

## **Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas de femmes professionnelles immigrées au Québec**

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

**Diane-Gabrielle Tremblay<sup>1</sup>**  
**Professeure, Télé-université, UQAM**  
[www.teluq.quebec.ca/chaireecosavoir](http://www.teluq.quebec.ca/chaireecosavoir)

### **Résumé**

Cette recherche s'inscrit dans la foulée de deux axes de recherche, soit d'une part, les travaux de recherche sur la conciliation emploi-famille réalisés par Diane-Gabrielle Tremblay (2004, 2004a, 2003...) et d'autre part, les travaux du Centre des femmes de Montréal (1995) sur « Les outils de sélection en emploi et les femmes immigrantes ». Nous avons réalisé une recherche exploratoire sur l'intégration des femmes immigrantes en milieu de travail, afin d'identifier les obstacles à l'intégration de ces femmes et d'améliorer les pratiques de GRH à leur intention. En effet, si l'intégration économique est bien un objectif important, il était apparu que des difficultés sociales particulières liées à la vie familiale peuvent se présenter et rendre l'intégration en emploi plus difficile. Nous avons opté pour l'étude de la conciliation emploi-famille chez trois groupes de femmes scolarisées ou professionnelles (Maghreb, Afrique subsaharienne, LatinoAméricaines), une question qui invite à réconcilier l'économique et le social, comme le propose le titre du colloque. Nous avons pu constater que des questions sociales peuvent effectivement rendre l'intégration économique de ces femmes difficile. La concentration des changements durant les premières années d'établissement est imposante. Elles vivent des pressions importantes venant de leur conjoint, leur(s) enfant(s), du milieu professionnel et communautaire. Les attentes des Québécois sont aussi très élevées envers leur intégration socioprofessionnelle. Dans un contexte de processus migratoire, nous avons remarqué que les notions d'autonomie et de responsabilisation étaient névralgiques dans le processus d'adaptation au Québec et ce, pour chacun des membres de la famille.

L'importance du soutien du conjoint est fondamentale dans la conciliation travail-famille, autant pour les femmes immigrées que pour les femmes québécoises. Toutefois, les femmes immigrées n'en bénéficient pas toujours spontanément, surtout si dans leur pays d'origine des employées s'occupaient de la sphère domestique. Le soutien du conjoint est généralement perçu comme satisfaisant, mais cela dépend des exigences et des attentes des conjointes. Les pratiques de gestion des ressources humaines des entreprises devraient tenir compte de ces réalités, soit en invitant les gestionnaires à être plus attentifs à ces réalités, en mettant à la disposition de ces femmes des services appropriés du type Programme d'aide aux employés, ou encore en mettant à leur disposition des services de soutien à la conciliation.

---

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

## **Pourquoi cette recherche?**

Cette recherche s'inscrit dans la foulée de deux axes de recherche, soit d'une part, les travaux de recherche sur la conciliation emploi-famille réalisés par Diane-Gabrielle Tremblay (2004, 2004a, 2003...) et d'autre part, les travaux du Centre des femmes de Montréal (1995) sur « Les outils de sélection en emploi et les femmes immigrantes ». Nous avons souhaité approfondir notre compréhension de l'intégration des femmes immigrantes en milieu de travail, afin de pouvoir identifier les obstacles à l'intégration de ces femmes en vue d'une amélioration des pratiques de gestion à leur intention. En effet, si l'intégration économique est bien un objectif important, pour les femmes immigrées comme pour nombre d'autres, il était apparu que des difficultés sociales particulières peuvent se présenter dans leur cas et rendre leur intégration en emploi plus difficile. C'est pourquoi nous avons choisi de nous pencher sur la conciliation emploi-famille, puisque celle-ci influe fortement sur l'intégration et le maintien en emploi des femmes professionnelles immigrantes. Il nous a semblé, selon nos lectures préliminaires, que les femmes immigrantes cumulent des problèmes d'équité en emploi propre aux femmes, et de reconnaissance des acquis propre aux immigrants, ce qui nous a incitées à approfondir la recherche sur ce groupe cumulant les deux caractéristiques. Nous avons opté pour l'étude des femmes scolarisées ou professionnelles, puisque nous ne pouvions couvrir toutes les femmes immigrées et que ce groupe était l'objet d'intérêt particulier de la part des gestionnaires et de la part des responsables publics des questions d'immigration.

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

Nous voulions donc analyser l'insertion socioprofessionnelle des femmes professionnelles immigrantes sous l'angle de l'articulation travail – famille, une question sociale majeure au Québec comme dans d'autres pays développés, une question qui invite à réconcilier l'économique et le social, comme le propose le titre du colloque. Quelques recherches sur ce sujet ont été produites au Québec, mais il s'agit généralement d'études plus globales sur l'intégration professionnelle des immigrants, et aucune ne tient compte de l'expérience et de l'opinion des femmes immigrantes, ce qui justifiait l'approche que nous avons retenue, soit des entrevues avec ces femmes professionnelles immigrantes.

## **Problématique**

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

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

À notre grand étonnement, le MRCI annonçait en novembre 2003 que d'après ses statistiques<sup>2</sup>, 94% des nouveaux arrivants qui s'installent au Québec ne trouvent pas de travail dans leur domaine d'études. Le gouvernement est conscient que les nouveaux arrivants doivent souvent effectuer un changement de carrière s'ils veulent trouver un emploi. Le MRCI base donc sa sélection sur un niveau de scolarité élevé en assumant qu'une personne scolarisée aura plus de chance de trouver un emploi, dans son domaine ou non. Cependant, si le gouvernement connaît ces faits, les nouveaux arrivants espèrent trouver un emploi dans leur domaine de formation et d'expérience puisqu'ils considèrent qu'ils ont été choisis principalement sur la base de leur scolarité. Avec ces procédures de sélection très strictes, les nouveaux arrivants assument que le gouvernement est au fait de l'offre et la demande d'emplois. D'où la colère et la frustration qui peuvent s'installer peu à peu dans le processus de recherche d'emploi durant les premières années d'établissement. Ces personnes constatent que le marché est soit saturé dans leur domaine, ou se questionnent à savoir si les employeurs sont prêts à embaucher une personne immigrante ou une femme immigrante.

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

Plusieurs intervenants, du secteur communautaire et de la fonction publique, notent que les attitudes des femmes immigrantes sont différentes de celles des hommes immigrants et que leurs conditions d'accès à l'emploi sont aussi différentes. Elles sont souvent moins exigeantes que les hommes en terme d'emploi. Par exemple, certaines ont tendance à prendre n'importe quel travail afin de subvenir aux besoins de base de leur famille. Pour ce qui est du salaire, elles le négocient peu et souvent pas du tout. Elles se retrouvent fréquemment au bas de l'échelle salariale, et leur niveau d'expérience et leur domaine d'études ne sont souvent pas reconnus. Cependant, l'exploitation et la discrimination exercées à leur endroit permettraient paradoxalement aux femmes d'accéder plus facilement au premier emploi, précisément parce qu'elles revoient leurs exigences à la baisse.

Voilà donc un ensemble d'éléments de problématique générale qui nous ont amenées à nous pencher sur cette question de l'accès à l'emploi des femmes immigrées en nous intéressant particulièrement à la question de la conciliation emploi-famille, présentée par certaines femmes immigrantes ayant participé aux ateliers comme une source majeure de difficulté, d'où notre intérêt à réaliser une étude exploratoire pour tenter d'approfondir la connaissance de cette question.

---

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

## Recension des écrits

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

## Obstacles à l'intégration au marché du travail

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

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

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse a constaté, dans son évaluation des Programmes d'accès à l'égalité effectuée en 1998, qu'il n'y a eu aucun impact sur le niveau d'embauche du groupe des membres des communautés culturelles après dix années d'implantation de ces programmes au sein des entreprises. Ils constatent un laxisme inacceptable à l'égard des minorités visibles et ethniques. McIssac (2003) affirme pour sa part que plusieurs « des obstacles qui rendent difficile l'accès au marché du travail pour les immigrants sont systémiques<sup>3</sup> ». On pourrait aussi prendre ces mêmes obstacles et les appliquer à la mobilité de carrière des immigrants.

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

### **Impact du processus migratoire**

Traditionnellement, l'étape du processus migratoire a été conceptualisée de manière linéaire avec comme pôles l'adaptation fonctionnelle des toutes premières années jusqu'à l'acculturation progressive du migrant à travers une pleine intégration à la société d'accueil (Abou, 1990)<sup>4</sup>.

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

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

Plusieurs auteurs soulignent que s'il y a une augmentation du rôle économique de la femme dans le pays d'accueil, celui-ci n'est pas nécessairement accompagné d'un changement dans l'attitude du conjoint face à

---

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

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

ces changements de rôles. Ceci pourrait générer des conflits et des tensions au sein du couple. (Gold, 1989, 1995; Kibria, 1990; Sluzki, 1979).

### **Exclusion et discrimination envers les femmes immigrées**

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

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

Selon Goyette et Yu (1999), le fait d'être immigrant aurait un plus grand effet sur le taux d'emploi que le genre pour les personnes immigrantes. Néanmoins, les femmes immigrantes ont un taux d'emploi inférieur aux hommes immigrants et aux femmes du groupe d'accueil<sup>5</sup>. Elles mentionnent aussi que les femmes immigrantes scientifiques gagnent généralement un peu moins que les femmes du groupe d'accueil et elles expliquent cet écart par les facteurs suivants : processus migratoire, domaine et secteur d'emploi et caractéristiques familiales. Par exemple, les scientifiques employés dans les secteurs industriels seraient mieux rémunérés que ceux des secteurs académiques ou gouvernemental (Peek, 1995).

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

P.M. Deanzer in McAll (1992) conclut que plusieurs programmes d'accès à l'emploi mènent à des résultats discriminatoire. McAll note aussi que deux tiers des femmes qui ont participé au programme Intégration professionnelle au cours de leur première année d'existence, travaillaient dans des secteurs d'emploi sous-payés ou à forte concentration féminine. Nous avons aussi noté que pour l'année 2002-2003, le Projet

---

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

d'immersion professionnelle pour personnes immigrantes<sup>6</sup> offert par Emploi-Québec a permis à 66% d'hommes immigrants de bénéficier de cette mesure, comparativement à seulement 33% de femmes immigrantes.

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

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

D'après l'étude du Comité d'adaptation de la main-d'œuvre pour les personnes immigrantes (CAMO-PI, 2003) les femmes immigrantes sont globalement aussi scolarisées que les hommes immigrants et nettement plus scolarisées que les femmes nées au Canada. Plusieurs femmes immigrantes d'Asie de l'Est et du Sud-Est Asiatique ont fait des études universitaires; pour les arabophones, le taux se situe à près de 60%.

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

### **Phénomène d'exclusion : discrimination systémique**

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

---

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

D'après Touraine (1991) in Fortin (1995) le phénomène d'exclusion traduit le passage d'une société verticale, que nous avons pris l'habitude d'appeler une société de classes, à une société horizontale, où l'important est de savoir si on est au centre ou à la périphérie. Le in/out remplacerait le up/down. Ainsi, ceux qui ne sont pas *in* se retrouvent dans un « espace social autre ». Donc ceux qui ne se trouvent pas de travail, ceux qui n'ont pas accès à des réseaux professionnels et ceux qui ont des emplois reliés au marché secondaire (dont le taux de roulement est généralement élevé, le salaire faible, les conditions de travail relativement précaires - temps partiel, sur appel- et où l'on retrouve peu de possibilité de formation ou de promotion offertes par l'employeur) seraient *out*. Et ceux qui ont accès à différents réseaux professionnels, ceux qui ont accès au marché interne (dont les emplois sont plus stables, mieux rémunérés et où l'on a une plus grande accessibilité à de la formation et à des promotions offertes par les employeurs), seraient *in*. Castel (1995) mentionne que la condition faite à ceux qui sont *out* dépend de la condition de ceux qui sont *in*.

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

### **Rôle des réseaux**

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

Fortin (1995) mentionne qu'il existe une relation entre pauvreté, faible scolarité et isolement. En situation de migration, il semble toutefois que la scolarité élevée et l'activité sociale ne suffisent pas à enrayer un sentiment d'isolement. De plus, la présence de parents ou de membres de la communauté ne conduit pas nécessairement à des échanges satisfaisants. En effet, les sous-groupes ethniques ne sont pas toujours ouverts aux différences d'idéologie, de classe, etc. qui peuvent prévaloir d'un individu à l'autre ou d'une famille à l'autre, au sein d'un même groupe ethnique.

La dynamique des réseaux est fondamentale dans la problématique d'exclusion, mais elle reste relativement méconnue. La compréhension des réseaux de socialisation formels et informels, des réseaux ethniques et économiques est importante afin de saisir certaines difficultés du processus d'intégration sociale et professionnelle. L'utilisation de ces réseaux comme source de soutien psychologique et social est une nécessité souvent vécue comme une stratégie de survie dans les premières années d'établissement, mais elle n'est pas toujours facile à mettre en œuvre.

La compréhension du rôle des réseaux, de leur accessibilité et de leur mode d'utilisation peut être un bon moyen d'identifier comment les femmes immigrantes les utilisent et comment ils peuvent avoir un impact sur l'articulation de leur vie familiale et de leur vie professionnelle.

## CONCILIATION EMPLOI - FAMILLE

### **Famille**

D'après Tremblay (2004) et Guérin (1997), de nombreux changements se sont produits tant sur le marché de l'emploi, par exemple la précarisation des emplois et la division internationale du travail, que dans les structures familiales : famille reconstituées, monoparentalité et nucléarisation de la famille, etc. Ces changements ont souvent pour conséquence d'attiser des tensions reliées au partage du temps entre les deux sphères du travail et de la famille. L'analyse bidirectionnelle entre l'emploi et la famille (Guérin, 1997) montre que le conflit n'est pas symétrique. Les exigences familiales seraient plus compressibles que celles du milieu du travail. Les exigences liées au travail étant plus formelles et les attentes étant définies plus longtemps à l'avance, la tendance serait d'accorder la priorité au travail, bien que ce ne soit pas toujours possible.

Les études ont montré que le soutien du conjoint joue un rôle déterminant dans la conciliation travail-famille au Québec (Tremblay, 2004a). Par ailleurs, il semble que l'influence des modèles culturels des rôles parentaux joue un rôle non négligeable : plus une culture tient les hommes à distance de la sphère familiale et plus il sera difficile pour eux en contexte migratoire de revoir leur place dans la famille. Dyke et Saucier (2000) constatent à quel point le père immigrant est appelé à jouer un rôle *de figure substitut du réseau social des femmes*. Ce n'est pas tant l'appartenance culturelle que certaines représentations des rôles de chacun dans la famille qui peut agir sur l'implication des pères. C'est un des aspects auxquels nous avons souhaité nous intéresser dans la recherche, afin de vérifier si le rôle déterminant du soutien du conjoint se vérifiait aussi pour les femmes immigrées et si elles bénéficiaient effectivement de ce soutien.

### **Emploi et difficultés de conciliation**

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

Par ailleurs, d'après le Ministère responsable des questions d'immigration au Québec (*in* CAMO-PI<sup>7</sup>, 1996), le maintien en emploi fait référence à : "...l'ensemble des mesures qui ont pour but de maintenir les personnes en emploi, de les faire progresser en emploi, d'assurer le développement de compétences, de protéger les emplois par le biais d'activités auprès des individus ou des entreprises tels: la formation continue, le développement des ressources humaines, le reclassement, l'aménagement concerté du temps de travail, etc."

Le maintien en emploi est un problème soulevé à la fois par les employeurs, certains immigrants et certains intervenants en employabilité. Le CAMO-PI (1996) note que la sensibilisation des employés et des employeurs apparaît comme un besoin important dans les cas de départs volontaires, qui peuvent être liés à

---

<sup>7</sup> Comité d'adaptation de la main-d'œuvre – personnes immigrantes.

la capacité d'accueil et d'intégration de l'entreprise. On constate qu'il serait intéressant d'identifier les raisons des départs volontaires afin de fournir les outils nécessaires aux deux parties pour faire face à certaines situations.

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

L'enjeu consiste ici à déterminer si les femmes professionnelles immigrantes bénéficient de soutien de la part de leur conjoint ou de leur supérieur, puisque ce sont là deux variables identifiées dans les travaux sur la conciliation emploi-famille (Tremblay, 2004, 2004a, Guérin, 1997). Il s'agit aussi de voir si les gestionnaires de ressources humaines et les entreprises mettent en place des mesures ou des services pour faciliter l'adaptation et l'intégration des femmes immigrantes et pour leur faciliter la conciliation emploi-famille. L'étude de Tremblay (2004a) montre à quel point le soutien du supérieur immédiat joue un rôle fondamental dans la conciliation emploi-famille; or, ceux-ci n'ont pas été particulièrement sensibilisés à cette question, et encore moins à ce qui pourrait être propre à la situation des femmes immigrantes, d'où l'intérêt de notre recherche. Notons que le soutien offert par le supérieur n'est souvent pas inscrit dans une structure formelle, mais qu'il faut que le supérieur soit sensibilisé aux difficultés de conciliation pour pouvoir offrir son soutien. Le fait que le soutien soit souvent informel laisse davantage place à l'arbitraire et peut ainsi instaurer des pratiques dont l'accessibilité peut varier selon la relation développée avec le supérieur immédiat, et possiblement aussi selon un ensemble d'autres variables, dont l'origine ethnique pourrait faire partie. Ayant accès à un bassin d'employés de plus en plus hétérogène à différents niveaux : genre, origine ethnique, âge, besoins (familiaux et personnels), etc., l'employeur est aujourd'hui confronté au défi de la gestion de la diversité au sein de son entreprise, en plus de faire face au défi de la compétitivité nationale et internationale, d'où l'intérêt de la recherche sur ce thème.

## **MÉTHODOLOGIE**

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

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

### **Profil des candidates recherchées :**

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

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

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

### **Questions de recherche**

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

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

### **Quelques données sur le profil des participantes**

Sans vouloir nous attarder trop longuement et alourdir la présentation, nous avons voulu présenter un certain nombre de données sur les participantes. Nous avons mis les chiffres en pourcentages pour plus de facilité

de lecture, mais rappelons que les femmes sont au nombre de 15 dans chacun des groupes, alors que le groupe d'hommes (conjoint) est au nombre de quatre.

**Tableau 2. Profil des participantes selon l'âge**

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

- ALL représente l'ensemble des répondants.

La majorité des femmes ont fait un séjour à l'étranger avant de s'établir au Canada; c'est surtout le cas des Africaines (93 %) et des femmes du Maghreb (60 %), alors que les femmes d'Amérique Latine sont plus souvent venues directement au Canada.

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

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

Les femmes sont arrivées divers moments au cours de la dernière décennie, celles du Maghreb étant arrivées surtout en 1998-99, alors que celles d'Afrique sont réparties de 1996 à 2000 et celles d'Amérique latine de 1995 à 2001.

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

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

La majorité des femmes sont mariées, bien que ce soit légèrement moins le cas chez les femmes d'Amérique Latine, où l'on trouve 13 % de femmes divorcées; il y a aussi une veuve chez les Africaines.

**Tableau 5. Profil des participantes selon l'état civil**

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

La majorité des femmes ont un(31 %) ou deux enfants (29 %), mais il y en a qui en ont 3 ou 4, et même 5 dans un cas. Les femmes africaines en ont davantage que les autres groupes, les femmes latino-américaines en ayant plus souvent un seul (47 %) et celles du Maghreb plus souvent deux (47 %).

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

NOMBRE	ALL	AFRIQUE	MAGHREB	A. Latine
--------	-----	---------	---------	-----------

ENFANTS				
1	31%	13%	33%	47%
2	29%	13%	47%	27%
3	20%	27%	20%	13%
4	18%	40%		13%
5	2%	7%		

En ce qui concerne la religion, le plus grand pourcentage est de catholiques, mais elles sont concentrées fortement chez les Latino-Américaines, alors que les femmes du Maghreb sont à 93 % musulmanes. Pour l’Afrique, l’appartenance religieuse est plus diversifiée, bien que la majorité soit catholique. Nous verrons plus loin que les femmes ne considèrent pas nécessairement que la religion a une incidence sur la conciliation, quoiqu’elles indiquent que leurs traditions ont davantage d’incidence; les deux peuvent parfois être reliées.

**Tableau 7. Profil des participantes selon la religion**

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

Pour ce qui est du niveau d’études, un fort pourcentage a un diplôme universitaire, ce qui s’explique par le fait que nous avons sélectionné des femmes professionnelles pour mener notre recherche. Les femmes du Maghreb sont les plus diplômées, alors que celles d’Afrique le sont moins, étant davantage diplômées du collégial alors que les autres sont des universitaires.

**Tableau 8. Profil des participantes selon le niveau d’études**

NIVEAU D’ÉTUDES	ALL	AFRIQUE	MAGHREB	A. Latine
Secondaire professionnel	4%	7%	7%	

<b>Collégiale</b>	27%	53%	7%	20%
<b>Universitaire non complété</b>	2%			7%
<b>Universitaire</b>	67%	40%	87%	73%

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

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

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

En ce qui concerne les années d'expérience sur le marché du travail, la plupart ont entre 11 et 20 ans d'expérience au total, une partie de ces années ayant été dans le pays d'origine. Le nombre d'années d'expérience au Québec est plus réduit, entre 1 et 10 ans, un bon pourcentage ayant entre 6 et 10 ans d'expérience au Québec (51%).

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

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

Un bon pourcentage de femmes (47 %) considère que leur profil d'emploi leur a aidé à trouver du travail au Québec, mais la majorité (67 %) affirme que leur travail au Québec ne se compare pas à celui qu'elles faisaient dans leur pays d'origine et la majorité n'exerçant pas la même profession (56 %) que dans le pays d'origine. La majorité (73 %) ne sont pas syndiquées.

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

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

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

OUI	31%
NON	67%
OUI ET NON	2%

**Tableau 12. Membre d'un syndicat?**

OUI	24%
NON	73%
En processus	2%

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

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

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

OUI	44%
NON	56%

Comme le montre le tableau 15, les secteurs d'activité sont fort diversifiés et les pourcentages varient du pays d'origine au Québec.

**Tableau 15. Secteurs d'activité**

	QUÉBEC	PAYS D'ORIGINE
Commerce	2%	2%
Communication	2%	2%
Construction	2%	
Transport	2%	
Techno. de l'info.	13%	27%
Finances et assurances	4.4%	9%
Santé/serv. Sociaux	18%	11%
Enseignement/recherche	9%	9%
Droit	2%	9%
Fabrication	4.4%	4.4%
Pharmaceutique	2%	
Secrétariat/comptabilité	27%	16%
Biologie		2%
Culture	4.4%	4.4%

Administration		2%
Arpentage	2%	2%
Import/export	2%	
Recherche d'emploi	2%	

Tableau 16. Catégorie professionnelle

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

**Tableau 17. Salaire**

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

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

## LA CONCILIATION EMPLOI-FAMILLE ET LE RÔLE DU SUPÉRIEUR IMMÉDIAT

Nous avons posé certaines questions en lien avec la conciliation travail famille (CTF) aux participantes, car nous voulions vérifier leur perception quant à l'appui de leur supérieur immédiat et la marge de manœuvre qu'elles pouvaient avoir pour favoriser la conciliation entre leur vie professionnelle et leur vie familiale; en effet, le soutien du supérieur est un des aspects qui est ressorti des études sur la conciliation emploi-famille menées au Québec notamment comme un facteur pouvant influencer sur la difficulté ou la facilité à concilier<sup>8</sup>. Nous en traitons ici puisque ceci est important du point de vue de la gestion des ressources humaines et nous reviendrons plus loin sur d'autres dimensions de la conciliation emploi-famille, davantage à l'échelle de la famille.

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

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

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

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

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

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

	ALL	A	M	AL	FGH
--	-----	---	---	----	-----

<sup>8</sup> Ces questions proviennent de la recherche menée par Tremblay (2004) et sont inspirées d'énoncés qui avaient été validés par Guérin et al. (1997). Voir Tremblay (2004, 2004a), entre autres.

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

En ce qui concerne la possibilité de discuter des problèmes de conciliation, cela semble moins fréquemment possible, bien que la moitié environ semble pouvoir le faire. Dans le cas des hommes, on note que 3 sur 4 (ou 75 %) sont en désaccord sur la possibilité de parler de conciliation avec leur supérieur. Cela rejoint ce que nous avons observé pour les hommes québécois, qui disent aussi avoir de la difficulté à légitimer leurs demandes de mesures de conciliation et à parler de conciliation dans leur milieu de travail. (Tremblay, 2003)

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

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

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

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

	ALL	A	M	AL	FGH
Tout à fait d'accord	7%	13%		7%	
D'accord	36%	47%	27%	33%	50%
Un peu d'accord	9%	7%	7%	13%	

Ni en accord, ni en désaccord	16%	7%	33%	7%	
Un peu en désaccord	4%	20%	7%		
En désaccord	18%	7%	27%	7%	50%
Tout à fait en désaccord	2%			7%	
?	2%			7%	
N/A	7%			20%	

La connaissance des mesures de conciliation possibles dans les organisations est importante pour témoigner de ce que le supérieur fait pour la conciliation. On observe qu'un fort pourcentage de femmes, surtout les Maghrébines ne sont ni en accord, ni en désaccord, mais que l'on n'a pas une majorité qui considère que le supérieur connaît les pratiques, et surtout très peu sont tout à fait d'accord avec cet énoncé.

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

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

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

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

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

?	2%	7%			
-	2%			7%	
N/A	7%			20%	

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CONCILIATION EMPLOI-FAMILLE ET INTÉGRATION PROFESSIONNELLE CHEZ LES FEMMES IMMIGRÉES

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

Assumer cette nouvelle organisation familiale (apprendre à déléguer, s'adapter au nouveau rythme de fonctionnement, faire des choix parmi les multiples possibilités d'activités - pour soi, le couple et la famille -) en terme d'études, d'emploi et de famille, etc.) représente de nouvelles façons de faire qui demandent un temps de réflexion et d'ajustement de la part du couple et de la famille. Ce temps peut varier selon la compréhension des individus de leur rôle, de leur situation, de leurs objectifs, de leurs attentes, de leur flexibilité, de leurs expériences et particulièrement de leur niveau de communication en terme de respect et d'écoute des besoins de chacun.

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

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

	Oui	Non	
A	67%	27%	6%
M	67%	33%	
AL	73%	27%	
ALLF	69%	29%	2%
FGH	33%	66%	

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

- « Non, moi je ne trouve pas vraiment de difficulté, vraiment il y a quelques difficultés ponctuelles mais on arrive toujours à assumer. Difficultés c'était pendant que on faisait les études tous les deux parce qu'on était en train de refaire les études. Oui tous les deux en même temps, on voulait pas perdre de temps chacun. Alors c'était pendant les études et il fallait travailler aussi parce que ça suffisait pas comme prêts et bourses qu'on avait, c'était pas suffisant, à ce moment-là c'était difficile. Mais depuis qu'on a fini, on travaille et pis c'est comme maintenant là ça marche bien ». FGHM
- « Non, il y a pas beaucoup de difficultés à faire comme ça la conciliation. Mais le problème survient quand je fais un déplacement, quand je sens que je vais travailler à l'étranger, quand je dois passer par exemple trois semaines, un mois à l'extérieur, c'est là où mon épouse a donc des difficultés surtout qu'elle travaille donc jusqu'à... là plutôt qu'elle rentre c'est 6 heures, 7 heures du soir, alors les enfants qui reviennent de l'école, il y en a qu'on doit récupérer à la garderie. »FGHA

## **DIVISION DES RÔLES ET DES RESPONSABILITÉS**

Nous nous sommes intéressées à la manière dont les femmes s'organisent pour arriver à tout faire et avons obtenu des réponses à partir d'une liste pré-établie. On constate que l'organisation personnelle est le facteur déterminant aux yeux de toutes les femmes, mais surtout de celles du Maghreb. Le partage des tâches avec le conjoint ne recueille que 20 % de réponses positives.

**Tableau 32. Comment arrivez-vous à tout concilier?**

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

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

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

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

Le tableau 34 permet de voir comment les femmes perçoivent le pourcentage de tâches domestiques assumées par leur conjoint. On voit que les pourcentages varient considérablement, mais qu'un bon pourcentage se situe entre 40 et 55 %.

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

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

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

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

On observe que dans plusieurs cas, la responsabilité de l'organisation familiale retombe entièrement sur les épaules de la conjointe car dans le pays d'origine les traditions se basent sur la division sexuelle du travail : au foyer c'est la femme et à l'extérieur c'est l'homme qui assume. Cependant, l'accès aux domestiques transformait la tâche de la conjointe principalement en une responsabilité de gestionnaire du foyer et elle n'avait en quelque sorte pas à exécuter quotidiennement les tâches domestiques. Malgré le changement d'environnement et de contexte, la femme n'ose pas demander à son conjoint de changer ses habitudes. Elle ne demande de l'aide que si elle n'est pas disponible, ou l'homme se rend disponible seulement quand la femme ne peut assumer la tâche. Le mari est là à titre d'aide malgré le fait que tous les deux travaillent ou, même quand c'est la femme qui travaille et pas le conjoint, étant aux études ou au chômage. La dynamique qui s'installe alors est celle où la femme est toujours en position de demander et dire au mari quoi faire. Cela peut entraîner des conflits au sein du couple si les demandes doivent être répétées ou si elles sont non satisfaites.

✚ « Le problème pour mon mari c'est que beaucoup d'hommes, ils pensent que c'est la responsabilité de la femme la maison et les enfants. Il fait d'autres choses, mais des fois il faut se chicaner pour qu'il vienne m'aider, parce que c'est ça qu'il dit, il ne dit pas que c'est parce que tu as besoin, c'est parce qu'il va m'aider. Il pense comme beaucoup d'hommes que c'est la responsabilité de la femme. Parce qu'il m'a déjà dit que si je travaille, c'est que je me sens capable, pour lui, il n'a pas de problèmes si je ne travaille pas. Ton travail principal c'est la maison, si tu veux faire quelque chose d'autre, c'est extra. Il m'aide, mais il n'est pas tout à fait d'accord »LA10

✚ « ...un peu d'accord, quand je suis là et disponible les corvées me reviennent. Je dois être non disponible ou trop fatiguée pour qu'il aide.... »A23

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

➤ Mais c'est une chose que j'ai trouvée intéressante parce que... au commencement, on s'est chicanés: "Tu as l'argent, tu as tout et pas moi..." Alors je lui ai dit "d'accord, je te donne le chèque et va le changer". Il a changé le chèque et gardé l'argent dans sa poche mais je lui demande "donne-moi de l'argent pour acheter ceci, donne-moi pour..." et il n'y a pas de problème. Et ça a fait baissé son stress. Il y a une autre chose aussi. Si tu étais une personne qui nous connaissait... il a l'image de l'homme fort, de l'homme qui demande tout, mais c'est seulement l'image. Je n'ai pas de problème avec ça parce que chez nous, c'est moi qui organise tout. C'est vraiment moi qui organise, quel jour on va sortir, quelles choses on va payer, tout ça... Mais c'est l'image qu'il donne de lui et moi ça ne me dérange pas parce que dans l'intérieur, je sais que j'ai ma place bien... ciblée. »LA13

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

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

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

## **GESTION DU TEMPS**

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

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

- « Hum... Il est d'accord pour que j'étudie, mais il ne fait pas un effort pour ça. Parce que lui, il aime ça, me voir étudier, apprendre quelque chose de nouveau, avancer dans mes choses. Mais ça demande quelque chose avant ça. On a le logement et tout. Il faut que je délègue certaines tâches pour avoir le temps pour étudier. Mais si je passe plus de temps à étudier et que j'ai les autres tâches domestiques à faire et que je me couche à deux heures du matin, je préfère faire ces tâches là plutôt que de me coucher à deux heures du matin. »A24

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

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

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

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

## **GESTION DE LA LIBERTÉ**

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

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

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

## **FACTEURS DE RÉUSSITE DANS L'ORGANISATION FAMILIALE**

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

### **ORGANISATION DE LA FAMILLE**

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

	Oui	Non
A	87%	13%
M	67%	33%
AL	80%	20%
ALL	78%	22%

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

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

- «...Oui, des fois on ne reconnaît pas ce que l'autre fait. Ce n'est jamais assez. »LA

Plusieurs couples ont appris à fonctionner en équipe et ont tenté d'évaluer lequel des deux était le mieux placé pour assumer certains choix stratégiques, par exemple, effectuer un atelier de recherche d'emploi, un retour aux études, etc.

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

### **Développement d'une stratégie de couple**

Le développement d'une stratégie conjointe du couple semble aussi important. En effet, une façon de ne pas perdre de vue le sens du projet migratoire consiste à avoir une idée précise des **objectifs** à atteindre, entre autre en terme de conciliation travail-famille au sein du couple. Ceux et celles qui ont développé une stratégie et ont su l'ajuster au besoin sont arrivés à mieux passer à travers les défis des premières années d'installation. Par exemple, accepter de prendre un travail qui ne répond pas à leurs attentes professionnelles pour des raisons bien précises, besoin d'argent par exemple et durant une période limitée, permet de mieux accepter ce choix et de continuer à espérer et à agir pour un changement de leur situation.. Le manque d'objectif précis et mesurables mène trop souvent les personnes à ne plus voir les possibilités qui peuvent s'offrir à elles et à imputer leur échec à des aspects hors de leur contrôle. Le stress et la frustration s'installent alors au sein de la famille et la gestion des conflits devient plus ardue.

### **Travail autonome**

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

### **PROFIL PERSONNEL**

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

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

	Oui		Non
A	93%		7%
M	87%		13%
AL	93%		7%
ALL	91%		9%

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

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

## **APPORT DU CONJOINT**

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

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

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

	oui	non	?	N/A
A	67%	20%	7%	7%

M	93%	7%		
AL	74%	20%		7%
ALL	78%	17%		

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

- « Je n'ai pas de difficulté même par rapport aux enfants. J'ai la chance d'avoir un conjoint qui m'aide beaucoup. Dans la semaine, il fait plus souvent la cuisine que moi. Moi je fais la cuisine le week-end, mais dans la semaine, c'est lui qui cuisine et fais le ménage. Il fait beaucoup de choses. »A18
- ⇒ Un certain nombre de femmes s'est vu dans l'obligation de revoir l'organisation familiale bien malgré elles parce qu'elles n'arrivaient plus à assumer seule l'ensemble des tâches domestiques et l'éducation des enfants, même si elles voulaient l'assumer seule. Cette négociation, si elle est faite avec une grande résistance du mari, peut se faire sur une longue période, voir sur plusieurs années.
- « J'ai du négocier surtout pour les travaux domestiques, parce que chez nous, c'est vraiment difficile qu'un homme puisse faire les travaux domestiques, j'ai du négocier pour ça, et même pour s'occuper des enfants, comme par exemple pour les laver, les habiller, tout ça, je pense que c'est ça. Mais tout le reste se fait automatiquement.... Au pays, il ne faisait pas le ménage, et il ne lavait pas les enfants, mais ici il est obligé de le faire, il est obligé parce que nous sortons, et quand je ne suis pas là, il n'y a personne pour le faire à sa place, il est donc obligé de le faire, et il le fait, parce que ce sont ses enfants et c'est sa maison, et il sait que je travaille pour le bien de notre famille. Même la garde des enfants il ne le faisait pas, parce qu'on avait l'aide de la famille étendue, et ici il doit le faire parce qu'on a personne, et tout le monde ici est occupé dans son travail, dans sa famille. Même les travaux domestiques, il les fait. Il arrive même qu'il fasse la cuisine, pour les enfants et pour moi,... »A19
- « Et surtout pour les maris africains, c'est plus difficile de s'intégrer. Parce qu'ils n'ont jamais fait la cuisine... je ne peux pas dire que je peux faire mais... il y a des tâches qu'on fait, nous les femmes. Mais pour les maris africains, ils ne doivent pas le faire. C'est du travail de femmes. C'est comme ça. Alors, quand ils ne s'intègrent pas, c'est très difficile de tout faire. On a deux mains. Je reviens du travail, il y a les devoirs, le ménage, à manger, les enfants... et puis je dois étudier. Alors, j'étais vraiment épuisée et je me réveillais à quatre heures du matin quand la petite était encore bébé... Et j'ai fait ça pendant quatre mois. Après, je me suis habituée au rythme... *Ça lui a pris combien de temps avant de changer?*R. Beaucoup de temps! Il a fallu que je coure! Bon, j'ai commencé les études en... 2001, je crois, oui, en septembre 2001. Alors, ça lui a pris cinq ans... R. Deux

ans plus tard, il sait que c'est normal. Maintenant, oui, il sait que c'est comme ça. Bien sûr, on ne peut pas dire qu'il a changé à 100%, qu'il va venir et faire tout de suite le souper quand je suis là, c'est toujours la femme qui doit le faire... (rire). Mais par exemple, si je ne suis pas là ou si je lui dis que non, je dois faire quelque chose ou je dois partir, il comprend et je peux le faire. Avant, c'était comme une bataille: c'est le mari qui doit sortir, c'est le mari qui doit avoir des rendez-vous ou... vous voyez? Mais la maison, c'est votre travail, organisez-vous avec la maison!»A20

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

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

## **ÉDUCATION DES ENFANTS**

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

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

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

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

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

Dans notre recherche, nous avons aussi interrogé les femmes sur l'apport du réseau qu'elles avaient pu développer au Québec et sur l'absence de réseau de certaines, ou encore la perte du réseau qu'elles avaient dans leur pays d'origine. Étant donné les limites d'espace, nous n'en traitons pas ici et passons aux solutions souhaitées et à la conclusion.

### **Solutions souhaitées**

Il y a seulement 4% des femmes qui mentionnent que rien ne pourrait améliorer pour elles la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale. La réduction du temps de travail semble être une solution ciblée par les trois groupes. Le manque de temps les préoccupe beaucoup. Elles voudraient généralement bénéficier d'un jour de congé de plus

afin d'effectuer les travaux domestiques pour leur permettre d'être plus présente auprès des enfants et ne pas sentir qu'elles les négligent. Les femmes d'Afrique subsaharienne mentionnent clairement au tableau sur la réduction du temps de travail que c'est dans leur quotidien qu'elles voudraient récupérer du temps, par une semaine de quatre jours ou en diminuant leurs heures de travail. Les Maghrébines aussi, près du trois quart d'entre elles désirent récupérer du temps. Jusqu'à quel point ces femmes peuvent-elles avoir une influence sur leur temps, leur réseau et leur conjoint afin que ces facteurs puissent davantage les aider? Plusieurs se posent encore la question, d'autres ont tenté d'y répondre et apprennent à s'organiser autrement.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

## CONCLUSION

Au terme de cette recherche, nous avons pu constater que les femmes immigrantes provenant des trois groupes ciblés, Maghreb, Amérique latine et Afrique subsaharienne, vivent généralement plusieurs difficultés face à la conciliation emploi-famille. La concentration des changements durant les premières années d'établissement est imposante. Elles vivent des pressions importantes venant de leur conjoint, leur(s) enfant(s), du milieu professionnel et communautaire. Les attentes des Québécois sont aussi très élevées envers leur intégration socioprofessionnelle. Les nouvelles arrivantes ne parviennent pas toujours à saisir toutes les possibilités qui leurs sont offertes et n'arrivent pas toujours ou ne veulent pas toujours se plier aux exigences du milieu nord-américain.

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

L'importance du soutien du conjoint est fondamentale dans la conciliation travail-famille, autant pour les femmes immigrées que pour les femmes québécoises. Toutefois, les femmes immigrées n'en bénéficient pas toujours spontanément, surtout si dans leur pays d'origine des employées s'occupaient de la sphère domestique. Le soutien du conjoint est généralement perçu comme satisfaisant, mais cela dépend des exigences et des attentes des conjointes. La vision du partage des tâches demeure un élément important à considérer. Très lié aux traditions familiales et culturelles, la révision de ses points de repères est un processus qui demande du temps, de la réflexion et beaucoup de communication entre les conjoints. Nous avons remarqué que l'impact de la culture et des traditions ne sont pas nécessairement des notions qui sont bien transposées dans la nouvelle conciliation travail-famille vécue au Québec par plusieurs femmes immigrantes. Elles ne réalisent pas à quel point les pressions liées à leur culture, à leur famille et à la culture québécoise peuvent influencer et limiter leurs choix dans leur organisation familiale et professionnelle. Ceci a un impact significatif sur leur santé et l'isolement dans lequel elles se retrouvent parfois.

Il n'était pas évident de constater des différences majeures entre les trois groupes ciblés. Le fait de ne plus pouvoir avoir accès aux domestiques pour les femmes des régions de l'Afrique sub-saharienne et de l'Amérique latine est un facteur majeur dans la nouvelle organisation familiale au Québec. Par ailleurs, nous avons pu constater qu'il y avait plus de femmes scolarisées proviennent du Maghreb comparativement aux deux autres groupes, ce qui peut favoriser leur intégration professionnelle, mais ce n'est pas toujours le cas.

Comme nous l'avons indiqué en introduction, étant donné nos moyens réduits et le nombre limité de répondantes de ce fait, cette recherche doit être vue comme une recherche exploratoire. Elle est toutefois intéressante puisque nous n'avons vu aucune étude réalisée au Québec ou au Canada sur les façons dont les femmes immigrantes s'organisent pour concilier leur travail et leur famille. Il serait pertinent de comparer plus en détail et avec des nombres de répondantes plus élevés les situations des femmes immigrées et celles des Québécoises d'origine, ce que nous proposons de faire dans l'avenir.

## BIBLIOGRAPHIE

- Bataille, Philippe. 1998. « Racisme et antiracisme au Québec : analyse et approches nouvelles » Philippe Bataille, Marie McAndrew et Maryse Potvin dans *Cahiers de recherche sociologique*, No 31 p. 115-144. (
- Beach, Charles M., Christopher Worswick. 1993. *Is there a double-negative effect on the earnings of immigrant women ?* Canadian Public Policy/Analyse de politique, Vol.19, No.1, (Mars) : 36-53.
- Bentchicou, Nadia et al. 1997. *Les femmes immigrantes au quotidien*. Amiens. Licornes. Paris : L'Harmattan : 126pp. (p.99 à 107)
- Bouhadra, Maher. 1996. *L'adaptation raisonnable, opportunité ou obstacle à l'intégration organisationnelle des minorités visibles ? Points de vue de gestionnaires en matière d'équité en emploi*. Mémoire de maîtrise. Département de sociologie. Université du Québec à Montréal.
- Boyd, Monica. 1984. « *At a disadvantage : The occupational attainments of foreign born women in Canada* » Carleton University, Ottawa, Canada. International Migration Review, Volume 18 (4) p. 1091-1119
- CAMO-PI. 2003. *Etude exploratoire sur la situation des salariées immigrantes du Québec. Recensement de 1996*. Montréal : Mai :38pp.
2001. *La situation des travailleurs salariés immigrants et membre des communautés culturelles au Québec. Faits saillants et pistes d'actions* : Décembre, 38 pp. (fiche)
1996. *L'intégration et le maintien en emploi des personnes immigrantes. État de la situation et recommandations visant à l'identification d'une stratégie d'intervention* : Mai. 87pp. (fiche)
- Chavez, Brigitte. 2000. *Le rôle des réseaux dans l'insertion économique d'une cohorte d'immigrants à Montréal* - Montréal : Université de Montréal , Département de démographie. 124 p.
- Centre des femmes de Montréal. 1990. «La condition des femmes immigrantes : en savoir davantage (faits actuels et données récentes)». Montréal : Acte du colloque. Ed. Communiqu'Elles : 61pp.
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. 1998. *Les programmes d'accès à l'égalité au Québec . Bilan et perspectives – maintenir les acquis élargir les champs d'action* : Décembre :13pp.
- Conseil des communautés culturelles et de l'immigration. 1993. *Gérer la diversité dans un Québec francophone, démocratique et pluraliste*. Vincent Ross . Montréal. 103pp.
- Dyke, Nathalie. 2000. *Cultures et paternités : impacts de l'immigration* / Nathalie Dyke et Jean-François Saucier – Montréal : Saint-Martin, 143 p.
- El Haïle, Aïcha. 1989. *Intégration des femmes marocaines musulmanes au marché du travail au Québec*. Mémoire de maîtrise. Université de Montréal : 134pp.

- Elhaïli, Saïda. 1998. «Pouvoir conjugal, rôles sexuels et harmonie maritale chez les couples immigrants marocains à Montréal». *Revue québécoise de psychologie*, vol. 19.no.3, pp. 233-250.
- Fortin, Sylvie. 1995. *Les libanais d'immigration récente à Montréal : Insertion ou exclusion ?* Mémoire de maîtrise. Département d'anthropologie. Université de Montréal.
- Gagné, Esther. 1994. Expérience des membres des communautés culturelles en milieu de travail. Étude de cas d'une entreprise. Mémoire de maîtrise. Département de sociologie. Université McGill : Octobre : 81.
- Goyette, Kimberly et Yu xie.1999. *The intersection of immigration and gender : Labor force outcome of immigrant women scientists*. Université du Michigan. *Social science quaterley*. Vol. 80.#2 : Juin : 395-408.
- Guérin, Gilles, Sylvie St-Onge, Thierry Wils, Victor Haines, Renée Trottier, Manon Simard. 1994. *Les pratiques organisationnelles d'aide à la gestion de l'équilibre travail-famille (ÉTF): nature, caractéristiques et effets*. Montréal: École des Hautes Études Commerciales. pp. 85.
- Guérin, Gilles, Sylvie St-Onge, Laure Chevalier, Kathy Denault et Martine Deschamps. 1997. *Le conflit emploi-famille: ses causes et ses conséquences; résultats d'enquête*. École de Relations industrielles, Université de Montréal. Septembre. Document de recherche 97-05. pp. 23.
- Holdsworth, Clare and Dale, Angela. 1997. « Ethnic differences in women's employment » *Work, Employment & society*. Vol 11 No 3 p. 435-457.
- Jacob, André. 1999. Facteurs de rupture et de continuité chez des couples immigrants et réfugiés / par André Jacob, Ernst Jouthe, Louise Forcier. – Montréal : Université du Québec à Montréal, Département de travail social 133 p.
- Lamotte, Aleyda. 1997. Parents et conjoints d'ici et d'ailleurs : une étude comparée des familles québécoises natives, immigrées et mixtes / par Aleyda Lamothe et Denise Desrosiers – Montréal : Ministère des Relations avec les Citoyens et de l'Immigration (Études et recherches; No 18) 181 p.
- Lamotte, Aleyda et Denise Desrosiers. 1996. «Familles d'aujourd'hui : parents québécois natifs et immigrés». Symposium Québécois de recherche sur la famille à Trois-Rivières. Québec : Direction des études et de la recherche. Ministère des relations avec les citoyens et de l'immigration : 47pp.
- Meintel, Derdrei et al. 1987. «The new double workday of immigrant women workers in Quebec». *Women's studies vol.13, no.3 : 273-294*
- Simard, Carolle. 1998. La place de l'autre : fonctionnaires et immigrés au Québec / Carolle Simard – Saint-Laurent : Fides 171 p.
- Table de concertation pour les immigrants et les réfugiés. 2002. *Pistes d'actions pour contrer les manifestations de la discrimination raciale et de l'intolérance dans le champ de l'intégration en emploi des personnes immigrées au*

*Canada au cours des dix dernières années*. Contribution du milieu communautaire québécois aux travaux de la conférence de l'ONU. Juillet: 45pp.

Tremblay, Diane-Gabrielle (2004). *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*. Québec-Toulouse : Presses de l'Université du Québec et Octares. 340 p.

Tremblay, Diane-Gabrielle (2004). *Economie du travail. Les réalités et les approches théoriques*. (Édition revue) Montréal: Editions Saint-Martin/Télé-Université. 482 p.

Tremblay, D.-G. (2004, dir.). *Travail et société : évolution et enjeux* . Québec: Presses de l'université du Québec.  
Tremblay, D. G. 2003. Rapport de recherche présenté à L'UQAM: Janvier

Tremblay, D.-G. (2004). Articulation emploi-famille et temps de travail: Les usages différenciés du temps chez les pères et les mères. *Nouvelles pratiques sociales*. Vol. 16 no 1. pp. 76-93.

Tremblay, D.-G. (2003). Articulation emploi-famille : Comment les pères voient-ils les choses ? *Politiques sociales*. Bruxelles et Madrid. Vol. 63, no 3-4. Automne 2003. Pp.70-86.

Tremblay, D.-G. et C.H. Amherdt (2003). *Articulation emploi-famille et temps de travail ; résultats de l'analyse statistique d'une enquête en ligne (comparaison SCFP et hors SCFP)* . Note de recherche de la Chaire du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir No 2003-9. Disponible sur : <http://www.teluq.quebec.ca/chaireecosavoir/>

Tremblay, D.-G., C.H. Amherdt (2003). *Articulation emploi-famille, mesures de conciliation et temps de travail : observations et différences selon le sexe*. Note de recherche de la Chaire du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir. No 2003-8. Montréal : direction de la recherche, Télé-université. Voir : <http://www.teluq.quebec.ca/chaireecosavoir/>

Tremblay, D.-G. , Amherdt, C.H. et De Sève, M.K (2003). *La conciliation emploi-famille : des mesures et des pratiques à développer dans les milieux de travail. Résultats d'enquête auprès de sept organisations rattachées au Syndicat canadien de la fonction publique*. Montréal : direction de la recherche, Télé-université. 140 p.

Tremblay, D.-G. (2003). *Articulation emploi-famille et temps de travail. Les sources de difficultés et les perspectives de solution*. Rapport de recherche. Montréal : direction de la recherche, Télé-université . Note de recherche de la Chaire du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir No 2003-4. 22 p. Disponible sur : <http://www.teluq.quebec.ca/chaireecosavoir/>

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

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

