Québec qu'elles en prennent conscience. Cependant, jusqu'au moment de participer au projet de formation-insertion en emploi de la CDÉC, elles parlent à peine cette langue. Quatre répondantes nous ont expliqué que cette lacune a eu un impact négatif dans leurs démarches vers un meilleur emploi. « But when we arrive here we are stunned with the language, because we don't speak French, only in English²⁶ » (Lucita).

Pendant leur participation au Programme des aides familiaux résidants, elles avaient le droit de suivre des cours de français payés par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC). Cependant, la faible fréquence des cours (le dimanche une fois par semaine) associé au manque de pratique (imputable à un entourage anglophone), n'ont pas facilité, comme l'explique Carmen, l'apprentissage de la langue française.

Right after I came, I had enrolled in a French course but only during Sundays. And, it was only once a week and then you were surrounded only by Anglophones, you don't retain anything. You don't practice; by the time you come back the next Sunday it's gone. So, I never had francophone friends; Just Anglophones and from Philippines²⁷ (Carmen).

²⁶ Mais quand on arrive ici on est stupéfait par la langue, parce-qu' on ne parle pas le français, juste l'anglais.

²⁷ Juste après mon arrivée, je m'étais inscrite à des cours de français mais seulement les dimanches. Et ils n'avaient lieu qu'une fois par semaine et tu étais entouré d'anglophones

Suite à l'obtention de leur résidence permanente, certaines des répondantes dont Angela ont pris des cours de français le soir après le travail, mais ont vite abandonné après le premier ou le deuxième niveau d'apprentissage. « First it's the language barrier, I need to do French, I didn't do much study; I did go to French school, to take French courses in the evening. I did until level two but I didn't finish it²⁸ » (Angela). Plusieurs ont connu des difficultés à trouver un emploi parce qu'elles ne parlaient pas français. En outre, quand elles envisageaient de reprendre leurs études en anglais, elles étaient vite découragées, sachant que sans la connaissance du français il leur serait très difficile d'exercer leurs professions.

Yeah, well there were certain times when you had very difficult time to find a job especially when you don't speak French. You go and they say oh, you don't speak French so you are not fitted with the job that we have. So you have to squeeze yourself to fit where you are [...] A lot of people before were inviting me to go to school but I said, if I go there without, because I don't speak French. If I go to take this course and I don't have the language, how am I going to work²⁹ (Anna)?

alors tu ne retenais rien. Tu ne pratiquais pas et lorsque tu revenais le dimanche suivant ça avait disparu. (Et) je n'avais pas d'amis francophones; juste des anglophones et en provenance des Philippines.

²⁸ Premièrement c'est la barrière de la langue, je devais apprendre le français, je n'ai pas beaucoup étudié; je suis allée pour apprendre le français dans une école de francisation le soir. Je l'ai fait jusqu'au deuxième niveau mais je ne l'ai pas terminé.

²⁹ Oui, il y avait des moments où il était difficile de trouver un emploi surtout quand tu ne parles pas français. Tu vas et on te dit oh, tu ne parles pas français alors tu ne réponds pas aux exigences du poste que nous avons. Alors tu dois tout faire pour te faire une place là où tu es [...] Beaucoup de personnes m'ont suggéré de retourner aux études mais je disais, si j'étudie alors que je ne parle pas français, comment vais-je travailler (par la suite)?

Par ailleurs, Lucita pensait qu'approcher certaines institutions comme Emploi-Québec serait peine perdue, car lorsqu'elle en a entendu parler pour la première fois elle croyait que pour être servie il fallait parler français. « I heard it, but I didn't know exactly what it was. In my mind it's « français ». They're speaking French; I don't know how to speak French; that is the big reason why³⁰ » (Lucita).

Le manque d'information sur le marché du travail

Bien que certaines répondantes aient eu accès à des informations concernant le marché du travail, leurs sources étaient peu variées, ce qui a limité leurs accès à ce marché. Plusieurs s'informaient par l'intermédiaire d'amis, de connaissances ou de membres de leurs familles également aides familiales et leur donnaient des pistes pour le même type de travail. Elles s'informaient aussi via les médias traditionnels tels qu'internet et les journaux. Ce qu'elles en retiraient les décourageait, car il aurait fallu qu'elles s'investissent dans des formations longues et coûteuses afin de pouvoir exercer dans leur domaine.

Nous avons constaté une méconnaissance ou dans certains cas, une perception négative du rôle que des organisations telles que l'Association des aides familiales du Québec (AAFQ), Emploi-Québec et les ordres professionnels pouvaient jouer au niveau de leur insertion. En effet, parmi les répondantes, seule Lucita a fait appel à l'AAFQ afin

³⁰ J'en ai entendu parler, mais je ne savais pas exactement de quoi il s'agissait. Dans ma tête c'était « français ». Ils parlent français; je ne sais pas comment parler le français; c'est la raison principale.

d'obtenir ses équivalences de diplômes. Deux autres répondantes ont entendu parler de l'AAFQ par l'entremise d'autres aides familiales lorsqu'elles ont éprouvé des difficultés avec leurs employeurs. À leur connaissance, c'était à ce niveau-là que l'association pouvait jouer un rôle. Cependant, sur ces deux répondantes, seule l'une d'entre elles a contacté ponctuellement l'association par téléphone pour remédier à son problème.

Par ailleurs, seules deux répondantes avaient entendu parler d'Emploi-Québec, sans toutefois avoir eu recours à ses services. Il s'agit de Lucita qui croyait qu'elle ne pourrait être servie en anglais et de Carmen qui pensait que si elle n'était pas encore résidente permanente ni Emploi-Québec, ni Service Canada ne pouvaient lui offrir de l'aide. Finalement, certaines participantes ont soumis leurs dossiers à leur ordre professionnel pour débiter un cheminement vers la requalification. C'est le cas d'Angela, qui a ainsi pu s'informer et solliciter l'évaluation comparative de ses études. Cependant, afin d'être considérée comme physiothérapeute, elle devait effectuer une série de cours. Elle considère ne pas avoir reçu d'encouragement ni d'aide de la part de l'ordre au cours de son processus, mais au contraire un rappel des obstacles qu'elle s'apprêtait à rencontrer en menant à terme son projet.

When I called I thought maybe they would provide me with more information, and maybe I could go to their office and show them my credentials, and they would tell me face to face «these are the steps you need to take, this is what you got to do...» But they told me just: « get your equivalence » and that's it. And I called a few times just to ask them little information and, like a said earlier, they just answered what I asked them. I didn't really get more, not motivation, but encouragements like: « ok

you could graduate... I didn't get interest from the Order of physiotherapy³¹ (Angela).

En dehors de ces organisations, certaines répondantes se renseignaient via les journaux et internet pour la formation et la recherche d'emploi. Ainsi, Paula a contacté trois écoles pour se renseigner sur les possibilités de formation afin d'occuper un emploi dans son domaine. Cependant, les frais de scolarité étaient très élevés (8000 \$ pour 6 mois) et les horaires de cours étaient incompatibles avec ses horaires de travail. C'est aussi de cette façon ou via une agence de placement que Carmen a obtenu ses emplois dans une résidence de personnes âgées. Le bouche-à-oreille s'est également avéré utile à quelques répondantes afin d'obtenir des emplois comme aides familiales. Les unes étaient recommandées par leurs employeurs à des connaissances, tandis que les autres obtenaient l'information sur des emplois grâce à des amis qui exerçaient le même métier qu'elles. Certains de ces amis étaient originaires des Philippines, d'autres venaient d'Haïti ou de pays d'Afrique.

Pour quelques répondantes, les amis incarnaient des sources d'encouragement et les conseillaient à propos du retour aux études. Maria, par exemple, par le biais d'un ami de son mari, a appris qu'elle pouvait faire une demande de prêts et bourses pour retourner aux études. Elle avait envisagé de s'inscrire dans une école anglophone, mais, à ce moment-là,

³¹ Lorsque j'ai téléphoné, je me suis dit qu'ils me donneraient peut-être plus d'information, et peut-être que je pourrais aller à leur bureaux et leur montrer mes diplômes, et ils me diraient face à face «voici les étapes à franchir, voici ce que vous devez faire...» Mais ils m'ont simplement dit : «Allez chercher vos équivalences» et c'est tout. Et j'ai appelé à quelques reprises pour des informations, et c'est comme ce que je disais plus tôt, ils répondaient uniquement aux questions que je leur posais. Je n'ai pas vraiment eu de motivation du type : « ok, vous pourrez y arriver...je n'ai eu aucun intérêt de la part de l'ordre des physiothérapeutes.»

n'avait pas encore effectué le choix d'une nouvelle carrière. En effet, refaire des études dans son domaine à titre de nutritionniste lui aurait demandé beaucoup de temps alors qu'elle devait aider financièrement sa famille. Par contre, d'autres se sentaient découragées par leur entourage qui déclarait impossible la possibilité d'exercer un jour dans leur domaine, comme l'a vécu Maria : « I tried to look if I could work in my field. Some people told me no, you will not be able to do that because you don't have French course [...] My friends, but not professional people³² » (Maria). Certains amis à leur tour pensaient qu'apprendre le français constituerait une perte de temps, convaincus qu'elles ne pourraient pas sortir de leur situation d'aides familiales malgré tout. C'est le cas des amies de Carmen originaires des Philippines et aides familiales comme elle, qui la décourageaient, car elles trouvaient qu'elle s'épuisait sans possibilités d'en tirer profit plus tard. « What will you have with your French course? You're just killing yourself [...]»³³ » (Carmen).

Enfin, après avoir obtenu l'équivalence de leurs diplômes, et prises dans le tourbillon de leurs emplois qu'elles cumulaient parfois, comme c'était le cas pour Lucita, tout ce qu'elles savaient c'était qu'elles ne pouvaient pas exercer dans leur profession : « It's not like that in my country. When I graduated I could work as a midwife, also in another country. But here, it's different. You must pass the equivalency of Quebec. When I went

³² J'ai essayé de voir si je pouvais travailler dans mon domaine. Certaines personnes m'ont dit non, tu ne pourras pas parce que tu n'as pas pris de cours de français [...] Mes amis mais pas des professionnels.

³³ Qu'est-ce que ton cours de français va te donner? Tu ne fais que te tuer [...]

there to process my evaluation, I was not allowed to work as midwife here.³⁴ » Lucita avait entendu parler d'Emploi-Québec et de Service Canada, mais à ce moment-là, elle n'était pas encore résidente permanente et ne pouvait donc pas y avoir accès. Elle a entendu parler de l'AAFQ. L'association l'a aidé à obtenir ses équivalences de diplômes. En dehors de cela, le travail qu'elle effectuait comme aide familiale l'occupait au point où elle ne savait pas où se renseigner pour accéder à nouveau à sa profession de sage-femme. Par contre, elle savait que son équivalence ne suffisait pas pour qu'elle exerce cette profession au Québec.

Le temps et les ressources requises pour se requalifier versus les Obligations familiales

En fonction du peu d'information obtenue via leurs recherches personnelles, la plupart des participantes ont envisagé de reprendre leurs études afin de pouvoir exercer dans leur domaine. Cependant, le manque de moyens financiers, la durée de la formation ainsi que le rôle de pourvoyeur joué auprès de la famille sont des facteurs qui ont contribué à l'échec de leur projet. Pour l'ensemble de nos répondantes, reprendre des études dans leur domaine ou apprendre le français demande un investissement de plusieurs années. Elles ignoraient comment concrétiser ces objectifs tout en subvenant aux besoins financiers de leur famille ici ou aux Philippines. De plus, percevant le salaire minimum, les moyens financiers dont elles disposent se révèlent insuffisants pour mener à bien leur formation.

³⁴ Ce n'était pas comme ça dans mon pays. Lorsque j'ai obtenu mon diplôme, je pouvais travailler comme sage-femme et dans d'autres pays aussi. Mais ici c'est différent, tu dois faire l'équivalence du Québec. Quand j'ai été faire mon évaluation, je n'avais pas le droit d'exercer ici comme sage-femme.

Cette situation illustre ce qu'Anna a vécu. Elle ne gagnait que huit dollars de l'heure et voulait reprendre ses études. Cependant, cela lui demandait de s'investir deux à trois ans dans la formation. Elle n'en avait pas les moyens financiers et a préféré continuer à envoyer de l'argent à sa famille. Cette nécessité d'envoyer de l'argent reposait sur le fait qu'une fois au Québec, elles étaient devenues le principal soutien de leur famille. Dans le cas par exemple où elles voulaient parrainer leurs enfants ou un membre de leur famille, elles devaient justifier d'un emploi. C'est ce que Carmen a fait. Celles qui n'étaient pas en processus de parrainage devaient envoyer de l'argent à leur famille là-bas. Bien qu'étant consciente qu'en faisant cela elles devraient abandonner leurs rêves, c'était, selon elle, la chose à faire.

No, because, you know what, I need to work. I need to send money in my country. That is the one reason why I'm not speaking French. I need to work because my family is there. Who is going to supply them? Because I am the one who is supporting my family³⁵ (Lucita).

I don't want to go back working in a home again, but I was running out of money and at the same time I know that once I'm called for the first interview I had to have a job to be able to present to them (immigration) otherwise I would not be approved. [...] It's just that for me my chances were very limited, my opportunities are very limited because I'm a single mom and I have three kids. So, for example, if I would study while waiting for my approval, I have to consider that my kids needed money³⁶ (Carmen).

³⁵ Non parce-que, vous savez quoi, je dois travailler, Je dois envoyer de l'argent dans mon pays. C'est la raison pour laquelle je ne parle pas français. Je dois travailler parce que ma famille est là-bas. Qui va subvenir à leur besoins? Parce que c'est moi qui soutiens ma famille.

³⁶ Je ne voulais pas retourner travailler dans une maison, mais j'étais à court d'argent et en même temps, je savais que si on m'appelait pour la première entrevue, je devais avoir un emploi à leur présenter (immigration) sinon ils ne m'accepteraient pas. C'est juste que mes chances étaient limitées, mes opportunités étaient limitées parce que je suis mère

Malgré les difficultés rencontrées, les répondantes voient leur participation au Programme des aides familiaux résidants comme un « passeport » leur permettant de s'établir au Québec. En effet, bien que cela n'ait pas été le cas de toutes nos répondantes, pour plusieurs, les conditions de vie difficiles subies chez leurs employeurs constituent aujourd'hui de mauvais souvenirs qu'elles tentent d'oublier. De plus, les années suivantes ne leur ont pas permis d'améliorer leur situation économique en dehors du fait qu'elles n'avaient plus à résider chez leurs employeurs. Elles ont continué à cumuler des emplois d'aides familiales pour la plupart. Pour celles qui ont pu travailler comme préposées aux bénéficiaires ou dans d'autres domaines, il s'agissait toujours d'emplois au salaire minimum et sans garantie de lendemain alors que nous savons qu'elles ont toutes complété des études universitaires dans leur pays d'origine.

Au cours des dix ans passés au Québec, les principales sources d'information auxquelles elles ont eu accès proviennent de leur famille ou de leurs amis ayant connu le même parcours qu'elles. Néanmoins, en dehors de ce réseau, elles ont pu se servir d'internet ou de dépliants reçus par la poste pour trouver un moyen d'atteindre leurs objectifs. Plusieurs ont envisagé de reprendre des études pour devenir plus compétitives sur le marché du travail. Cependant, souvent faute de moyens financiers et en raison de leurs

monoparentale et j'ai trois enfants. Alors, par exemple, si j'étudiais en attendant l'acceptation (immigration), je devais penser au fait que j'ai trois enfants qui ont besoin d'argent.

obligations familiales, elles ont dû abandonner ce projet pour se consacrer à l'option qui leur semblait la plus accessible : le travail domestique.

4.3 Le projet de Formation-Insertion professionnelle

Le projet de formation-insertion professionnelle piloté par la CDÉC Centre-Nord survient dans la vie des répondantes au moment où, elles évoluant seules sur le marché du travail québécois, elles se trouvent aux prises avec des emplois d'aides familiales. Nous avons tenté de comprendre en s'intéressant aux perceptions de l'ensemble des acteurs, comment ce projet influe sur les vies des immigrantes. Nous présentons ici les forces du projet identifiées par les acteurs. Nous exposons aussi les défis que ces femmes ont eus à relever.

4.3.1 Appréciation globale du projet; perception des acteurs.

De façon générale, l'ensemble des participantes partage une perception positive du projet. Elles expliquent qu'il leur a ouvert des portes vers de meilleurs emplois et de meilleures conditions de travail et de vie, alors qu'avant cela, elles ne savaient même pas qu'une telle aide pour les immigrants était offerte par des organismes. Les partenaires sont du même avis et considèrent que le fait de travailler ensemble a rendu les choses possibles. Tout comme les participantes, les partenaires considèrent que l'aide que celles-ci ont reçue

à différents niveaux leur a permis d'améliorer leurs conditions de vie et de rompre un isolement nuisible à leur insertion.

This project you made is an opening for us caregivers. Looking for us, helping us is a very good opportunity and a blessing. Someone is caring for the future of immigrants, not only for Filipinos but also other immigrants. First we thought we would stay caregivers forever because we don't have any information that there is a group or organisation of this...it's so nice to know there's an organisation giving its hand and trying to help the immigrants³⁷ (Maria).

Je pense que la force est là : on permet à des gens de réaliser quelque chose qui n'aurait pas été possible pour plusieurs sur une base individuelle. Parce qu'on le fait collectivement, avec des ententes, ça devient plus possible (Partenaire).

Les immigrants ont des défis majeurs à relever dans leur accès à un emploi de qualité. Dans ce sens, la majorité des partenaires s'accorde pour dire que le projet a avant tout été pensé pour permettre aux participantes de sortir de leur situation de précarité, d'abus et d'isolement et d'autre part, dans le but d'améliorer leur situation socio-économique. En effet, trois d'entre eux nous ont expliqué que le projet allait permettre aux participantes d'éviter d'être confinées dans un secteur d'emplois manufacturiers.

[...] Elles vont avoir un diplôme, elles vont travailler dans les hôpitaux et les centres d'hébergement et elles auront les mêmes droits que nous puisqu'elles sont résidentes. Elles ne seront plus victimes d'abus. Voilà pourquoi on s'est intéressé à ce projet [...] (Partenaire).

³⁷ Le projet que vous avez mis en place est une ouverture pour nous les aides familiales. Nous rejoindre, nous aider est une très bonne opportunité et une bénédiction. Quelqu'un se préoccupe pour le futur des immigrants, pas seulement Philippins mais aussi d'autres immigrants. Au départ nous pensions que nous resterions aides familiales pour toujours parce que nous ne savions pas qu'il y avait une organisation qui tendait la main et essayait d'aider les immigrants.

Autant les participantes que les partenaires ont argumenté qu'en plus de l'amélioration de leur situation socio-économique, le parcours des participantes au sein du projet leur a permis de tisser des liens sociaux différents de ceux qu'elles avaient connus jusque-là. En somme, le projet leur a offert des opportunités pouvant les mener vers une intégration plus complète à la société québécoise, notamment grâce à l'apprentissage du français et aux liens qu'elles ont tissés avec les organismes partenaires du projet. Les efforts mis en commun par les partenaires afin de mettre à la disposition des participantes une structure d'encadrement, leur ont permis de connaître la société québécoise en côtoyant de nouvelles personnes, de nouveaux quartiers. Voici quelques exemples de ce qu'ont dit à la fois les participantes et les partenaires :

You see that, the social, this is very good. You know if I'm going to stay in a house with taking care of my children do you think I will know this? No. There are a lot of things happening to me I regret before. I could express myself now. Before I was shy when people would ask me... But now I feel more comfortable. Before, I was not comfortable even though they were friendly. I feel I was not sympathetic. Now I socialise maybe and not only with Filipinos but I socialise a lot in the school. I feel like socializing, not like before when you are in the house³⁸ (Lucita).

³⁸ Vous voyez, le social est très bien. Vous savez, si je devais rester dans une maison à m'occuper de mes enfants, pensez-vous que je saurais tout ceci? Non. Il y a beaucoup de choses qui me sont arrivées dans le passé que je regrette. Je peux m'exprimer maintenant. Avant j'étais timide quand les gens me demandais...mais maintenant je me sens confortable. Avant je n'étais pas confortable même s'ils étaient amicaux. Je ne me trouvais pas sympathique. Maintenant je socialise (parfois) et pas seulement avec les philippins mais je socialise beaucoup à l'école. J'ai envie de socialiser, pas comme avant quand tu es dans une maison.

[...] Je pense qu'outre leur intégration professionnelle, il y aura leur intégration sociale à la société québécoise. Maintenant elles parlent français, donc je crois que ce sera plus facile pour elles d'élargir leur cercle de contact. Parce qu'actuellement, souvent elles évoluaient avec les gens de leur communauté, elles travaillaient dans les familles et avaient passablement peu de contact avec l'extérieur. Maintenant, on leur donne la possibilité de s'intégrer socialement, d'avoir du choix (Partenaire).

[...] Les gens essaient de trouver un sens à leur cheminement professionnel ici et leur intégration à la société québécoise au niveau du salaire, des revenus... ils sont en contact avec des nouvelles ressources, des nouvelles personnes, des nouveaux quartiers de Montréal (...) On sort de la routine, mais ça fait partie de l'intégration, on veut qu'ils s'approprient aussi leur environnement, leur ville, leur quartier et je crois que ça contribue à ça (...) on voit des gens qui sont sortis de leur coquille, qui voient un avenir beaucoup plus intéressant (Partenaire).

Le projet a aussi été pensé dans la perspective de l'importante pénurie de main-d'œuvre dans le milieu de la santé. Comme mentionné dans la problématique, ce phénomène est causé par les nombreux départs à la retraite prévus d'ici 2023 et par le vieillissement de la population qui touchera environ 25 % de la population d'ici 2026 et augmentera par conséquent le besoin en matière de préposés aux bénéficiaires et d'auxiliaires familiales et sociales. Dans cette sphère, trois partenaires soulignent clairement leurs préoccupations en la matière et leur quête de méthodes pour y remédier.

Ils considèrent que le projet constitue un moyen de contribuer à la réduction du problème tout en minimisant les coûts associés à l'utilisation des agences de placement, qui sont des solutions à court terme et ne règlent pas la question des postes vacants. Ils voient leur participation à ce projet comme un investissement dont ils sortiront gagnant non seulement au niveau du recrutement, mais aussi au niveau de l'amélioration des conditions

de vie d'une partie de la population. Deux des répondants ont souligné que le véritable problème dans le milieu de la santé était l'inadéquation entre les besoins de personnel et la disponibilité de la main-d'œuvre. Ils considèrent qu'en travaillant avec les organismes sur le terrain et par le biais de partenariats avec les institutions de santé et d'éducation, ils pourraient avec certains mécanismes, préparer des candidats dont les compétences et savoir-faire seraient moins déconnectés de la réalité et plus proches des besoins exprimés par le milieu. Ce projet visait à répondre à ces besoins par une approche innovatrice dans le sens où il cherchait à sensibiliser et à amener les entreprises, les organismes partenaires et les chercheurs d'emploi à travailler ensemble.

[...] Et si on est capables de mieux recruter, dans le cas de la santé, si ça a un impact sur le nombre d'agences ou de postes vacants qu'on a par agence de remplacement, qui coûte cher par rapport à certains postes d'emploi... si on est capables d'avoir des gens qui ont des meilleurs revenus, je pense que globalement, comme société d'accueil, c'est un bon investissement (Partenaire).

Autrement dit, les acteurs perçoivent le projet comme une manière de répondre à des enjeux sociétaux. Les participantes l'ont dit : le projet leur ouvre des portes en tant qu'immigrants vers des emplois valorisants. Par ailleurs, les partenaires ont aussi souligné que ce faisant, il contribuait à apporter une solution à une problématique de main-d'œuvre clairement identifiée dans le milieu de la santé. Par ailleurs, on peut voir à travers les dires des acteurs que même issus de différentes sphères d'activité, leur volonté de travailler avec le milieu peut contribuer à trouver des solutions concrètes et profitant à la société. Un partenaire indiqua qu'un tel projet, par la formule d'accompagnement qu'il propose, gagnerait à être soutenu et connu à l'heure où le Québec mise sur l'immigration :

Il ne faut pas que le projet tombe en chemin parce qu'en fait, on vient de tout briser ce qu'on a mis en place comme image corporative. Le Québec doit avoir une image corporative intéressante si on veut que les gens viennent chez nous. Et c'est ce genre de projet là qui va nous permettre de démontrer à la face du monde que nous, lorsqu'on dit aux gens de venir au Québec, il y a moyen de les emmener à bon port. Oui, il va y avoir du travail. L'image qui peut parfois être donnée, c'est que les gens immigreront ici en pensant qu'instantanément, les choses se font. Ce n'est pas aussi simple que ça, il y a un processus à faire et s'ils ont de l'accompagnement, ils vont comprendre. Mais je ne suis pas sûre que tu comprends tout seul. Il y a un lien politique à faire, certainement, de démontrer à la face du monde qu'on est capable, qu'on est organisé, mais que ça nous prend des organismes pour faire le lien entre les écoles et les gens qui arrivent (Partenaire).

4.3.2 L'accompagnement comme force majeure du projet

Toutes les parties impliquées dans le projet ont convenu que sa force majeure résidait dans l'accompagnement offert aux participantes. Cet accompagnement s'est manifesté à travers l'encadrement et le suivi personnalisé que l'agent accompagnateur a offerts aux participantes et le lien important qu'il a joué entre celles-ci et les partenaires. Cet accompagnement s'est retrouvé facilité par la capacité d'un organisme à établir un partenariat avec d'autres acteurs autour de l'enjeu de l'insertion professionnelle des participantes.

4.3.2.1 L'accompagnement auprès des participantes, impacts pour elles et les partenaires

Les participantes expliquent qu'elles avaient de grandes attentes vis-à-vis de l'agent accompagnateur. Le fait d'être guidées à travers le processus les a motivées à participer au

projet et à traverser ses diverses étapes. Elles ont souligné qu'elles se sentaient soutenues tout en se sentant libres d'accepter ou de refuser les conseils qui leur étaient donnés. Elles ont été accompagnées pour l'obtention de l'aide financière leur permettant de s'investir à temps plein dans le projet. Elles ont aussi obtenu les réponses à leurs questions. Par ailleurs, cet accompagnement a augmenté leur motivation dans le projet, leur volonté de réussir, car elles étaient, non seulement, sûres d'être dirigées aux bons endroits, mais se sentaient encouragées lorsqu'elles perdaient espoir. Certaines soulignent que sans cet accompagnement, leur intégration au projet aurait sans doute été compromise. D'autres ajoutent que sans cet accompagnement leur progression au sein du projet aurait sans doute été plus complexe et peut-être difficile à mener à terme. Elles ajoutent qu'un autre des avantages de l'accompagnement était l'aide attentive dont elles bénéficiaient en fonction de leurs besoins.

It helped me a lot; because there is somebody who is guiding us where to go. And then we are expecting a lot from you [accompagnatrice] you are the one to encourage us, the one to put us in a place that you cannot be...We are not misguided because you are there to follow us. It depends on us now to go. We are able to say no, we are able to say yes. But you are there to support us. So that is the reason why I am interested also because there is somebody who cares for us. That's it³⁹ (Lucita).

³⁹ Cela m'a beaucoup aidé; parce qu'il y a quelqu'un qui nous guide; Et nous nous attendons à beaucoup de votre [accompagnatrice] part, vous êtes la personne qui nous encouragez, qui nous menez vers un endroit où nous ne serions pas autrement...Nous ne nous trompons pas de chemin car vous êtes là pour nous guider. C'est à nous de décider d'y aller. Nous pouvons dire non, nous pouvons dire oui. Mais vous êtes là pour nous offrir votre soutien. C'est pour cela que ça m'intéresse, car il y a quelqu'un qui se préoccupe pour moi. C'est tout.

Les partenaires viennent appuyer les dires des participantes quant à l'importance du rôle de l'agent accompagnateur : « Oui, c'est extrêmement important pour ces femmes-là, car toutes les femmes que je rencontre, elles ont sur les lèvres un seul nom (celui de l'accompagnatrice)... » Ces acteurs soulignent l'importance d'offrir une aide individualisée assurant à chaque participant un suivi régulier et consciencieux : « C'est sûr qu'on en fait de l'accompagnement avec nos clients aussi, mais des fois, il y a 200 dossiers. Quand le client ne t'appelle pas, tu te dis que ça doit bien aller, mais ce n'est pas évident. » En effet, bien que plusieurs organismes offrent des formes d'aide similaires, ceux-ci ne peuvent offrir une aide individualisée, car traitant les demandes d'un grand nombre de participants, ils choisissent de ne répondre qu'à une faible proportion d'entre elles : « Vous savez, à 4000 élèves, on ne peut pas, chaque individu, les soutenir. S'il n'y avait pas le projet de la CDÉC, ces dames-là seraient une parmi 4000. » Par ailleurs, d'autres expliquent que l'accompagnement a joué un rôle au niveau de l'arrimage entre les participantes et les institutions. Un intervenant argumente qu'il est souvent difficile, même pour les intervenants, guidant les participantes, d'identifier les différentes institutions offrant des ressources pour l'intégration. En ce sens, l'agent-accompagnateur a permis de faire ces divers liens, ce qui distingue son intervention d'autres formes d'aide qui se limitent souvent au champ d'expertise de l'organisme qui l'offre.

L'accompagnement présente également des avantages pour les partenaires. Selon certains, l'agent-accompagnateur, en agissant auprès des participantes, réussissait de cette manière à identifier les obstacles qu'elles vivent ou les étapes qu'elles franchissent. En

réunissant par la suite les partenaires autour de ces enjeux, ils coordonnent leurs actions et assurent ainsi une cohérence à l'ensemble des démarches. Afin d'illustrer ce propos, certains répondants évoquent la problématique des délais de traitements de dossiers et de leur impact sur les participantes. En effet, afin de participer au projet, les participantes devaient quitter leur emploi d'aides familiales et demander une aide financière au gouvernement afin de se consacrer à temps plein aux études. Cependant, elles devaient franchir plusieurs étapes avant de savoir si elles seraient éligibles à cette aide financière ou non. Ainsi, chaque participante devait transiger via deux institutions gouvernementales (Emploi-Québec; Service Canada) et ce parfois, à plusieurs reprises.

À chaque étape, une préparation était nécessaire afin qu'elles sachent exposer leurs besoins à l'agent qui allait les rencontrer. Certaines ne savaient pas comment se présenter face à cet agent représentant une institution gouvernementale. Ensuite, une fois qu'Emploi-Québec leur donnait l'autorisation de quitter leur emploi et d'aller ensuite voir Service Canada avec leur relevé d'emploi afin de déterminer leur éligibilité à l'assurance emploi, c'était à elles de les contacter lorsque le tout était conforme. Or, plusieurs éprouvaient des difficultés à obtenir dans les meilleurs délais un relevé de leur employeur et devaient par conséquent attendre de recevoir une décision de Service Canada. Suite à cela, elles devaient retourner voir leur agent d'Emploi-Québec pour finaliser la procédure afin d'être admissibles au programme. C'est après cette étape qu'elles devaient prendre rendez-vous avec l'école de francisation pour effectuer leur inscription. Chacune de ces institutions était en contrôle de ses propres procédures, mais pas de celles des autres.

L'accompagnateur sensibilisait et préparait les participantes à la rencontre avec leur agent. En effet, plusieurs d'entre elles appréhendaient cette première confrontation avec une organisation gouvernementale de leur pays d'accueil. Elles devaient être en mesure de les convaincre et, selon leur dire, l'agent représentait une image d'autorité avec qui elles ne pouvaient pas négocier. L'accompagnateur s'assurait aussi qu'elles avaient bien compris les étapes à suivre et avaient en leur possession tous les documents nécessaires au traitement de leur dossier. Il s'assurait qu'elles ne perdent pas leur enthousiasme face à toutes les étapes à franchir et surtout à la période d'attente qu'il fallait observer sans savoir ce qui allait se passer.

When, for the first time you ask Emploi-Quebec and you don't have somebody to tell you it works like this or that. When they say: 'You are not able to do this. You cannot do this.' For me, I'll just go back to my work. Because you said I'm not able to do this. But when there is a person to say: "Oh you have to go let the people see that you are able to do this. Somebody is pushing you and helping you. It's more uplifting"⁴⁰ (Carmen).

C'est aussi grâce aux obstacles décelés par un accompagnateur que de façon exceptionnelle d'après les partenaires, Emploi-Québec a désigné deux agents pour s'occuper de façon prioritaire des dossiers des participantes afin qu'elles obtiennent leur décision le plus rapidement possible.

⁴⁰ Quand pour la première fois, tu fais une demande à Emploi-Québec et tu n'a personne pour te dire que ça fonctionne comme ci ou comme ça. Quand ils disent : 'Tu n'es pas capable de faire ceci. Tu ne peux pas faire cela.' Pour moi, je retournerai simplement à mon travail. Parce-que tu as dit que je ne peux pas le faire. Mais quand il y a quelqu'un qui dit : 'Oh, tu dois aller expliquer aux gens que tu es capable de le faire. Quelqu'un qui t'encourage et te pousse et t'aide, c'est plus valorisant.

Oui parce que les partenaires sont là pour les candidats, les liens entre les candidats et les partenaires c'est l'accompagnement parce qu'ils ne sont pas capables non plus de rencontrer chaque personne. Ça aurait pas de sens pour les candidates qui seraient excédées de nous voir et nous-mêmes, on n'a pas le temps de le faire donc c'est l'interface. L'accompagnement, c'est l'accompagnement des candidates, mais c'est aussi l'interface avec les joueurs que je vous nommais tantôt (Partenaire).

Selon les partenaires, l'établissement d'un partenariat avec divers joueurs et la présence d'un organisme pivot a eu une importance dans la réussite de cet accompagnement. Voyons comment ils l'ont expliqué.

4.3.2.2 Un partenariat avec au centre un organisme pivot pour un meilleur accompagnement

Il est tout d'abord important de souligner que les participantes ont vu leur parcours non seulement simplifié, mais aussi enrichi grâce aux expériences que le partenariat entre les institutions leur a permis de vivre. Lorsque nous leur avons demandé d'évoquer les avantages de leur participation, plusieurs nous parlent par exemple des diverses visites effectuées dans le cadre du projet. « And I know where the Sage-femme center (Maison de naissance) is. It's only in Côte-des-Neiges where I live and I really didn't know⁴¹ » (Lucita). Elles ont aussi pu bénéficier des témoignages de préposées aux bénéficiaires et d'auxiliaires familiales et sociales afin de mieux comprendre les attentes du métier. Cela a été possible grâce au partenariat avec les CSSS et l'école de francisation. Grâce à cela, des

⁴¹ Et je sais où se trouve le centre de Sage-femme (Maison de naissance). C'est juste à Côte-des-Neiges où je vis et je ne savais vraiment pas.

heures spéciales ont pu être aménagées par l'école pour permettre aux participantes d'effectuer des visites organisées avec les CSSS. Le partenariat a donc permis de structurer les étapes du projet et de faciliter l'accompagnement des participantes à travers chacune d'elles.

Par ailleurs, chaque organisme étant fragmenté par champ de spécialisation, le fait de les réunir autour d'une même table a permis, selon les partenaires, de créer un dialogue autour de chacune de leurs expertises. « Beaucoup l'ont dit, le succès de ces projets-là, c'est le partenariat » (Partenaire). De plus, le partenariat intervient à un moment approprié car crucial : lorsque chacun des acteurs se questionne et cherche des solutions pour mieux transiger et pour simplifier l'accès à des emplois qualifiés, pour une population de plus en plus constituée d'immigrants présentant des besoins particuliers. Ainsi, chacun des partenaires interviewés a effectué un lien entre le projet et l'accomplissement de son mandat, tout en évoquant l'intérêt particulier qu'il a eu pour ce projet du fait qu'il était en lien avec l'intégration des immigrants, ce qui était selon leur perspective, un enjeu de société important.

L'école de langue a une mission qui vise à franciser les immigrants. Depuis peu, elle adopte une approche dite orientante, permettant aux apprenants d'explorer également les différentes perspectives professionnelles s'offrant à eux. Son implication dans le projet lui permet d'agir sur ces deux plans avec les participantes.

L'intérêt pour l'école de formation professionnelle de participer au projet, reposait sur l'accès au bassin de candidates dont le profil concorde avec les métiers de la santé et l'éthique de travail associée. Elle a aussi voulu y prendre part, car elle envisageait déjà dans son plan de réussite scolaire d'offrir un soutien en francisation aux immigrants inscrits dans ses programmes de formation professionnelle, afin d'améliorer leur succès et leurs chances d'obtenir un emploi dans le milieu de la santé.

Quant aux CSSS qui ont participé au projet, leur mission est d'agir sur la santé des populations vivant sur leurs territoires. Leur préoccupation première en adhérant au projet était de trouver des solutions à la pénurie de main-d'œuvre que connaissent leurs institutions.

[...] On fait face à une certaine pénurie de main-d'œuvre ou on s'enlène pour faire face à une pénurie de main-d'œuvre pour les quartiers de Côte-des-Neiges et de Parc-Extension. Le grand paradoxe, c'est que ces quartiers-là sont habités par une grande population dont les acquis sont pas reconnus, qui ont des compétences (sinon des qualifications parce qu'elles n'ont pas été reconnues officiellement, mais des compétences très certaines et une formation à l'étranger) et qui se retrouvent sans emploi ou sous-employés et nous, on manque d'employés. Le projet en question, ça permet d'une part de donner de l'emploi et d'autre part de répondre aux besoins de notre monde également. On est gagnants aux deux niveaux par rapport à ce projet-là. C'est égoïste, mais notre motivation est vraiment là (Partenaire).

Le CSSS interrogé a aussi mentionné l'importance pour lui d'agir au niveau des déterminants de la santé auprès de sa population et que l'accès à l'emploi fait partie de ces déterminants.

Les partenaires soulignent l'importance d'avoir un organisme pivot qui coordonne et assure la cohérence du projet. Pour eux, cela nécessite un organisme fiable, crédible, avec une force de mobilisation importante permettant de réunir à une même table et autour d'un but commun des institutions de l'envergure des centres de santé et de services sociaux, des commissions scolaires et d'Emploi-Québec. La CDÉC peut coordonner les actions en ayant une vue d'ensemble de toutes les institutions impliquées, permettant ainsi de déceler rapidement les obstacles rencontrés ou éventuels et de trouver des solutions en concertation. Elle s'assure que l'ensemble des partenaires soit en accord avec la mise en place des diverses initiatives, qu'il y ait une cohérence dans les actions effectuées par les acteurs et que ces actions soient menées à terme. De cette façon, les institutions travaillent de manière coordonnée. Ainsi, pour les partenaires, les rôles de coordination et d'accompagnement assumés par l'organisme pivot vont de pair et semblent indispensables à la pérennité du projet.

Je pense que c'est la force de mobilisation que vous avez qui fait que vous êtes particulièrement nécessaire à Montréal. J'ajouterais votre crédibilité. C'est très important quand on est un organisme comme le vôtre que vous ayez pu vous établir une aussi forte crédibilité auprès des partenaires. On peut être approchés par plusieurs organismes et il faut que les organismes soient crédibles pour que tout le monde y adhère. Je suis allée à une réunion récemment et j'ai vu quand même des gens très importants, j'ai vu des députés, des gens de la ville de Montréal, des directeurs d'écoles, de centres et de CSSS. Tout le monde était épaté par ce projet (Partenaire).

Le fait que les participantes soient restées en groupe a aussi, tel que nous allons le voir maintenant, influencé positivement leur parcours dans le projet.

4.3.3 La force du groupe

Les acteurs ont souligné comme autre force du projet, le fait que les participantes étaient en groupe. Il semblerait que ce facteur ait motivé les femmes et les a aidées à surmonter certaines difficultés qu'elles ont pu rencontrer en cours de route. Les participantes au projet, ainsi qu'elles nous l'ont expliqué lors des entrevues, ne côtoyaient que des personnes de leur communauté d'origine quand elles en avaient l'occasion et avaient de façon générale pour seules autres connaissances les employeurs chez qui elles avaient demeuré. Cela constituait leur unique cercle de connaissance au Québec avant leur participation au projet pilote. Certaines nous disent avoir perdu toute aptitude à socialiser. Le fait d'occuper un métier peu valorisant justifiait même, selon elles, leur isolement et les difficultés à intégrer leur société d'accueil.

Ce projet, tel qu'il a été conçu, a permis la création de réseaux. L'objectif des partenaires était de faire évoluer les femmes ensemble de manière à ce qu'elles aient le sentiment de co-construire leur avenir. En effet, à travers les entrevues effectuées auprès d'elles, nous avons pu constater qu'elles partageaient une forme de solidarité. L'une d'entre elles par exemple, se préoccupait pour ses collègues : comme elle, ces dernières avaient dû abandonner leur emploi pour participer à temps plein au projet. Elle voulait s'assurer qu'elles continueraient à recevoir une aide financière du gouvernement pour la poursuite de leur formation.

Last week when we had a meeting, I heard some people from the program (other participants) asking, do you know that we are gonna pay for the course that we are going to take at the Faubourgs. And it was the first time I heard that and I said no because Emploi-Quebec will pay for the course we don't have to pay anything. And there are people actually concerned. And I had to sit with one person, she was very angry and said I told my husband that it's free and now we have to pay! And I told her no, no, we have to ask (l'accompagnatrice) first if that's what's gonna happen because we don't know the information⁴².⁴³ (Participante).

Afin de créer les conditions favorables à cet effet de groupe, les partenaires ont dû innover et faire certains ajustements. L'objectif initial du projet était de constituer un groupe de francisation avec l'ensemble des participantes afin qu'elles développent une solidarité de groupe et restent dans le programme. L'école de francisation, par son expertise, a considéré cependant que maintenir ensemble des personnes dont les niveaux de connaissance de français étaient différents ne serait pas bénéfique pour leur apprentissage. Selon elle, il était dans l'intérêt des participantes d'être classées selon leur niveau réel de connaissance de la langue et de côtoyer des étudiants et étudiantes d'autres origines.

⁴² La semaine dernière lors de notre réunion, j'ai entendu certaines personnes du programme (autres participantes) demander si je savais qu'on devait payer pour le cours de formation professionnelle aux Faubourgs. Et c'était la première fois que j'entendais cela et j'ai dit non car c'est Emploi-Québec qui va payer pour le cours et nous n'aurons rien à payer. Et il y a des gens qui sont préoccupés (par cette question). Et j'ai dû m'asseoir avec une personne, elle était très fâchée et m'a dit : 'J'ai dit à mon mari que c'était gratuit et maintenant on doit payer !' Et je lui ai dit non, non on doit demander (à l'accompagnatrice) avant pour savoir ce qui va se passer parce qu'on n'a pas l'information.

⁴³ Tel que le prévoyait le projet, Emploi-Québec a financé la totalité de la formation des participantes de la francisation à la formation professionnelle. Elles ont rencontré leurs agents après la francisation, pour leur confirmer qu'elles étaient acceptées en formation professionnelle et elles ont continué à recevoir leurs allocations.

En se concertant et dans le respect de l'expertise de l'école, les partenaires ont opté pour une solution alternative : répartir les participantes selon leurs niveaux de connaissance du français, tout en préservant un temps d'apprentissage commun. Cette période était communément appelée les « 5 heures d'Emploi-Québec ». Au cours de ces périodes, les participantes ont pu visiter les divers CSSS où elles devaient éventuellement être embauchées, écouter des témoignages d'auxiliaires familiales et sociales et de préposées aux bénéficiaires afin de faire un choix éclairé de leurs futurs métiers. L'école de francisation nous a expliqué néanmoins qu'avant la mise en place de cette solution, elle a effectué des ajustements importants pour accommoder les participantes à l'approche des fêtes de fin d'année afin qu'elles ne soient pas sans revenu. L'école voulait ainsi tenir compte de l'accord préalable avec l'organisme qui pilotait le projet, avant de démarrer la cohorte suivante. Elle a en effet créé une classe de francisation spéciale et embauché un professeur uniquement pour le groupe de femmes afin de les préparer à la rentrée de la session suivante, où elles allaient être réparties selon leur niveau. « [...] Ce n'est pas commun pour un prof d'avoir une classe multi-niveaux [...] Par la suite, on a dû s'ajuster de notre côté et aussi les autres partenaires... On travaille dans un milieu syndiqué surtout » (Partenaire).

Les partenaires estiment aussi que l'effet de groupe a été un moteur important dans la persévérance des participantes dans le projet. Certains argumentent que le fait d'être en équipe revêt une puissance qui motive et qui encourage l'entraide. « Oui, le groupe a probablement une influence sur le fait qu'elles sont toujours présentes et qu'elles n'ont pas

abandonné malgré les difficultés et malgré tout l'ajustement qu'elles ont dû faire (...) » (Partenaire). Hormis le fait d'avoir été en groupe, le fait d'avoir effectué des cours de francisation a permis aux participantes de développer leur connaissance du Québec et des réseaux avec des personnes de diverses origines, brisant ainsi leur isolement. Ainsi, certaines parlent de leurs visites de certains sites tels que les musées et leur découverte de la cabane à sucre comme d'une nouvelle connexion avec la société d'accueil, alors que pour plusieurs, elles y vivent depuis environ sept ans.

I learn French, I learn the culture of people here in Quebec. Before I didn't know the history of Quebec, where to go to the «musé». Because I didn't have time to go out! Know we went to « cabane à sucre», I know where this Maple came from; I went to the museum with the school. I know where it is. Before I didn't know and I've been 7 years here!⁴⁴ (Lucita).

L'accompagnement s'est vu renforcé par le partenariat et le cheminement en groupe des participantes. Tout cela a permis de déceler et d'effectuer des ajustements face aux divers enjeux qui se présentaient. De plus, de la question des classes de francisation ou encore des dédales administratifs que nous avons illustrés, d'autres enjeux ont fait surface dans le cadre de ce projet, notamment liés au recrutement des participantes dans le projet et à la pérennité du projet.

⁴⁴ J'apprends le français, j'apprends la culture des gens ici au Québec. Avant je ne connaissais pas l'histoire du Québec, où aller au musée; parce que je n'avais pas le temps de sortir! Maintenant nous sommes allé à la cabane à sucre, je sais d'où vient le sirop d'érable; je suis allée au musée avec l'école. Je sais où ça se trouve. Avant je ne le savais pas et cela fait 7 ans que je suis ici!

4.3.4 Enjeux liés au recrutement des participantes

Le projet est vu par les acteurs comme un projet novateur, mais il demeure néanmoins un projet pilote. Les projets pilotes appellent souvent à sortir des façons de faire habituelles et il est donc normal qu'ils poussent à faire des ajustements, qu'il y ait du rodage et qu'il en découle des apprentissages. « Tout projet pilote ne s'est jamais fait dans les règles, au départ » (Partenaire). L'accompagnateur a rencontré les participantes pour évaluer avec elles leur éligibilité pour participer au projet. Celles qui ont pu poursuivre les démarches devaient être résidentes permanentes afin de bénéficier de l'aide financière d'Emploi-Québec tout au long du projet. Cela a réduit le nombre de participantes potentielles. « Donc on a eu beaucoup, beaucoup de femmes intéressées qu'on n'a pas pu utiliser parce qu'elles n'étaient pas admissibles au service d'Emploi-Québec et de la Commission scolaire. Chacune des femmes aurait dû payer son instruction s'élevant au-delà de 10 000 \$ » (Partenaire). De plus, bien que pour quelques-unes cela se soit déroulé sans heurts, certaines participantes rencontrées dans le cadre de notre recherche nous ont confié que la rencontre avec Emploi-Québec ne s'est pas idéalement déroulée. Certaines ont entendu que leur niveau de formation initiale était nettement plus élevé que celle de préposées aux bénéficiaires ou auxiliaires familiales et sociales, ou encore qu'il ne leur était pas utile de se former à un métier qui s'apparente à la fonction d'aide familiale. Certains argumentaient qu'il valait mieux qu'elles fassent une formation directement en anglais pour éviter des risques d'échecs.

Emploi-Quebec with my first agent yes; because at first she wouldn't approve me. By the time I didn't have my equivalency so she said: You don't even have your equivalence with you and we are only helping those who were doctors in their country or engineers or whatever and they are not working here at the same level. We try to help them. You, you just came from Israel and you were working the same job. You don't need to study here. You're going to study preposée aux beneficiaries and you are already working as preposée aux bénéficiaires so you don't need to study. That's what she said⁴⁵ (Carmen).

It was rude, first, as if he was tough. He asked me about my education before. He said: 'Your education in the Philippines is so high but here you are going down'⁴⁶ (Paula).

L'accompagnement a permis d'éviter le refus de plusieurs participantes surtout pour les questions en lien avec la perception des agents, parce qu'il était possible de leur présenter un autre point de vue et de les amener à adhérer au projet. Si plusieurs d'entre elles se sont vu refuser l'accès au projet, c'est parce que les agents d'Emploi-Québec considéraient qu'elles pouvaient effectuer des formations de niveau supérieur à ce qu'offrait le projet. Finalement, ils s'avéraient sceptiques face à leur capacité ou volonté réelle d'apprendre la langue française et de surcroît d'effectuer une formation professionnelle dans cette langue. « Quand on refuse, on propose toujours quelque chose

⁴⁵ Emploi-Québec avec ma première agente oui; au départ elle ne voulait pas m'autoriser (à participer). À ce moment-là je n'avais pas mon équivalence alors elle a dit : Tu n'as même pas ton équivalence avec toi et nous aidons ceux qui étaient docteurs dans leur pays ou ingénieurs ou autres et qui ne travaillent pas à un niveau équivalent. Nous essayons de les aider. Vous, vous arrivez d'Israël et vous y occupez le même emploi. Vous n'avez pas besoin d'étudier ici. Vous allez étudier comme préposée aux bénéficiaires et vous travaillez déjà comme préposée aux bénéficiaires, alors vous n'avez pas besoin d'étudier. C'est ce qu'elle m'a dit.

⁴⁶ C'était dur, au début, comme s'il était difficile. Il m'a posé des questions sur mes études antérieures. Il a dit : 'Vos études au Philippines étaient de si haut niveau, mais ici vous allez vers le bas.'

d'autre [...]. On ne refuse pas pour refuser, on les envoie faire une formation autre » (Partenaire). Cela a poussé les partenaires à innover en matière de recrutement. Ils ont utilisé des méthodes qui pouvaient interpeller la population immigrante visée.

Donc ça mettait en péril le projet parce qu'on a dû repousser la formation une première fois parce qu'on n'avait pas assez de gens. Ça nous prenait au moins 12 personnes assises en classe. Il a fallu encore aller en recrutement, ce qui n'était pas prévu. Rencontrer encore plus de personnes, les évaluer, les amener à Emploi-Québec, aller rencontrer les gens d'Emploi-Québec pour bien leur expliquer le projet (Partenaire).

Il y a certains obstacles où il faut faire preuve d'imagination pour aller voir la population et les informer des possibilités et du fait qu'on est intéressés à ce qu'ils travaillent pour nous et qu'ils améliorent leur situation, pour servir notre mission, mais également parce que tout le monde va être gagnant là-dedans. Les médias traditionnels sont relativement peu efficaces d'après ce que j'ai pu constater. On a dû faire des démarches originales pour y arriver. Ça, c'est un autre obstacle (Partenaire).

Tous ces facteurs ont occasionné un retard de démarrage de la première cohorte et l'ensemble des partenaires a indiqué que ce sont les participantes qui en ont le plus souffert. En effet, elles ont dû démarrer leur formation sans aucune entrée de revenu puisqu'un délai de quelques semaines était à prévoir entre l'acceptation d'Emploi-Québec et de Service Canada et la réception des premières allocations. « [...] Donc, pour moi, la chose la plus malheureuse c'est que ça a insécurisé les participants qui avaient réfléchi, qui avaient déjà fait un choix professionnel. Donc ça, ça a été quelque chose de complexe » (Partenaire). Cela a encore été plus problématique pour celles qui avaient quitté leur emploi afin de participer au projet :

In the beginning we had to start like in September, October, but it moved to November so, every time I got information I was telling my employer: I will let you know that I'm leaving as soon as I know the date. So when I knew the date, November 16, I told them already I was leaving. So they wanted to find replacement right away. And when I knew that it would be delayed again for another week, I was telling them can I still stay because I was thinking that, one week salary would be gone! At that time it was too late because they already found someone to replace me⁴⁷ (Participant).

Cependant, certains ajustements ont été mis en place par les partenaires tels que l'initiative d'offrir aux participantes des paniers de Noël. Pour les acteurs, le processus a été rodé de telle sorte que tout a été beaucoup plus simple par la suite. Les participantes retiennent que le projet était bien organisé et qu'elles se sentaient soutenues par plusieurs acteurs. « Everything was done very well. It's organised. We just have to call this person to inform⁴⁸ » (Maria).

Mais après ça, il y a eu du roulement. Après ça, tout le monde a embarqué aussi. Plus ça va, plus on se dit qu'on va finir par y arriver. (Une agente) me disait qu'elle embarquerait pas s'il y en avait une autre. Mais quand ça a été la deuxième, on a embarqué tout de suite (Partenaire).

Nous pouvons observer que la simple volonté de se requalifier n'était pas suffisante, mais que l'admissibilité des participantes dépendait de leur persévérance à transiger via

⁴⁷ Au départ, nous devons commencer en septembre, octobre, mais ça a été déplacé en novembre, alors chaque fois que j'avais l'information je disais à mon employeur : 'Je vous dirai dès que je connaîtrai la date.' Alors quand j'ai su la date, le 16 novembre, je leur ai dit que je quittais. Alors ils voulaient trouver quelqu'un pour me remplacer immédiatement. Et quand j'ai su que ce sera repoussé pour une autre semaine, je leur ai demandé si je pouvais rester une autre semaine parce que je me disais que je perdrais une semaine de salaire! À ce moment-là il était trop tard parce qu'ils m'avaient déjà remplacée.

⁴⁸ Tout a été très bien fait. C'est organisé. Nous avons simplement à appeler telle personne pour être informées.

diverses structures pour régler des aspects techniques et procéduraux, mais aussi de la subjectivité de certains acteurs de qui l'avenir de ces femmes dépendait. Depuis la phase de recrutement, l'accompagnement était nécessaire pour alléger le processus d'adhésion et l'accès rapide à une aide financière. Si ces conditions étaient nécessaires lors de la phase de démarrage, elles le devenaient tout autant pour assurer la pérennité du projet.

4.3.5 Conditions susceptibles d'assurer la pérennité du projet

L'objectif des partenaires était de permettre aux participantes d'aller jusqu'au bout et d'en faire un modèle transférable vers d'autres milieux et d'autres secteurs d'activité. Pour les partenaires, le projet peut devenir un modèle pouvant être reproduit afin de répondre aux besoins d'autres populations éloignées du marché du travail dans d'autres quartiers et régions du Québec. Il peut s'appliquer à d'autres secteurs où il existe une pénurie de main-d'œuvre et pour lesquels la formation est aussi de courte durée. Les secteurs énumérés par les partenaires sont ceux des services de garde, de l'informatique, des métiers de la construction dont les électriciens, les plombiers, les ébénistes, ainsi que d'autres secteurs de la santé incluant les infirmières et auxiliaires infirmières. Néanmoins, pour que cela puisse se faire, les partenaires étaient d'accord pour dire qu'il fallait que l'accompagnement et le partenariat soient maintenus et renforcés et, surtout, qu'il fallait un engagement politique clair et un financement adéquat.

Les participantes ont insisté sur le besoin de maintenir le projet à long terme parce que, selon elles, il s'agissait d'une opportunité unique pour des personnes immigrantes comme elles. Ce type de projet est présenté comme étant une porte ouverte, porteuse d'espoir, pour certaines qui disent que sans cela elles seraient restées aides familiales toute leur vie.

That part is difficult. You (partenaires) are doing pretty brilliant. What can I say more? I just wish that the first and second batch will make it so that immigrants will be encouraged to study and that you will always be there for them. I think it is great, great help for the people who want to be in this field. I think so. And I think that there are more people that want to join as immigrants⁴⁹ (Paula).

Un partenaire note que « le défi dans ce type de projet c'est de durer parce qu'on parle d'un projet qui s'étale sur un an ou un an et demi et on espère qu'il va continuer pendant un bout de temps. »

4.3.5.1 Le renforcement de l'accompagnement et du partenariat

Selon les partenaires, le projet a démontré que sa force reposait dans l'accompagnement offert aux participantes à travers toutes les étapes du processus plutôt que de manière fragmentée en fonction des champs de spécialisation de chaque structure. Cet accompagnement au cœur de la réussite du projet paraît aussi indispensable pour les

⁴⁹ Cette partie est difficile. Vous (les partenaires) agissez de manière brillante. Que puis-je dire de plus? Je souhaite seulement que la première et la deuxième cohorte réussissent afin que les immigrants soient encouragés à étudier et que vous soyez toujours là pour eux. Je pense que c'est une grande, grande aide pour les personnes qui veulent être dans ce domaine. Je le pense. Et je crois qu'il y a plus d'immigrants qui aimeraient participer.

partenaires, ainsi tenus au courant de chaque étape, des problématiques vécues par les participantes et du moment propice à leur action : « Le fait d'avoir un accompagnement permet d'identifier les problèmes, prévenir et assurer que le gâteau lève [...]. Ça assure la pérennité » (Partenaire). Cependant, certains partenaires ont partagé la perception qu'il aurait fallu lors de la phase de démarrage, sensibiliser davantage les participantes aux différentes possibilités existant sur le marché du travail et aux diverses options de formation. Elles auraient dû être mieux informées par rapport à la complexité des démarches administratives qui mènent à ce type de programme. Cela leur aurait permis de faire un choix plus éclairé et d'avoir dès le départ une vision plus précise du processus avant de s'y engager.

Par ailleurs, ils soulignent l'importance de maintenir un partenariat grâce à la présence d'un organisme pivot, soit la CDÉC, qui a pour tâche de rallier les différentes structures autour d'un même but. L'organisme a ainsi le rôle de réunir les gens et non de faire le travail des différents organismes. « Le cœur du principe, c'est de coordonner les actions des employeurs et de la formation professionnelle et des organismes de développement économique et social » (Partenaire). Afin de solidifier ce partenariat, il devient primordial que tous les acteurs soient impliqués dès le début. Certains partenaires ont affirmé que l'un d'entre eux a été impliqué tardivement dans le projet alors qu'il devait jouer un rôle important dans sa réussite. L'adhésion de celui-ci ayant eu lieu après le démarrage du projet, le temps nécessaire pour adapter les besoins au fonctionnement de sa structure s'est prolongé et ce retard a eu un impact sur les actions de chacun des

partenaires. L'implication précoce dans le processus favorise pour sa part une concertation qui s'articule autour du triptyque francisation-formation professionnelle-employeur. Cette concertation permet à chacun, d'apprivoiser les cultures organisationnelles qui leur sont propres et de prendre des décisions qui les respectent.

Par ailleurs, il nous a semblé que la durée du projet n'avait pas été clairement déterminée au début. Il s'agit pourtant d'un élément qui doit être clarifié en tenant compte de la durée de la formation linguistique et professionnelle et du temps pour effectuer les ajustements dans les diverses structures. De la même manière, les délais pour le traitement des dossiers d'admissibilité aux mesures d'employabilité des participantes doivent être déterminés afin qu'ils soient prévus dans le déroulement du projet : soit un minimum de deux mois dans le cadre de ce projet tel que nous l'ont souligné certains partenaires. Dans le cas qui nous intéresse, une période de deux ans devait être prévue. Cette durée doit concerner tous les partenaires, peu importe l'étape de leur implication. Ainsi, un partenaire exprime que « les nouveaux projets devraient être pensés sur 2 ans (1 pour francisation; 1 pour formation professionnelle » (Partenaire). Une implication de l'ensemble des partenaires, peut résoudre d'emblée certaines questions avant le démarrage du projet. Les participantes peuvent très tôt savoir à quoi s'attendre et les partenaires peuvent mieux évaluer les ressources humaines, matérielles et financières à allouer au projet.

Certes, ces aspects individuels et organisationnels du projet doivent être présents, mais cela ne pourrait se faire sans engagement politique et des investissements financiers.

4.3.5.2 Engagement politique et financement adéquat

Les partenaires argumentent que les élus devraient s'intéresser davantage à ce type de projet qui cherche à répondre à des enjeux sociaux et économiques importants. Selon eux, il aborde la question de l'immigration comme une main-d'œuvre disponible et compétente qu'on a tout avantage à intégrer de manière adéquate dans la société. Ainsi, en s'impliquant politiquement, non seulement les élus contribuent à la prospérité de leur quartier en soutenant des initiatives liées au développement de la main-d'œuvre, mais le Québec reste cohérent avec le message qu'il envoie aux potentiels immigrants. Un partenaire souligne qu'il appartient aussi aux acteurs du projet de faire valoir davantage son intérêt. De cet engagement découlerait un financement soutenu du projet par les bailleurs de fonds, ce qui permettrait d'assurer un suivi individuel aux participantes afin d'éviter les risques d'abandons.

Les élus sont foncièrement en faveur de la prospérité de leur quartier, ils représentent les citoyens et je pense aussi qu'on a demandé une implication minimale des élus [...] c'est aux élus aussi d'assumer un certain leadership parce que c'est une vision de la société qui doit être mise de l'avant. Jusqu'à maintenant, la réponse est bonne, mais ça serait peut-être un des éléments à peaufiner, de présenter concrètement aux autorités politiques l'intérêt du projet et de son fonctionnement (Partenaire).

S'il n'y a pas de financement [...], on ne pourra pas assurer le mouvement et le suivi individuel avec les participantes. [...] [Sans] suivi individuel, les risques d'abandon, d'échec vont être importants. Et ça, c'est la partie qu'on ne pourra pas assurer, c'est certain (Partenaire).

4.3.6 Quelques éléments sur la suite du projet

Les partenaires nous ont informés qu'au moment de la francisation, aucune participante n'avait abandonné, alors que de façon générale, le taux d'abandon dans ces cours est élevé. À la fin de l'année de francisation, le financement du projet par le MICC a pris fin. Néanmoins, le projet a continué parce que la CDÉC a décidé d'y investir tout en poursuivant ses recherches de financement pour éviter d'abandonner les participantes en cours de route. De cette façon, l'organisme a pu obtenir un support financier d'appoint de l'Agence de la santé et des services sociaux pour continuer l'accompagnement. Ainsi, nous avons appris que 13 participantes ont été embauchées par un CSSS en fin 2011. À la même période, celles qui ont dû reprendre quelques cours échoués, étaient sur le point d'achever leur formation professionnelle. Cependant, quelques-unes, plutôt que de se réinscrire en formation-professionnelle ont décidé de retourner en francisation pour renforcer leur niveau.

Nous pouvons donc dire que les participantes au projet ont vécu une transformation de leur vie depuis le projet d'immigrer au Québec jusqu'à la formation professionnelle en santé, ou encore, à l'obtention d'un emploi dans un CSSS pour celles qui ont été embauchées. Elles ont eu de l'espoir en arrivant au Québec, mais cet espoir s'est transformé pour plusieurs en découragement lorsqu'elles sont entrées dans le cercle de l'isolement, des abus de la part des employeurs, et des emplois précaires, même après la résidence permanente. L'accompagnement offert par la CDÉC Centre-Nord s'est avéré une option

intéressante pour leur permettre de vivre un réel parcours d'insertion professionnelle. Le modèle d'accompagnement proposé a pris en compte le parcours des participantes en les aidant à contrer les obstacles qu'elles avaient rencontrés depuis leur arrivée au Québec. Ceci ressort des perceptions des répondantes et des partenaires. Nous allons analyser grâce au lien entre nos résultats et la théorie si, le parcours des participantes reflète la réalité d'autres femmes immigrantes et si l'on peut dire que l'étude de cas confirme ou infirme ce que disent les études sur l'accompagnement comme modèle à privilégier pour l'insertion professionnelle des immigrants récents.

CHAPITRE V

ANALYSE

Les études qui s'intéressent à l'insertion professionnelle des femmes de la catégorie de l'immigration économique (Chicha, 2009; Chicha et Charest, 2008; Rojas-Viger, 2006) révèlent que leur choix d'immigrer a pour but d'améliorer leurs conditions de vie, avoir accès à de meilleurs emplois et offrir un avenir meilleur à leurs familles. Les entretiens individuels auprès de 6 femmes ainsi que les entrevues de groupe auprès de 36 femmes viennent le confirmer. Souvent, les sociétés de départ n'offrent pas ces conditions à leurs ressortissants en raison du manque d'emploi, de la faible rémunération, des conditions économiques difficiles. Cela pousse ces personnes à regarder vers d'autres horizons (Renaud et Cayn, 2006). Cette situation reflète ce qu'ont vécu les répondantes qui ont vu le Canada comme le pays où leurs rêves pourraient se réaliser. Rappelons que les femmes de notre étude étaient toutes diplômées universitaires, principalement dans le domaine de la santé et ont décidé d'émigrer rapidement après leurs études en raison du manque d'opportunités dans leur pays pour mettre à profit leurs connaissances. Elles vont vivre des expériences comme travailleuses temporaires dans des pays tels que l'Arabie Saoudite, Israël et Taïwan, qui établissent des ententes avec les Philippines pour recruter des aides domestiques ou aides familiales. Rares sont celles qui ont pu exercer dans leur domaine de formation dans ces pays. N'étant pas autorisées par ces États à s'y établir de façon permanente, elles optent pour le Canada. Tel que l'explique Docquier et *al.* (2009), les

femmes sont plus susceptibles que les hommes d'émigrer pour des raisons économiques en partie en raison des besoins de main d'œuvre dans les domaines de la santé et des soins au sein des pays de l'OCDE où elles migrent.

L'expérience prémigratoire de ces femmes nous montre qu'un processus de déqualification (Chicha, 2009) était déjà à l'œuvre avant la migration, puisque le capital humain qu'elles ont acquis en fin d'études (Becker, 1964) n'avait pas été exploité.

Cependant, nous pensons important de souligner que le Programme des aides familiaux résidants (PAFR) programme d'immigration par lequel elles arrivent au Canada ne fait qu'accentuer cette problématique. En effet, elles ont le droit de demander la résidence permanente seulement après avoir exercé le métier pendant deux sur les trois ans du programme (Castonguay *et al.*, 2009). Tel qu'elles nous l'ont expliqué, ce programme qui oblige celles qui y participent à résider chez leur employeur pendant sa durée crée des impacts négatifs sur ces femmes qui se retrouvent traitées en esclaves domestiques et maintenues dans une situation de précarité et d'isolement (Philippine Women Centre of BC, 2000). Les participantes au projet ont effectivement vécu certaines injustices telles que les heures de travail prolongées sans rémunération conséquente et les exigences des employeurs qui étaient à la limite de l'exploitation. Certaines ont changé d'employeurs ce qui a eu pour effet de retarder l'obtention de leur résidence permanente, puisqu'elles durent faire une nouvelle demande de permis de travail. D'autres l'ont supporté de peur de vivre pire ailleurs et pour pouvoir compléter les deux ans le plus rapidement possible, afin d'entamer le processus de demande de résidence permanente. Ces conditions n'ont

contribué qu'à les rendre plus vulnérables face aux exigences d'une réelle intégration (Philippines Women Centre of BC, 2000). D'ailleurs, une étude menée par le Philippine Women Centre of BC (2000) dénonce la situation vécue par ces femmes qui, parce qu'elles n'ont d'autres repères dans la société que leur employeur et qu'elles cherchent à améliorer leur situation, décident parfois d'épouser leur employeur (Philippine Women Centre of BC, 2000). Bien que ce ne soit pas le cas de toutes les femmes qui participent au programme, il y a lieu de se questionner sur les raisons qui poussent le gouvernement canadien à maintenir ce programme qui, en raison de ses conditions, ouvre la porte à « la traite des femmes. » (Mofette, 2010) Puisqu'elles veulent obtenir leur résidence permanente et ne veulent pas être déportées, elles n'osent pas se plaindre si l'employeur confisque leurs passeports, visas ou permis de travail et les exploite davantage (Martinez *et al.*, 2000).

Étant donné que ces femmes vivent une situation économique difficile avant d'immigrer, elles peuvent difficilement venir sous le statut de résident permanent qu'obtiennent les autres immigrants économiques. Ceux-ci sont certes sélectionnés en raison de leurs qualifications, mais doivent justifier de suffisamment d'économies pour être admissibles à cette immigration. Le PAFR, comme elles nous l'ont dit est la seule voie qu'elles ont pour y parvenir. Ainsi, bien qu'il s'agisse d'un programme d'immigration institué, les femmes qui y participent sont tout aussi vulnérables que si elles avaient immigré clandestinement, au lieu d'être protégées (Martinez *et al.*, 2000). Bien que les femmes ne l'aient pas mentionné, il y a lieu de dénoncer le fait que la résidence permanente ne leur soit pas octroyée dès l'arrivée, alors qu'elles vont travailler dans un domaine où il y

a un grand besoin de main-d'œuvre. Pourtant, aux XIX^e et XX^e siècles, lorsque les aides-domestiques venaient d'Europe ou d'Europe de l'Est, la résidence permanente leur était accordée beaucoup plus rapidement. Nous argumentons, comme Mofette (2010) que cela s'explique par l'histoire des politiques canadiennes d'immigration fondées sur une discrimination raciale ; les politiques d'immigration limitant l'accès à la citoyenneté dès lors que ces travailleuses viennent de pays non occidentaux contribuent à les placer dans des conditions précaires (Mofette, 2010).

Ainsi, une fois que les femmes de notre étude ont obtenu la résidence permanente, elles n'étaient pas en mesure de contribuer à leur juste valeur au développement de la société Québécoise et ont continué à travailler comme aides familiales après le PAFR, malgré leurs formations et expériences et cela, malgré le fait qu'elles y étaient depuis cinq à dix ans au moment de notre recherche. Cela est contraire à la volonté des politiques d'immigration qui veulent encourager les travailleurs temporaires à demander la résidence permanente, argumentant que leurs connaissances préalables de la société d'accueil devraient faciliter leur intégration au travail par la suite (Boudarbat et Boulet, 2010). Le passage par le PAFR a largement accentué la déqualification de ces femmes et notre étude a pu en déceler les causes.

5.1 Les causes d'une déqualification de longue durée

5.1.1 La méconnaissance du français

L'obstacle lié à la connaissance de la langue est selon nous, causé par un contexte systémique (Chicha, 2009). En effet, même si les femmes de notre étude sont dans la catégorie des travailleurs qualifiés, le français ne fait pas partie des critères de sélection pour leur immigration au Québec. Nous avons vu que dans le cadre du PAFR, une connaissance de l'anglais et/ou du français suffit (CIC, 2012). En provenance des Philippines elles parlent majoritairement anglais (Castonguay *et al.*, 2009). C'est un paradoxe, parce qu'elles arrivent comme des travailleuses temporaires en droit de demander la résidence permanente par la suite et de jouir des mêmes droits que les autres Québécois. Pourtant, leur sélection depuis le pays d'origine ne semble pas tenir compte du fait qu'étant dirigées vers le Québec, la connaissance du français serait importante pour leur contribution à son économie par la suite, notamment si elles veulent évoluer dans le domaine de la santé.

En effet, les études de Renaud et Cayn (2007), Boudarbat et Boulet (2010) font mention du fait que la connaissance du français et/ou de l'anglais devrait permettre aux immigrants de prendre part au marché du travail. Le bilinguisme leur permettrait de trouver des emplois rémunérateurs. Dans le cas des participantes, cela se vérifie puisqu'après le PAFR, elles ont trouvé d'autres emplois comme aides familiales ou aides domestiques pour la plupart grâce à leur réseau d'interconnaissance. Dans leur situation en particulier, la barrière de la langue ne reposait pas sur le fait de trouver un emploi, mais plutôt de trouver

un emploi correspondant à leurs qualifications. En ce sens, le fait de ne pas parler français constituait un obstacle majeur pour ces femmes, d'autant plus qu'elles voulaient se requalifier et trouver un emploi dans les CSSS de Montréal. Elles devaient parler français, puisque les écoles de formation reconnues sur l'île, ou du moins dans l'arrondissement couvert par le projet offraient cette formation en français et que les CSSS qui ont participé au projet embauchent, soit des personnes qui parlent français ou des personnes qui parlent les deux langues, soit le français et l'anglais. De plus, si elles cherchaient à joindre un ordre professionnel, elles auraient à parler français afin de pouvoir passer les examens. C'est le cas des physiothérapeutes par exemple. Or, les participantes n'ont que partiellement eu l'occasion de développer cette connaissance de la langue française pendant leur participation au PAFR. Elles prenaient des cours de français les fins de semaine payés par le MICC, ce qui était peu, et n'avaient pas l'occasion de le pratiquer. Nous avons vu que cette méconnaissance avait même une incidence sur leur perception de l'aide qu'elles pouvaient obtenir de certaines institutions telles qu'Emploi-Québec, puisque certaines nous révèlent qu'elles pensaient ne pas pouvoir avoir accès à ces services, restant ainsi à l'écart.

À cet obstacle s'ajoute l'absence de réseaux et la connaissance limitée qu'elles ont du marché du travail québécois.

5.1.2 L'absence de réseaux et la connaissance limitée du marché du travail québécois

Nous pouvons affirmer que dans le cas des femmes de notre étude, le PAFR, en raison de la situation d'isolement qu'il impose, est une cause directe d'une part du peu d'informations qu'elles avaient sur le fonctionnement du marché du travail et d'autre part de leurs réseaux de connaissances limités au moment de participer au programme de formation et d'insertion professionnelle de la CDÉC. Leurs sources se limitaient aux médias traditionnels, aux ordres professionnels et à quelques connaissances et membres de leur famille qui étaient pour la plupart aides familiales d'origine philippine ou d'autres communautés culturelles. Pourtant, les études dans le champ disent que pour faciliter son processus d'insertion professionnelle, l'individu doit en plus de se servir de son capital humain, interagir avec d'autres individus, institutions et faire appel à son capital familial (Fournier et Monette, 2000). Les personnes immigrantes qui ont des réseaux mixtes, donc au-delà de leur propre communauté ethnique, pourront augmenter leurs chances d'avoir accès aux emplois qualifiés et rémunérateurs et pourront améliorer leurs chances d'ascension dans le reste de la société (Godin, 2005; Li, 2004; Montgomery et al. 2009).

Le problème de la méconnaissance du marché du travail est donc particulièrement présent chez les participantes. Néanmoins, avec le peu d'information qu'elles ont reçue, plusieurs ont compris, comme c'est le cas de nombreux immigrants, qu'elles devaient se requalifier pour être plus compétitives sur le marché du travail et accéder à une profession

plus adaptée (Chicha, 2009; Chicha et Charest, 2008; Rojas-Viger, 2006). Mais le chemin vers cette requalification est parsemé de nombreuses contraintes.

5.1.3 L'accès difficile à la requalification

Le processus de requalification coûte cher et demande d'y consacrer du temps alors que les femmes de l'immigration récente souhaitant s'y engager ont de nombreuses obligations familiales dans le pays d'accueil, mais aussi auprès de la famille toujours dans le pays d'origine, qu'elles prévoient de réunifier (Chicha, 2009). Les femmes de notre étude, à cause de ces obstacles et parce qu'elles ne savent pas où se diriger, ont décidé de continuer à travailler comme aides familiales au salaire minimum et dans la précarité de l'emploi. Cette situation n'est pas isolée, puisque les femmes de l'étude de Castonguay (2009) améliorent leurs conditions économiques après le PAFR, mais celles-ci restent inférieures à celles de l'ensemble des femmes du Québec. De façon plus générale, elle s'apparente à ce que vivent de nombreuses femmes de l'immigration récente qui pourtant sont plus qualifiées que l'ensemble des femmes du Québec (Mailloux, 2005).

Cela nous amène à comprendre pourquoi les participantes ont placé leurs espoirs dans le projet de formation-insertion professionnelle de la CDÉC, une initiative qui se veut novatrice par rapport à ce que font en général les organismes communautaires financés par le gouvernement et qui travaillent à l'insertion en emploi des populations au Québec. Les types de programmes offerts en lien avec la mission d'Emploi-Québec visent un retour en

emploi rapide de l'individu. Puisque ces programmes sont conçus pour tout chercheur d'emploi, ils ne ciblent pas toujours les spécificités des immigrants (Lenoir-Achdjian, 2008).

5.2 Le projet formation-insertion professionnelle, forces et défis

Rappelons que nous nous sommes intéressés au projet mené par la CDÉC Centre-Nord afin de comprendre la méthode d'accompagnement au centre d'un processus qui visait à sortir un groupe d'aides familiales de leur situation d'isolement et de précarité d'emploi en les soutenant dans leurs démarches pour intégrer un CSSS de l'arrondissement à titre de préposées aux bénéficiaires ou d'auxiliaires familiales et sociales.

Comme nous l'avons vu, les femmes de notre étude, n'avaient pas accès ou ne savaient pas comment faire pour se requalifier. Pourtant, leur nombre augmente au Québec et elles sont diplômées de l'université avec des expériences dans le domaine de la santé à leur arrivée (Castonguay et al. 2009, Statistiques Canada, 2009; Statistiques Canada 2010). De plus, le processus visait à concilier les actions de diverses institutions pouvant avoir un rôle à jouer dans cette insertion et dont l'intérêt est de collaborer ensemble. Par cette démarche, le projet, contribuait à répondre à un manque d'effectifs dans des postes pour lesquels la demande ne fera qu'augmenter en raison du vieillissement de la population et des départs à la retraite et où la main-d'œuvre employée provient de plus en plus de l'immigration récente (ASSS, 2011; Duchaine, 2008; MSSS, 2008).

5.2.1 La force de l'accompagnement

La méthode d'accompagnement adoptée ici s'apparente à la conception qu'en font les études européennes visant à placer le chercheur d'emploi au centre du processus en réunissant plusieurs conditions essentielles à sa réussite. Ces conditions sont, la valorisation identitaire qui tient compte de la dimension diachronique du processus, la construction d'un système d'acteurs et la sensibilisation de ces acteurs aux réalités vécues par les participantes (Cervera-Defalvad, 2009; Gouzien, 2009; Lavitry, 2009; Manço, 2008). Les partenaires du projet étaient d'accord pour dire qu'en fonction de leur expérience dans ce projet, cette formule était importante dans l'optique de programmes cherchant à favoriser l'insertion professionnelle des immigrants.

5.2.1.1 Une valorisation identitaire basée sur la relation d'aide et d'écoute.

L'accompagnement est caractérisé par une relation d'aide qui permet aux participantes de développer leur valorisation de soi. Elles ont pu ainsi se présenter face aux divers acteurs de leur insertion avec confiance et conviction dans leur projet d'avenir. Puisque le cheminement des participantes devait se faire à travers le temps en leur permettant de franchir les différentes étapes, cette dimension diachronique a été importante pour que se développe un lien de confiance avec l'accompagnateur qui, dans ce processus, était présent pour les encourager, les motiver et les écouter. Cette relation de confiance

entre les participantes et l'accompagnateur était nécessaire pour faciliter l'accompagnement et amener les participantes vers cette valorisation identitaire (Lavitry, 2009; Manço, 2008).

Par ailleurs, l'accompagnement était basé sur le cas par cas. Comme nous avons pu le voir dans les entretiens, en plus des activités de groupe, chaque participante était rencontrée individuellement et soutenue en fonction de ses propres besoins. Ainsi, les besoins exprimés par celles qui avaient rencontré des difficultés avec Emploi-Québec, n'étaient pas les mêmes que celles qui n'en avaient pas eu. Celles qui étaient mères seules avaient de plus grandes préoccupations par rapport à leur aide financière comparativement à celles qui n'avaient pas d'enfants. En ce qui concerne la francisation par exemple, certaines avaient plus la conviction de pouvoir y arriver que d'autres, même si de façon générale les participantes ont toutes trouvé cette étape difficile. Chacune a été soutenue en fonction de ses besoins particuliers (Gouzien, 2009), entre autres au niveau de la garde des enfants, de l'aide financière et du soutien moral.

La CDÉC dans l'optique d'aider les participantes à transiger via les diverses structures qui ont un rôle à jouer dans leur insertion a développé un partenariat avec ces diverses institutions.

5.2.1.2 La construction d'un système d'acteurs pour faciliter l'accompagnement

Afin de mieux insérer les immigrants dans leurs professions, il faut tenir compte du fait que les difficultés auxquelles ils sont confrontés découlent aussi d'un problème social et structurel et pas seulement d'un problème propre au chercheur d'emploi immigrant (Chicha, 2009; Lenoir-Achdjian, 2008). Cette idée va dans le même sens que les études européennes qui expliquent qu'il n'y a pas d'accompagnement sans sensibilisation des structures prenant part à l'insertion professionnelle des personnes accompagnées. Gouzien (2009), parle de la co-construction entre l'ensemble des acteurs du milieu productif et d'insertion locale. Manço (2008) parle quant à lui de la création d'un système de sensibilisation plus large que l'accompagnant et l'accompagné, qui engloberait les institutions ayant un rôle à jouer dans l'insertion professionnelle des immigrants. Dans cette perspective, nous pouvons dire que le cas étudié ici l'illustre bien.

En effet, l'accompagnement s'est vu facilité par la création d'un partenariat entre l'organisme pivot d'où était issu l'accompagnateur d'une part et les institutions de formation professionnelle, les employeurs potentiels ainsi que les institutions gouvernementales d'autre part. Les résultats des entrevues auprès des huit partenaires en témoignent. Grâce à la concertation, chacune des structures s'imprégnait du fonctionnement de l'autre et pouvait développer des manières de travailler ensemble afin d'assurer un meilleur cheminement des participantes. C'est ainsi que par la collaboration entre l'école de francisation et les CSSS, les participantes ont pu, pendant la francisation, visiter leurs

potentiels lieux de travail, écouter des témoignages d'auxiliaires familiales et sociales et de préposés aux bénéficiaires afin de mieux se familiariser avec la culture organisationnelle des CSSS.

Le fait d'impliquer les employeurs potentiels dès le départ a eu aussi un rôle majeur dans la réussite du projet. En effet, en tant qu'acteurs de l'insertion locale, ils assuraient qu'à la fin de la formation les participantes auraient de fortes chances d'être employées en fonction de leurs nouvelles compétences, à la différence de nombreux programmes pour les chercheurs d'emplois qui n'offrent pas ce type de garantie (Wuhl, 1996 cité par Gouzien, 2009).

Finalement, le partenariat a permis à l'accompagnateur de jouer son rôle de sensibilisation auprès des acteurs qui apprenaient ainsi à mieux connaître les participantes, leurs parcours et leurs besoins. De cette façon, étant donné qu'elles ont traversé un long processus pour l'aide financière leur permettant de se consacrer aux études à temps plein, l'école de francisation a accepté d'aménager des cours spéciaux pour elles afin que leur année ne soit pas compromise. Puisque les participantes devaient attendre plusieurs semaines avant d'avoir leurs premières allocations financières, un CSSS leur a offert des paniers de Noël pour alléger la précarité de leur situation de mère de famille pour la plupart d'entre elles. De plus, Emploi-Québec, mieux sensibilisé aux réalités vécues par ces femmes, a accepté qu'elles abandonnent leur emploi pour se consacrer à la formation

professionnelle, dans le but d'améliorer par la suite leurs conditions de vie dans la société d'accueil.

Ceci dit, l'aide financière fut un élément important, comme le souligne Cervera-Defalvard (2009). En effet, afin de pouvoir participer à des programmes d'insertion, il faut un soutien financier au chercheur d'emploi pour qu'il parvienne à se maintenir socialement. Dans le cas à l'étude, les obligations familiales, la volonté de réunir la famille et le rôle de principal pourvoyeur, sont tous des facteurs qui engendrent des coûts et qui ont dissuadé plusieurs dès le départ à participer au projet, puisque l'aide financière d'Emploi-Québec n'allait pas être suffisante pour elles. Ces femmes se sont retrouvées dans une situation semblable à celle de beaucoup de femmes immigrantes qui abandonnent la voie de la requalification (Chicha, 2009).

Pour celles qui ont voulu poursuivre malgré les nombreux sacrifices financiers, leur démarche est conditionnée, à la décision de leur agent d'Emploi-Québec. Ainsi, un soutien financier a pu leur être refusé pour des raisons parfois objectives comme la non-éligibilité en raison des critères d'admissibilité d'Emploi-Québec, mais aussi pour des raisons subjectives telles que la perception des agents sur la pertinence de la participation des femmes au projet. Dans ces cas, elles furent redirigées vers d'autres formations. L'accompagnement a permis à plusieurs d'entre elles de clarifier et mettre en valeur leur objectif professionnel pour ensuite retourner défendre leur projet. Cela a pu amener les agents à renverser leur décision dans plusieurs cas. Force est de constater qu'Emploi-

Québec est un acteur incontournable du cheminement des participantes et que l'accompagnement est particulièrement nécessaire pour permettre à plusieurs d'obtenir une aide financière. C'est un exemple qui illustre bien le fait que l'insertion professionnelle des immigrants ne dépend pas toujours de la personne même, mais que des facteurs structureaux peuvent fortement influencer leur parcours. Ce qui nous interpelle, c'est le fait que dans la situation que connaissaient ces femmes, elles n'avaient pas d'autres alternatives et qu'un refus aurait pu tout simplement renvoyer ces participantes vers une situation de précarité ou encore, vers des formations sans garantie d'emploi par la suite. La force du partenariat, notamment la présence de l'employeur dans le processus a été un moteur important pour que des exceptions soient faites par exemple de les autoriser à quitter leur emploi précaire dans le but de favoriser leur mobilité sociale. Ce sont l'accompagnement et le partenariat qui ont permis à ces ajustements d'avoir lieu.

L'accompagnateur s'est donc placé comme un intermédiaire entre les participantes et ces institutions. D'un côté, il aidait les participantes à franchir les obstacles d'ordre sociaux, de l'autre il tentait de briser les barrières structurelles en permettant aux partenaires d'être informés des diverses épreuves qu'elles traversaient, des difficultés qu'elles rencontraient légitimant les ajustements pour faciliter leur parcours. L'accompagnateur, qui est ici un intermédiaire de l'emploi, se différencie du conseiller en emploi qui, même s'il établit une relation d'écoute et de conseils avec le chercheur d'emploi, doit gérer un flux de dossiers (Meyer, 1998 cité par Lavitry, 2009). En raison des exigences quantitatives qui incombent au conseiller en emploi, celui-ci ne peut ni investir le

temps nécessaire au développement d'une relation plus étroite avec le chercheur d'emploi ni s'entourer d'un système d'acteurs de l'insertion professionnelle. Au Québec, Lenoir-Achdjian et al. (2008) constate la même chose.

Aussi, le fait d'appartenir à un groupe qui partage le même processus semble avoir eu un impact positif sur la participation des femmes au projet ainsi que sur l'accompagnement qu'elles ont reçu.

5.2.2 La force du groupe

Les femmes du projet se sont senties soutenues par le fait même d'être en groupe. En effet, cette union leur a permis de se motiver mutuellement, d'échanger, de créer une forme de solidarité, de co-construire leur avenir. Rappelons qu'avant leur participation au projet, elles ne connaissaient que leurs employeurs et quelques personnes de leur communauté d'origine. Le groupe leur a permis de briser leur isolement et de s'encourager mutuellement. Lors de la dernière entrevue de groupe effectuée auprès de six participantes, celles-ci ont mentionné que la formation professionnelle n'avait pas été facile et qu'elles avaient ressenti que les membres de leur classe ne voulaient pas tisser de lien social avec elles. Si elles ont persévéré, c'est bien parce qu'elles étaient ensemble et se soutenaient mutuellement. Bien que cela n'ait pas été mentionné lors des entretiens de façon explicite, en tant qu'observatrice directe du projet, nous pouvons dire que pour l'accompagnateur, le fait de guider le groupe l'a mieux outillé pour amener les organisations à s'ajuster et à faire

des modifications à leur fonctionnement. D'ailleurs, les partenaires posaient souvent la question sur le nombre de participantes pour, entre autres, préparer des classes pour les accueillir ou assigner du personnel à l'étude de leurs dossiers d'aide financière ou de formation professionnelle. Par ailleurs, les partenaires ont souligné qu'un facteur de rétention des participantes dans le programme a certainement été le fait qu'elles aient progressé en groupe.

Nous trouvons ce constat intéressant car les études que nous avons consultées sur l'insertion professionnelle des immigrants parlent de l'individu, du chercheur d'emploi, mais peu du cheminement en groupe. Elles mettent l'accent sur l'importance de l'établissement de réseaux en dehors de la communauté d'origine pour avoir accès à l'emploi bien qu'elles reconnaissent l'importance de la communauté pour s'établir socialement dans la terre d'accueil (Li, 2004) — ce que notre étude appuie. Connaissant leur situation d'isolement à cause de leur participation au PAFR, il est avantageux d'associer le groupe qu'elles ont constitué à ce processus d'insertion professionnelle, sans que leur processus d'insertion ne soit limité qu'à leur seule communauté. Ainsi, ensemble et progressivement, les participantes ont découvert d'autres communautés du Québec, ont participé à des activités d'intégration à la société d'accueil tout en se préparant pour l'emploi. Leurs témoignages nous suggèrent que le groupe a été important puisqu'elles sont restées en contact longtemps après leur participation au projet.

Nous ne pouvons terminer sans dire que le projet a suscité des enjeux de taille qu'il importe de souligner.

5.3 Les enjeux

Tout au long du projet, deux enjeux majeurs ont persisté jusqu'au bout : le financement et l'image des femmes immigrantes produite par le projet.

5.3.1 L'enjeu du financement

Le projet a obtenu un financement garanti d'une année seulement via le MICC alors que le parcours de formation-insertion professionnelle des femmes devait se dérouler sur deux ans. Plusieurs acteurs étaient d'accord pour dire que ce projet était une solution gagnante pour l'insertion professionnelle des immigrants et que les élus devaient s'y intéresser davantage et travailler au financement de ce type d'initiatives. Pourtant, le projet présent n'a pas reçu de financement à long terme de la part des pouvoirs publics, tout comme d'autres initiatives d'insertion professionnelle des immigrants qui restent ainsi isolées (Chicha et Charest, 2008).

Néanmoins, un aspect intéressant ressort de ce projet et porte sur le fait d'avoir développé un solide partenariat avec les acteurs de l'insertion professionnelle. En effet, lorsque l'employeur manifestait un intérêt afin de combler ses besoins de main-d'œuvre, il

a été porté à investir financièrement pour maintenir l'accompagnement des femmes. On peut en déduire qu'en créant un système autour de l'accompagnement, les acteurs peuvent, faute de financement de la part du gouvernement, chercher de manière concertée, des solutions pour pérenniser les projets. En revanche, cette période de recherche peut créer une inquiétude, freiner les élans du projet et avoir un impact direct sur les participants eux-mêmes. Puisqu'il s'agit d'une question de cohésion sociale, un financement récurrent venant des pouvoirs publics reste le moyen le plus sûr pour éviter de l'insécurité sociale. Ces subsides devraient être pérennes dans tous les projets qui touchent à l'insertion des immigrants. Il s'agit en effet d'un investissement pour le Québec.

À côté de la question du financement, certains partenaires se sont demandé s'il était avantageux pour des femmes immigrantes avec la formation universitaire qu'elles avaient de viser des emplois de préposés aux bénéficiaires ou d'auxiliaires familiales et sociales.

5.3.2 Un enjeu de vision : vise-t-on assez haut?

Cet enjeu de fond a persisté tout au long du projet. Pour certains partenaires, elles quittaient une situation de sous-emploi pour aller dans une autre situation de sous-emploi. Selon eux, avec leurs diplômes universitaires, elles pouvaient choisir une formation d'auxiliaires infirmières par exemple. Les professions visées par le projet s'apparentaient au travail d'aides familiales qu'elles effectuaient déjà. Pour d'autres partenaires et pour les participantes, ce projet était plus avantageux, car il tenait compte du fait que d'autres

formations leur auraient demandé un investissement beaucoup plus important. Elles auraient eu du mal à le faire à cause de leurs obligations familiales. Par ailleurs, grâce au projet, elles allaient obtenir un salaire et des conditions de travail meilleures en étant embauchées directement par un CSSS et non via une agence de placement. Ces formations leur permettent ainsi d'envisager une stabilité d'emploi dans un secteur qui connaît un manque de main-d'œuvre. Finalement, pour plusieurs, l'emploi qu'elles obtiennent après le projet devient un tremplin en leur donnant les conditions et les moyens nécessaires pour faire d'autres formations si elles le souhaitent.

Néanmoins, nous pensons que dans ce type de projet, le plus important c'est ce que les participants eux-mêmes peuvent en penser, car ils sont au centre de ce processus qui va changer leur vie. Ils doivent pour cette raison être bien sensibilisés à sa complexité, et aux options qui leur sont possibles sur le marché du travail avant de s'y engager et savoir qu'ils ont réellement le choix. En effet, certaines participantes nous avaient informés qu'elles voyaient les partenaires comme des figures d'autorité et n'osaient pas les contredire.

De façon générale, nous pensons que la planification au départ du projet pourrait atténuer la problématique des délais de traitement de dossiers. Plusieurs partenaires étant impliqués dans le processus, une planification précise serait utile afin que chaque partenaire puisse agir en fonction de ces procédures internes et faire les ajustements nécessaires.

CONCLUSION

Cette étude de cas confirme ce que les études antérieures nous apprennent sur les obstacles à l'insertion professionnelle vécus par les immigrants et de manière plus spécifique, les femmes de l'immigration récente. Il s'agit, notamment des obligations familiales, de l'accès difficile à la requalification, du manque d'information sur le marché du travail, de l'absence de réseaux et des barrières de la langue (Chicha, 2009; Chicha et Charest, 2008; Rojas-Viger, 2006). Nous sommes parvenus à mettre en lumière les abus que certaines subissent et que la littérature dénonce, parce qu'elles participent à des programmes gouvernementaux d'immigration temporaire qui les y expose et les entraîne par la même occasion dans un cercle vicieux d'emplois précaires, comme c'est le cas pour les aides familiales, ou d'autres femmes exerçant les métiers du « care » (Chica, 2009; Martinez et *al.*, 2000; Mofette, 2010; Philippine Women Centre of BC, 2000) L'étude corrobore la littérature qui dit que l'insertion professionnelle des immigrants ne leur incombe pas à eux seuls, mais que les pouvoirs publics et les entreprises doivent y prendre part (Cervera-Defalvad, 2009; Chicha, 2009; Chicha et Charest, 2008; Gouzien, 2009; Lavitry, 2009; Lenoir-Achdjian, 2008; Manço, 2008; Montgomery et *al.*, 2009). Cela nécessite de les impliquer dans un processus d'accompagnement des immigrants, dans lequel ils seront sensibilisés à leurs réalités et besoins. L'accompagnateur est celui qui a ce rôle en devenant l'intermédiaire entre le chercheur d'emploi immigrant qu'il aide à se valoriser, et à se diriger dans la société d'accueil, et les diverses institutions qui prennent part à son insertion professionnelle. Cela appelle à une transformation du rôle du conseiller

en emploi qui n'est plus dans la gestion de flux, mais participe à créer un système d'acteurs pour faciliter l'accompagnement (Cervera-Defalvad, 2009; Chicha, 2009; Chicha et Charest, 2008; Gouzien, 2009; Lavitry, 2009; Lenoir-Achdjian, 2008; Manço, 2008).

Dans le cas des aides familiales ayant participé au Programme des aides familiaux résidants et maintenant devenues résidentes permanentes, l'insertion professionnelle passe par un nouvel investissement dans le capital humain, le développement de leurs réseaux sociaux également. N'ayant pas exercé leur métier pendant de nombreuses années, étant restées travaillées dans des familles sans côtoyer le reste de la société québécoise et ayant de nombreuses obligations familiales, ces femmes ont eu des difficultés par la suite d'accéder à un emploi correspondant à leurs qualifications qui au fil du temps ont perdu de la valeur sur le marché du travail. Ne sachant pas comment s'orienter, à qui s'adresser, le projet pilote de la CDÉC s'est présenté comme une avenue incontournable pour plusieurs d'entre elles. Dans un processus évolutif, les participantes ont été accompagnées dans un projet dont l'aboutissement était un emploi dans un métier qualifié. Comme dans toute stratégie d'accompagnement, des liens ont été établis avec les diverses institutions ayant un rôle à jouer dans leur insertion professionnelle. L'accompagnateur y a joué un rôle de sensibilisation auprès d'elles pour une meilleure intégration de ces femmes immigrantes.

Dans ce projet, l'insertion professionnelle des femmes s'est faite à un niveau inférieur à celui de leur formation obtenu dans leur pays d'origine et pour certaines, à l'expérience

de travail antérieure à l'immigration. Cela est semblable à la réalité de nombreuses femmes immigrantes (Rojas-Viger, 2006). Le projet pilote s'est avéré positif, car il a permis de briser l'isolement et d'offrir aux participantes de nouvelles opportunités. Elles savent dorénavant qu'il existe des organismes et institutions pouvant les soutenir dans leur cheminement vers des emplois plus qualifiants. Tout au long du projet, elles ont pu côtoyer des personnes de diverses communautés qui constituent le Québec et faire des activités telles des visites de divers lieux (CSSS, Maison de naissances, cabane à sucre). Au-delà de l'emploi que plusieurs ont maintenant obtenu, elles sont mieux outillées pour une meilleure intégration à la société québécoise. Les participantes, grâce à leur expérience positive, ont commencé à influencer d'autres membres de leur communauté à suivre une démarche similaire. Celles qui travaillent déjà nous ont partagé leur joie de gagner un salaire s'élevant à plus de deux fois ce qu'elles obtenaient avant la formation.

Récemment, quatre parmi celles qui avaient été embauchées dans des hôpitaux suite à leur formation se sont inscrites pour suivre des cours afin de devenir infirmières. Cette décision a été prise en concertation avec leur employeur qui voit en elles des employées de choix pour leur établissement. Ainsi, elles continuent à travailler dans des conditions stables tout en bénéficiant de la flexibilité de leur employeur pour poursuivre leurs études. Dans ces cas, le projet représente un tremplin important qui leur permet d'évoluer dans le secteur de la santé, tout en ayant des conditions optimales pour le faire. Il y a deux ans encore, elles ne pouvaient pas imaginer cette possibilité. Le projet leur a donné non seulement des compétences liées au travail effectué, mais aussi la confiance en elles pour

pouvoir réaliser leurs rêves. D'autres achèvent au fur et à mesure leur formation et demeurent optimistes pour l'avenir. Ainsi, le projet de formation-insertion professionnelle a rendu possible un début d'intégration réussie qui ne se mesure pas seulement en matière d'obtention d'un emploi correspondant à ses qualifications, mais aussi en matière d'augmentation de l'estime de soi, de connaissance des ressources institutionnelles et de lien social. Sans soutien, plusieurs n'auraient pas entrepris de démarches et d'autres auraient rapidement abandonné.

Les établissements de santé ont participé à la préparation d'une main-d'œuvre compétente et motivée à s'intégrer dans le système de la santé. L'employeur a pu influencer la formation par ses valeurs propres. Ses futures employées habitent à proximité et, grâce à une intégration précoce, les participantes ont vite développé un sentiment d'appartenance au milieu. Se sentant impliqué dès le début, l'employeur s'est aussi investi dans leur réussite scolaire. Ce projet est une piste pour répondre à une partie de leur besoin de main-d'œuvre et ainsi diminuer le nombre d'employés provenant d'agences de placement. Le projet a permis d'augmenter le nombre d'employés provenant de l'immigration récente.

Bien qu'il s'agisse d'un projet pilote, le projet de formation-insertion professionnelle propose un modèle novateur pour accompagner des immigrants dans le processus d'emploi. La clef se trouve à la fois dans un accompagnement auprès des participants et dans le travail collectif qui permet de regrouper des partenaires forts autour d'une cause commune.

Comme l'ont souligné plusieurs partenaires, cette méthode d'accompagnement dans laquelle les participants ainsi que les institutions coopèrent tout en tirant des bénéfices particuliers pourrait être utilisée pour offrir des avenues professionnelles plus qualifiantes aux personnes immigrantes dans des situations semblables. Cependant, des conditions doivent être réunies pour permettre à ce type de projet de réussir. Il faut dès le départ que les immigrants qui s'impliquent dans le processus soient sensibilisés afin de s'assurer qu'ils connaissent les options possibles sur le marché du travail et en matière de formation. Il faut également qu'ils soient conscients de la complexité du processus dans lequel ils s'engagent. L'engagement sociétal associé à des moyens financiers adéquats constitue également une condition nécessaire. Ces financements devraient venir des pouvoirs publics, mais aussi, d'un ensemble d'acteurs qui bénéficient directement de l'insertion professionnelle de ces personnes, comme l'employeur par exemple. Notre étude a également mis en évidence d'autres conditions sur le plan organisationnel avec la priorité donnée à l'accompagnement, le partenariat et la planification.

Nous avons compris que les points de vue étaient divergents quant au niveau de formation offerte aux participantes. Certains argumentaient qu'une formation d'auxiliaire infirmière se rapprocherait plus de leur niveau élevé de scolarisation. Cependant, en fonction de ce que la théorie nous apprend quant aux conditions vécues par les femmes issues de l'immigration récente et compte tenu de la mission d'Emploi-Québec qui vise la réinsertion rapide du chercheur d'emploi, nous pensons que le fait de cibler des emplois qualifiants dont la formation est courte, mais qui offrent de bonnes conditions de travail

dans des domaines en pénurie de main-d'œuvre, leur est plus accessible dans un premier temps. Cela, surtout quand l'employeur prend part au processus. La formation doit être pensée en tenant compte des objectifs de carrière à long terme de ces femmes et en s'assurant que ce sont elles qui font le choix final de l'engagement. L'enjeu de l'insertion professionnelle des immigrants qualifiés étant de taille pour nos sociétés, le soutien à ce type d'initiatives qui place l'accompagnement au centre de l'intervention est important en tant que première étape vers une réelle insertion professionnelle des immigrants qualifiés issus de l'immigration récente. En effet, pour les femmes de cette étude, cette approche a permis en l'espace de deux ans de réduire considérablement les barrières de la langue, d'augmenter les réseaux de connaissances, de lutter contre la déqualification de longue durée qu'elles connaissaient jusque-là. Étendre cette nouvelle expérience à d'autres populations d'immigrants qualifiés récents, dans d'autres secteurs d'activité et même dans d'autres régions pourrait s'avérer une initiative gagnante.

Cette recherche nous a aussi permis de révéler des éléments intéressants quant aux initiatives d'accompagnement qui était au centre de notre étude. En effet, l'effet de groupe a un impact positif sur le parcours des participantes et favorise le rôle de l'accompagnateur. Peu d'études ont documenté des cas où des cohortes de participants cheminent ensemble. Il est souvent question des expériences individuelles des personnes. Il serait intéressant de se pencher de manière plus approfondie sur cette question afin de savoir s'il serait avantageux de penser les programmes d'insertion professionnelle afin qu'ils s'adressent à des groupes ayant un parcours similaire.

Par ailleurs, dans le cas spécifique de l'immigration des personnes en provenance de pays dont la langue officielle est l'anglais, il serait intéressant de préparer les candidats au départ à l'apprentissage du français. En effet, nous l'avons vu, la connaissance du français est incontournable pour tout immigrant qui recherche un emploi qualifié ou rémunérateur. Que ce soit pour recevoir une formation reconnue, adhérer à un ordre professionnel de la province, ou travailler dans son secteur d'activité. Nous pouvons même dire que le bilinguisme devient essentiel. Pour les immigrants qui participent au PAFR, inclure plus de cours de français obligatoires pendant la participation au programme serait un avantage considérable pour le cheminement des femmes qui y participent. Il serait intéressant d'approfondir cet aspect de l'étude pour voir comment la connaissance ou non-connaissance de l'une ou l'autre des langues officielles affecte les immigrants qualifiés en provenance d'autres régions du monde au Québec.

Enfin, nous pensons qu'il serait intéressant de faire plus d'études de cas afin de déceler les diverses approches généralisables pour favoriser l'insertion professionnelle des immigrants aux prises avec des barrières semblables à celles qu'ont connues les femmes de notre étude.

BIBLIOGRAPHIE

- Agence de la santé et des services sociaux de Montréal. 2011. *Étude diagnostique sur quatre professions du réseau montréalais de la santé et des services sociaux*. Montréal : Agence de la santé et des services sociaux de Montréal.
- Angers, M. 1992. *Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines*, Montréal : Centre éducatif et culturel (CEC).
- Assogba, Y. 2000. *Insertion des jeunes, organisation communautaire et société. L'expérience fondatrice des carrefours jeunesse-emploi au Québec*. Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Bals, M. 1999. *Les domestiques étrangères au Canada, esclaves de l'espoir*. Paris : Montréal, L'Harmattan
- Beaud, S. 1999. « Un cas de sauvetage social : histoire d'une jeune précaire racontée par un conseiller de mission locale », *Travail et Emploi*, n° 80, septembre, pp.77-89.
- Becker, G.S. 1964. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York : National Bureau of Economic Research.
- Benbasat, I. Goldstein D.K. Mead, M. 1983. « The Case Research Strategy in Studies of Information Systems ». *MIS Quarterly*, 11(3), 369-386.
- BIT. 1975 : *Emploi, revenus et égalité. Stratégie pour accroître l'emploi productif au Kenya*. Genève : BIT. p.61
- Blain, M-J. 2005. « Parcours d'immigrants universitaires colombiens dans la région des Laurentides : Déclassement professionnel et stratégies identitaires. » *Diversité urbaine*, vol.5. n ° 1, p. 81-100
- Bouarbat, B., Boulet, M. 2010. « *Immigration au Québec : Politiques et intégration au marché du travail* ». Rapport de projet. Montréal : Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO).
- Brousselle, A., Champagne, F., Contandriopoulos, A-P., Hartz, Z. 2009. *L'évaluation : concepts et méthodes*. Montréal : Les Presses de l'Université de Montréal.
- Cardu, H. 2007. « Career Nomadism and the Building of a professional identity in Female immigrants ». *Journal of International Migration and Integration*, n° 8 p. 429-439.

Castonguay, M-H., Henri, I., Benzakour, C. 2009. *Insertion socioprofessionnelle des aides familiales résidentes*. Montréal : Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles.

Cervera, M., Defalvard, H. 2009. « Accompagnement dans et vers l'emploi. Profits et pertes dans les structures d'insertion par l'activité économique ». *Travail et Emploi*. La documentation française. N°119, p.50-62

Champagne, F., Brousselle, A., Hartz, Z., Contandriopoulos, A-P., Denis, J-L. 2009. « L'analyse de l'implantation » dans *L'évaluation : concepts et méthodes*. (eds., Brousselle, A., Champagne, F., Contandriopoulos, A-P., Hartz, Z.). Montréal : les Presses de l'Université de Montréal, p. 225-248.

Chicha, M-T., Charest, E. 2008. *L'intégration des immigrants sur le marché du travail à Montréal*. Montréal : Institut de recherches en politiques publiques.

Chicha, M-T., 2009. « *Le mirage de l'égalité : Les immigrées hautement qualifiées à Montréal* ». Rapport de recherche présenté à la Fondation canadienne des relations raciales.

CIC, 2012. (Page consultée le 15 février 2012) Citoyenneté et Immigration Canada. <http://www.cic.gc.ca/français/travailler/aides/>

CIC, 2012. (Page consultée le 15 février 2012) Citoyenneté et Immigration Canada. <http://www.cic.gc.ca/français/ministere/mission.asp>

CIC, 2012. (Page consultée le 15 février 2012) Citoyenneté et Immigration Canada. <http://www.cic.gc.ca/français/immigrer/index.asp>

Coleman, J.S. 1988. « Social capital in the creation of human capital ». *American journal of sociology*, n° 94(supplement), S95-S120.

Divay, S. 2009. « Nouveaux opérateurs privés du service public de l'emploi ». *Travail et Emploi*. La documentation française, n° 119 , p. 36-49

Docquier, F., Lowell, B.L, Marfouk, A. 2009. « A Gender Assessment of Highly Skilled Emigration ». *Population and Development Review*. 35, 2, 297-321

Doeringer, P., Piore, M., 1971. *Internal labor markets and manpower analysis*. Lexington, Massachusetts, D. C : Heath and Co.

Dubar, C. 2001. « La construction sociale de l'insertion professionnelle. » *Éducation et sociétés*, n° 7, p.23-36

Duchaîne, G. 18/07/2008 « 2 100 préposés manquants » *Journal de Montréal*

Emploi-Québec, 2010, *dans des voix réunies pour des voies accélérées; l'intégration en emploi des personnes immigrantes*, Direction de la planification et de l'information sur le marché du travail.

Favreau, L., Robitaille, M., Tremblay, D., Doucet, C. 2002. *Quel avenir pour les régions?* Chaire de recherche du Canada en développement des collectivités, Université du Québec en Outaouais.

Fellegi, I. 2006. « Un profil multiculturel du Canada. », *Institut Vanier de la famille*, p.3-6.

Fournier, G., Monette, M. 2000. *L'insertion socioprofessionnelle : Un jeu de stratégie ou un jeu de hasard*. Québec : Presses, Université Laval.

Fournier, G., Monette, M., Pelletier, R., Tardif, P. 2000. « Les diplômés et l'insertion socioprofessionnelle », p.1-32, dans Fournier, G., Monette, M. 2000. *L'insertion socioprofessionnelle : Un jeu de stratégie ou un jeu de hasard*. Québec : Presses, Université Laval.

Gagnon, Yves-C. 2011. *L'étude de cas comme méthode de recherche*, 2e édition. Sainte-Foy : Presses de l'Université du Québec.

Gauthier, B. (dir.) 2003. *Recherche sociale : De la problématique à la collecte des données*. Sainte-Foy : Presses de l'Université du Québec.

Geoffrion, P. 2003. « Le groupe de discussion » dans Gauthier, B. (dir.) 2003. *Recherche sociale : De la problématique à la collecte des données*. p.333-356 Sainte-Foy : Presses de l'Université du Québec.

Girard, M., Smith, M., Renaud, J. 2008. « Intégration économique des nouveaux immigrants : Adéquation entre l'emploi occupé avant l'arrivée au Québec et les emplois occupés depuis l'immigration ». *Cahiers canadiens de sociologie*, Vol. 33, n° 4, p.794-814

Godin, J-F., 2005. « *Immigrants et travail à Montréal : La dynamique de l'établissement des dix premières années* ». Thèse complète de doctorat présentée à la Faculté des études supérieures. Montréal : Université de Montréal.

Godin, J-F., Renaud, J. 2005. « Work and Immigrants: An Analysis of Employment Activity in the First Ten Years of Establishment in the Montreal Area ». *Journal of International Migration and Integration*, vol. 6, n° 3/4, p. 469-492

- Godin, J-F. 2008. « Immigrant Economic Integration: a prospective analysis over ten years of settlement ». *International Migration*, vol. 46, n° 2, p.135-165
- Goupil, S. 2004. « *L'intégration des immigrants au marché du travail au Canada* ». Document de discussion préparé pour la neuvième conférence internationale Métropolis : Citoyenneté et Immigration Canada
- Goux, D. 2009. « Accompagnement dans et vers l'emploi ». *Travail et Emploi*, n° 119, p. 6-8
- Gouzien, A. 2009. « Pénurie de main-d'œuvre et dispositifs localisés d'insertion dans les pêches maritimes en Bretagne ». *Travail et emploi*, n° 119, p.22-35
- Granovetter, M.S. 1973. « The strength of Weak Ties ». *American Journal of Sociology*. vol. 78, n°6, p. 1360-1381
- Granovetter, M.S. 1985. « Economic action and social structure: The problem of embeddedness ». *American Journal of Sociology*. Vol. 91, n°3, p. 481-510.
- Granovetter, M.S. 1990. « The old and the new economic sociology: a history and an agenda ». In Friedland, R. et Robertron, A.F. (Eds.), *Beyond the marketplace*. (p. 89-112). New York: Adline de Gruyter.
- Grant, P. 2007. « Accessing the Higher Echelons of a Host Country's Labour Market: Policy Directions from the Personal Experiences of Skilled Immigrants ». *Journal of International Migration and Integration*, 8: 135-139
- Grenier, N. 2008. *Portrait de la main-d'œuvre. Préposés aux bénéficiaires*. Direction du personnel de la santé. Ministère de la Santé et des Services sociaux.
- Lavitry, L. 2009. « De l'aide au contrôle. Les conseillers à l'emploi à l'épreuve de la personnalisation ». *Travail et Emploi*, n° 119, p. 62-75
- LeGoff, F., McAll, C., Montgomery, C. 2000. *La transformation du communautaire. Expériences d'intervention auprès de jeunes sans emploi*. Montréal : Éditions Saint-Martin.
- Lenoir-Achdjian, A., Drainville I., Vatz Laaroussi, M., Helly, D., Arcand, S., Mahfoudh, A. 2007. « The professional Insertion of Immigrants born in the Maghreb : Challenges and Impediments for Intervention ». *Journal of international Migration and integration*, 8 : 391-409
- Le Quotidien, 2007. « Recensement de 2006 : immigration, citoyenneté, langue, mobilité et migration ». Statistiques Canada : Gouvernement du Canada

Lesemann, F., D'Amours, M., Deniger, M-A., Shragge, E. 2001. « Du système à l'acteur sujet : itinéraire d'un programme de recherche sur le chômage de longue durée des travailleurs âgés ». *Cahiers de recherche sociologique*, n° 35, p.185-201

Li, P.S. 2004. « Social Capital and Economic Outcomes for Immigrants and Ethnic Minorities ». *Journal of International Migration and Integration*, vol. 6, n°2,171-190

Mailloux, T. (dir) 2005. *Des nouvelles d'elles. Les femmes immigrées du Québec*. Conseil du statut de la femme : Gouvernement du Québec

Manço, A. 2007. « Actions pour l'intégration socioprofessionnelle des travailleurs issus de l'immigration : la Valorisation identitaire comme mode d'accompagnement spécifique ». *Journal of international migration and integration*, 8: 411- 428

Mayer, R., Ouellet, F., Saint-Jacques, M-C., Turcotte, D., et coll. 2000. *Méthodes de recherche en intervention sociale*. Québec : Gaëtan Morin

McCoy, L., Masuch, C. 2007. « Beyond «Entry-level» jobs: immigrant woman and Non-regulated professional occupations. » *Journal of international Migration and Integration*. 8 : 185-206

Meyer, J.-L. 1998. « Intermédiaires de l'emploi et marché du travail ». *Sociologie du travail*, n° 3/98, p. 345-364.

MICC. 2009. *Bulletin statistique sur l'immigration permanente au Québec* : Gouvernement du Québec.

Miles, M.B., Huberman, A.M. 2003. *Analyse des données qualitatives, 2e édition*. Paris : De Boeck Université

Mofette, D. 2010. « Mondialisation et violence sexiste : Le cas des travailleuses domestiques au Canada ». *Potentia journal*, édition 2010, p. 69-78

Montgomery, C., Isseri, J., Fournier, B., Fortin, M-N. 2009. *Pousser un chariot avec un baccalauréat sur le dos. Les expériences en emploi de jeunes immigrants récemment arrivés au Québec*. Montréal : Éditions Vézina.

Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) 2005 (page consulté en 2006). « Étude sur l'intégration des immigrants sur le marché local » Centre pour l'entrepreneuriat les PME et le développement local http://www.oecd.org/document/13/0,3746,fr_2649_34417_29616357_1_1_1_1,00.html

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), 2007a. *Perspectives des migrations internationales*, Paris, SOPEMI.

Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) 2007. Perspectives des migrations internationales. Paris, SOPEMI.

Oxman-Martinez, J., Martinez, A., Hanley, J. 2001. « Trafficking women: Gendered Impacts of Canadian Immigration Policies ». *Journal of International Migration and Integration*, vol.2, n° 3, 297-313.

Patton, M.Q. 2002 (3e édition). *Qualitative Research and Evaluation Methods*. Thousand Oaks, Calif. : Sage Publications.

Philippine Women Center of B.C. 2000. *Le Canada et le mariage de Philippines par correspondance : la nouvelle frontière*. Condition féminine Canada : Gouvernement du Canada

Pierre, M. 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. 7, n° 2, p.75-94

Purkayastha, B. 2005. « Skilled migration and cumulative disadvantage: the case of highly qualified Asian Indian immigrant women in the US ». *Geoforum*, Vol. 36, Issue 2, p. 181-196

Renaud, J., Cayn, T. 2006. « Jobs commensurate with their skills? Selected workers and skilled jobs access in Québec ». *Journal of international migration and integration*, 8, 375-389

Rojas-Viger, C. 2006. « Femmes professionnelles latino-américaines à Montréal : conditions d'insertion dans le milieu universitaire et au marché du travail ». *Diversité urbaine*, vol. 6, n°1, p. 25-43

Rose, J. 1999. « Peut-on parler de stratégie d'insertion des jeunes? » dans Gauthier, M., Guillaume, J-F.(dir.), *Définir la jeunesse? D'un bout à l'autre du monde*. IQRC, P.147-159

Savoie-Zajc, L. 2003. « L'entrevue semi-dirigée » dans Mayer, R., Ouellet, F., Saint-Jacques, M-C., Turcotte, D., et coll. 2000. *Méthodes de recherche en intervention sociale*. Québec : Gaëtan Morin, p 293-315

Standing, G.1989.*Global Feminization through flexible labour, in World Development*. 17:7, p. 1077-95.

Standing, G.1999.*Global Feminization through flexible labour : A Theme Revisited in World Development*, 27:3, p.583-602.

Statistiques Canada. 2011. *Rapport sur l'état de la population du Canada. Migrations : internationales, 2009* : n° 91-209-X au catalogue de Statistique Canada.

Statistiques Canada, 2010. (Consulté en ligne le 9 mars 2010) Statistiques Canada. *Profil d'un RMR*. http://www42.statcan.gc.ca/smr09/smr09_016-fra.htm

Tanguy, L., 1986. *L'introuvable relation formation-emploi : Un état des recherches en France*. Paris : La documentation française. p.302

Trottier, C., Perron, M., Diambomba, M. (dir.) 1995. *Les cheminements scolaires et l'insertion professionnelle des étudiants de l'Université*. Sainte-Foy : Les Presses de l'Université Laval

Trottier, L. 1995. « Émergence et constitution du champ de recherche sur l'insertion professionnelle » dans Trottier, C., Perron, M., Diambomba, M. (dir.) 1995. *Les cheminements scolaires et l'insertion professionnelle des étudiants de l'Université*, p.15-44, Sainte-Foy : Les Presses de l'Université Laval

Ulysse, P-J., Lesemann, F. 2004. *Citoyenneté et pauvreté*. Montréal : L'Harmattan.

Vrancken, D., Bartholomé, C. 2004. « L'accompagnement des personnes handicapées en Belgique : un concept au cœur des nouvelles politiques sociales. » *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 17, n°1, p. 98-111

Wuhl, S. 1996. *Insertion : les politiques en crise*. Paris : PUF