

Université de Montréal

**La requalification professionnelle : Cas des aides
familiales résidentes du Québec**

Par Laurence Matte Guilmain

École de relations industrielles

Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la Faculté des arts et des sciences en vue
de l'obtention du grade de maître ès sciences (M. Sc.) en relations
industrielles

Mai 2016

© Laurence Matte Guilmain, 2016

UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

Faculté des études supérieures et postdoctorales

Ce mémoire intitulé :

**La requalification professionnelle : Cas des aides
familiales résidentes au Québec**

Présenté par : Laurence Matte Guilmain

A été évalué par un jury composé des personnes suivantes :

Guyline Vallée, présidente-rapporteuse

Marie-Thérèse Chicha, directrice de recherche

Marie-Claude Gaudet, membre du jury

Résumé

Le Programme des aides familiales résidentes (PAFR) a été en vigueur de 1992 jusqu'au 30 novembre 2014. Il s'agit d'un programme fédéral canadien par lequel des femmes originaires des Philippines en majorité et ayant obtenu un diplôme d'études postsecondaires migraient partout au Canada. Sous ce programme, celles-ci se retrouvaient avec un statut de migrante temporaire. Elles avaient la possibilité d'obtenir leur résidence permanente après avoir complété 24 mois de travail en tant qu'aides familiales. Elles devaient travailler au domicile privé d'un employeur dont le nom était inscrit sur leur permis de travail, chez qui elles avaient aussi l'obligation de résidence.

En travaillant en tant qu'aides familiales résidentes, ces femmes étaient et sont toujours placées dans une situation de déqualification professionnelle inévitable qui semble se prolonger à long terme. Cette situation est notamment attribuable à la non-reconnaissance de leurs qualifications étrangères ainsi qu'à la structure du PAFR.

Cette recherche porte donc sur le parcours de requalification professionnelle de ces migrantes, que certaines utilisent comme stratégie pour remédier à cette situation. En plus de s'intéresser à leur période de travail en tant qu'aides familiales résidentes, cette recherche étudie le parcours de requalification professionnelle en quatre étapes : la décision de participer à la formation ; le choix de l'orientation professionnelle ; le déroulement des études ; l'accès à un emploi correspondant à la formation. L'objectif est de connaître l'impact qu'aura le passage de celles-ci par le PAFR, sur leur parcours de requalification.

Les résultats obtenus à l'aide de onze entretiens semi-dirigés, avec des femmes étant venues à Montréal par le programme, montrent qu'à long terme, le diplôme obtenu localement

peut améliorer une situation professionnelle, mais ce n'est pas une garantie. Des obstacles comme l'isolement ainsi que l'impossibilité pour ces femmes de se construire un capital financier et social persistent et affectent toutes celles ayant migré sous le programme, qu'elles aient fait un retour aux études ou non.

Mots clés : migration, femmes, aides familiales résidentes, travailleuses domestiques, Programme des aides familiales résidentes, travail, requalification professionnelle, déqualification

Abstract

The Live-in caregiver program was in place from 1992 until November 30st 2014. The program is a Canadian federal program whereby women native mainly from the Philippines and who have obtained a post-secondary degree, have migrated across Canada. Under this program, they were granted with the temporary migrants status. They had the possibility of a permanent residency after having completed 24 months of employment as a caregiver. They had to work at a private residency where the name of the employer was indicated on their work permit, where they were required to live.

By working as a caregiver, these women were and are always placed in a situation of professional deskilling that seems to extend in long-term. This situation is due partly to the non-recognition of their foreign qualifications and LCP structure.

This research therefore focuses on the course of professional requalification of these migrants, that some of them use as a strategy to remedy to the situation. In addition to looking at the period of work as live-in caregivers, this research studies the course of their professional requalification in four stages: decision to undergo training, career choices, training process and access to employment related to that training. The objective of this research is to explore the impact that their path under the LCP will have on the course of their professional requalification.

The results obtained from interviews with women having come to Montreal by the program indicate that in the long term, the degree obtained locally can improve their professional situation, but it's not a guarantee. Obstacles like the isolation created by the LCP

and the impossibility for these women to build financial and social capital, affect all of these women, women who have returned to studies and those who have not.

Keywords: migration, women, caregiver, domestic worker, live-in caregiver, work, professional requalification, professional deskilling

Table des matières

Résumé.....	i
Abstract.....	iii
Table des matières.....	v
Liste des tableaux et des figures.....	vii
Liste des sigles et abréviations	ix
Remerciements et dédicaces.....	x
Introduction	1
Chapitre 1 : Revue de littérature	5
1.1. Immigration des aides familiales résidentes au Canada	5
1.1.1. Historique de l'immigration des aides familiales résidentes au Canada	5
1.1.2. Contexte aux Philippines	9
1.1.3. Programme des aides familiaux résidents (PAFR).....	14
1.1.4. Changements au Programme des aides familiales résidentes (PAFR).....	17
1.1.5. Cadre supranational.....	19
1.2. Portrait statistique de la situation des aides familiales	22
1.2.1. Portrait statistique des aides familiales à l'international.....	23
1.2.2. Portrait des aides familiales résidentes au Canada venues dans le cadre du le PAFR	26
1.2.3. Portrait des employeurs des aides familiales.....	29
1.3. Passage des immigrantes sous le PAFR	30
1.3.1. Stratégies et obligations familiales	31
1.3.2. Pratiques des agences privées d'emploi.....	34
1.3.3. Politiques institutionnelles	37
1.3.4. Pratiques des employeurs	46
1.4. La situation professionnelle des aides familiales résidentes à la suite du PAFR.....	52
1.4.1. Portrait de la situation professionnelle à la suite du PAFR	52
1.4.2. La déqualification professionnelle des immigrantes qualifiées.....	55
1.4.3. La déqualification professionnelle des aides familiales résidentes	59
1.5. La requalification professionnelle.....	63
1.5.1. Décision de participer ou non à la formation	64
1.5.2. Choix d'orientation professionnelle	66
1.5.3. Le déroulement des études.....	68
1.5.4. Accès à un emploi correspondant à cette formation.....	69
Chapitre 2 : Problématique, modèle d'analyse, observation et analyse.....	72
2.1. Problématique et question de recherche.....	72
2.2. Type de recherche.....	75
2.3. Modèle d'analyse de la recherche	76

2.4. Plan d'observation	87
2.5. Plan d'analyse.....	90
Chapitre 3 : Présentation des résultats	91
3.1. Profil des participantes.....	91
3.2. Stratégies et obligations familiales.....	97
3.2.1. Stratégies et obligations familiales sous le PAFR	97
3.2.2. Stratégies et obligations familiales à la suite du PAFR	100
3.3. Pratiques des agences privées d'emploi	103
3.4. Politiques institutionnelles	105
3.4.1. Politiques institutionnelles sous le PAFR	106
3.4.2. Politiques institutionnelles à la suite du PAFR	108
3.5. Portrait des employeurs.....	113
3.6. Pratiques des employeurs	114
3.6.1. Pratiques des employeurs sous le PAFR.....	115
3.6.2. Pratiques des employeurs à la suite du PAFR	120
3.7. Parcours de requalification professionnelle.....	126
3.7.1. La décision de retour aux études.....	127
3.7.2. Le choix d'orientation professionnelle.....	130
3.7.3. L'accès à un emploi correspondant à la formation.....	132
Chapitre 4 : Discussion	135
4.1. Proposition principale et sous-propositions.....	135
4.2. Question de recherche	145
Conclusion et recommandations	150
Bibliographie.....	155
Annexe 1 : Formulaire de consentement.....	160
Annexe 2 : Thèmes principaux du guide d'entrevue.....	163

Liste des tableaux et des figures

Tableaux

Tableau 1 : Caractéristiques des AFR ayant reçu leur résidence permanente entre 2000 et 2004	27
Tableau 2 : Plus haut niveau de scolarité atteint avant l'arrivée au Québec des AFR	28
Tableau 3 : Domaine de formation des AF du plus haut niveau de scolarité atteint (Tableau 2) avant l'arrivée au Québec.....	29
Tableau 4 : Comparaison d'occupation professionnelle aux Philippines et de l'occupation après le PAFR au Canada	53
Tableau 5 : Profession occupée lors de l'entrevue (Canada) en comparaison avec le dernier emploi occupé au pays d'origine, classé par niveau de compétence	54
Tableau 6 : Opérationnalisation des variables indépendantes sous le PAFR	78
Tableau 7 : Opérationnalisation des variables indépendantes suite au PAFR	80
Tableau 8 : Opérationnalisation de la variable dépendante	82
Tableau 9 : Arrivée au Canada sous le PAFR, Obtention du permis ouvert de travail, Obtention de la résidence permanente.....	92
Tableau 10 : Diplôme obtenu aux Philippines, Expérience de travail aux Philippines, Expérience de travail à l'étranger	93
Tableau 11 : Diplôme le plus élevé obtenu aux Philippines, Retour aux études au Canada, Emploi occupé au moment de l'entrevue.....	95
Tableau 12 : Nombres d'enfants à charge et état civil	96
Tableau 13 : Envois de fonds à l'étranger	98
Tableau 14 : Priorisation de carrière à un membre du couple.....	101
Tableau 15 : Temps de séparation avec la famille	102
Tableau 16 : Envois de fonds à l'étranger à la suite au PAFR	103
Tableau 17 : Montant payé à l'agence privée d'emploi.....	104
Tableau 18 : Prise en compte des diplômes étrangers par le processus d'Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec du MIDI	110
Tableau 19 : Frais de scolarité annuels à temps plein	111
Tableau 20 : Portrait des employeurs	113
Tableau 21 : Tâches quotidiennes	116
Tableau 22 : Durée quotidienne moyenne du travail	118
Tableau 23 : Technique d'embauche pour l'emploi actuel.....	124
Tableau 24 : Situation financière	128
Tableau 25 : Maîtrise du français.....	131

Figures

Figure 1 : Conditions à remplir par les employeurs pour pouvoir engager une AFR	16
Figure 2 : Conditions à remplir pour être admissible à immigrer au Canada sous le PAFR en tant qu'AFR.....	16
Figure 3 : Distribution des travailleuses et travailleurs domestiques (AF) par région, estimés de 2010	25
Figure 4 : Connaissance du français et de l'anglais déclarée au moment de l'entrevue ..	42

Liste des sigles et abréviations

AF : Aide familiale

AFR : Aide familiale résidente

CAQ : Certificat d'acceptation du Québec

CIC : Citoyenneté et Immigration Canada

CDPDJ : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

CNP : Classification nationale des professions

CSQ : Certificat de sélection du Québec

LATMP : Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles

MIDI : Ministère Immigration, Diversité et Inclusion Québec

OIIAQ : Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec

OIIQ : Ordre des infirmières et infirmiers du Québec

OIT : Organisation internationale du travail

PAFR : Programme des aides familiales résidentes

PEME : Programme pour les employés de maison étrangers

PTET : Programme des travailleurs étrangers temporaires

Remerciements et dédicaces

J'aimerais commencer par remercier chaleureusement ma directrice Marie-Thérèse Chicha. Votre encadrement, votre réflexion critique et votre soutien à la réalisation d'un projet qui me tenait tant à cœur m'ont été précieux. Au-delà de ma recherche, j'aimerais aussi vous remercier pour votre écoute et vos encouragements tout au long de mon parcours.

Je tiens aussi à remercier les membres de mon jury, soit Mélanie Dufour-Poirier et Guylaine Vallée pour leurs recommandations et suggestions pour l'accomplissement de cette recherche. Je remercie aussi la Chaire en relations ethniques de l'Université de Montréal pour les bourses qui m'ont été offertes dans le cadre de ma maîtrise.

Sur une note plus personnelle, mes pensées vont à celle que j'aime, Sheila. Tu me pousses à me dépasser et tu crois en tout ce que je veux accomplir. Je te remercie de ta présence à mes côtés et de ton support sans condition.

Enfin, je voulais souligner et remercier l'Organisation des femmes des Philippines du Québec (PINAY) pour leur accueil et leur ouverture exceptionnelle. Je salue aussi la force et le dévouement avec lesquels vous luttez pour l'égalité et la justice. À toutes les femmes de PINAY, à Evelyn et à celles m'ayant livré leurs histoires, je vous dédie ce mémoire. Sans votre générosité, la réussite de ce projet n'aurait pas pu être possible.

Introduction

Au Canada, chaque année, de nombreuses personnes migrent en tant que travailleuses et travailleurs temporaires, notamment sous le Programme des aides familiales résidentes (PAFR)¹. Ce programme a été en vigueur de 1992 au 30 novembre 2014. En 2012, 6 242 personnes sont entrées par cette voie au Canada et 4 671 sont entrées en 2013 (Citoyenneté et Immigration Canada, 2015). Des femmes provenant majoritairement des Philippines migraient au Canada par ce programme, avec un statut temporaire et une possibilité d'obtenir la résidence permanente, après avoir complété 24 mois de travail. Elles devaient travailler en tant qu'aides familiales chez l'employeur dont le nom était inscrit sur leur permis de travail, chez qui elles avaient aussi l'obligation de résidence. Certaines femmes se trouvent toujours sous ce programme en train de terminer les 24 mois de travail ou en attente de leur résidence permanente, sous un permis ouvert de travail. En raison de plusieurs facteurs contextuels et structurels du PAFR, les travailleuses² sont placées dans une situation de travail et de vie précaire. De plus, le PAFR semble imposer comme conséquence la déqualification professionnelle ; ce faisant, ces femmes, qui possèdent des diplômes d'études postsecondaires dans leur pays d'origine (Atanackovic et Bourgeault, 2014 ; Galerland et Gallié, 2015 ; Pratt et Pendakur, 2008 ; Spitzer et Torres, 2008), sont contraintes d'occuper un emploi pour lequel elles seront surqualifiées, et ce, à long terme.

¹ Par souci de cohérence, tout au long de ce travail, seulement l'abréviation PAFR sera utilisée pour parler du programme. En effet, le gouvernement n'a pas féminisé le nom du programme, ce qui est critiquable quand l'on sait que plus de 95 % des gens migrants sous ce programme sont des femmes et que la question du genre est primordiale pour comprendre les enjeux du PAFR, ce qui se répercute sur les conditions de travail et de vie de ces femmes.

² Le terme «travailleuse(s)» sera utilisé, parce que même si des hommes travaillent dans ce secteur, souvent comme jardiniers, chauffeurs ou maîtres d'hôtel, il reste que le secteur du «travail domestique» est fortement féminisé avec 80 % de femmes dans le monde.(OIT, 2013)

Les écrits font déjà état d'une importante déqualification professionnelle pour les immigrantes qualifiées venues sous le Programme régulier des travailleurs qualifiés, programme d'immigration permanente au pays. Cette déqualification comporte un caractère multidimensionnel et dynamique (Chicha, 2008, 2012 ; Kelly, 2009 et 2010, Man, 2003 ; Rojas Viger, 2006). En effet, étant donné les intersections³ entre notamment le genre et l'origine ethnique, les femmes dites de « minorités racisées⁴ ou visibles » sont encore plus désavantagées. Le fait de focaliser sur une seule catégorie d'inégalité mène à une simplification excessive de l'inégalité, passe sous silence l'expérience des moins privilégiées et des plus marginalisées et assombrit la nature complexe de la domination et de l'inégalité (Tatli et Ozbilgin, 2012). Ce caractère multidimensionnel et dynamique de la déqualification crée donc plusieurs degrés de déqualification attribuables aux différentes trajectoires empruntées par les immigrantes du programme d'immigration permanente (Chicha, 2008 ; 2012).

Les travailleuses migrantes sous le PAFR en tant qu'aides familiales résidentes (AFR)⁵ sont exposées à des obstacles supplémentaires étant donné leur statut sous le programme, obstacles qui seront exposés dans le cadre de ce mémoire. Effectivement, Atanakovic et Bourgeault (2013 ; 2014) ainsi que Galerand et Gallié (2015) affirment que le PAFR place ces

³ Fait référence à la perspective intersectionnelle apparue dans les années 1970 et misant sur l'imbrication des formes d'oppression pour expliquer la discrimination. Corbeil et Marchand (2006, p.46), en s'inspirant des travaux de Crenshaw (1991, 2005), résume l'approche par « comme un outil d'analyse pertinent, d'une part, pour comprendre et répondre aux multiples façons dont les rapports de sexe entrent en interrelation avec d'autres aspects de l'identité sociale, et, d'autre part, pour voir comment ces intersections mettent en place des expériences particulières d'oppression et de privilèges ».

⁴ Pour expliquer le choix du terme « racisé », Eid (2011) explique que « loin de correspondre à une réalité objective, la notion de « race » renvoie à une catégorie *essentialisante* et stigmatisante assignée par le groupe majoritaire aux minorités issues de sociétés anciennement colonisées ou marquées par l'esclavage. »

⁵ Les abréviations AF pour désigner les « aides familiales » ainsi que AFR pour « aides familiales résidentes » seront utilisées tout au long pour alléger le texte. Il y a une différence de faite entre AF et AFR. Les AF résidentes sont celle vivant au domicile de l'employeur pour, au moins, la durée de la période de travail.

femmes sous des facteurs d'oppression différents et additionnels à ceux du système d'immigration permanente, qui les exposent à la déqualification professionnelle.

Pour faire face à la dévaluation de leurs diplômes étrangers et aux divers obstacles concernant la recherche d'emplois dans leur domaine, la requalification professionnelle⁶, caractérisée par le retour aux études, s'avère une stratégie déployée par les immigrantes et immigrants déqualifiés. Chicha (2009) et Germain (2013) ont analysé le parcours de requalification professionnelle pour les immigrantes qualifiées en quatre phases : la décision de participer ou non à la formation ; le choix d'orientation professionnelle ; le déroulement des études ; ainsi que l'accès à un emploi correspondant au diplôme obtenu localement. Germain (2013) a indiqué que la reconnaissance des qualifications étrangères, les stratégies et les obligations familiales, ainsi que les pratiques en entreprises avaient des impacts sur ces quatre phases du processus de requalification.

Ce mémoire explore donc le parcours de requalification professionnelle des femmes migrantes en tant qu'AFR. En d'autres mots, nous nous questionnons sur « Comment le passage par le PAFR, de migrantes qualifiées affecte leur requalification professionnelle ultérieure ? ». Le passage se divise en quatre dimensions qui sont les stratégies et obligations familiales, les pratiques d'agences d'emploi privées, les politiques institutionnelles ainsi que les pratiques des employeurs. Nous examinerons l'impact que ces dimensions auront sur le processus de requalification professionnelle des femmes ayant migré sous le programme.

À cet effet, on trouvera au chapitre 1 une recension de la littérature sur le portrait des AFR, leur processus de migration, leur passage sous le programme, leur situation

⁶ Dans le cadre de ce mémoire, la requalification professionnelle sera définie comme un retour aux études pour un changement de profession ou un recyclage des qualifications étrangères, comme stratégie pour faire face à la déqualification professionnelle (Chicha, 2009; Germain, 2013)

professionnelle à la suite de celui-ci et une partie sur la requalification professionnelle. Pour ce qui est du chapitre deux, on retrouvera un retour sur la problématique, une description du type de recherche effectuée pour répondre à la question de recherche, le modèle d'analyse de la recherche ainsi que le plan d'observation. Dans le troisième chapitre, une présentation des résultats de la collecte de données sera exposée pour terminer avec le quatrième chapitre faisant un retour sur la proposition générale et ses sous-propositions. Dans ce même chapitre, on y retrouvera une conclusion et des recommandations.

Chapitre 1 : Revue de littérature

La recension des écrits commencera par un survol des structures régissant la migration des AFR au Canada. Ce sera suivi par un portrait de celles-ci et par un examen de leur passage sous le PAFR. Ce chapitre se terminera avec une section consacrée à l'intégration professionnelle de ces travailleuses à la suite du PAFR ainsi qu'une partie faisant l'état des connaissances sur le sujet de la requalification professionnelle des immigrantes qualifiées au Québec.

1.1. Immigration des aides familiales résidentes au Canada

1.1.1. Historique de l'immigration des aides familiales résidentes au Canada

Il est pertinent d'aborder l'histoire des mouvements migratoires des AF, parce qu'elle teinte la situation actuelle dans laquelle ces travailleuses migrent, vivent et travaillent au Canada. Lee et Johnstone (2013) indiquent que l'idéologie sociale, créée au fil du temps et liée aux rôles stéréotypés des femmes migrantes comme « domestiques », a eu un impact important sur plusieurs politiques canadiennes. Le « travail domestique » a toujours été associé aux femmes. Quand les femmes canadiennes sont entrées sur le marché du travail, le besoin pour les tâches domestiques n'a évidemment pas diminué. Les femmes migrantes ont donc comblé en partie ce déficit. Brickner et Straehle (2009) indiquent que les migrantes récentes migrent en bonne partie pour remplir le travail de reproduction sociale⁷ du pays d'accueil, soit pour faire le « travail des femmes ». Le travail d'AFR a aussi depuis longtemps été associé à un travail nécessitant peu de qualifications et sans valeur marchande. Effectivement, la valeur de

⁷ Le *travail de reproduction sociale* est l'ensemble des activités et des relations visant à maintenir les individus dans des bonnes conditions tant au quotidien qu'au fil des générations. Ces activités recouvrent les occupations reproductives relevant du domaine du soin aux autres ou non, ainsi que celles relevant de l'organisation de ces tâches. (Kofman, 2008)

ce travail n'est pas comptabilisée dans le produit national brut, entre autres parce que les économistes et les statisticiens nationaux ne s'entendent pas sur différentes hypothèses concernant la productivité du « travail domestique » ou sur les ajustements nécessaires pour faire correspondre ce travail aux activités marchandes (Chicha-Pontbriand, 1988). Cet emploi n'est donc pas valorisé, parce qu'une production n'y est pas automatiquement associée. Cette conception des AFR faisant le travail des « femmes de foyers » a, comme il sera illustré dans ce qui suit, influencé ces politiques d'immigration, étant de plus en plus restrictives, coercitives et plaçant ces travailleuses dans une position de vulnérabilité.

Tout d'abord, le mouvement transnational de ces travailleuses de divers pays vers le Canada date de plus d'un siècle. À partir de 1867, l'année de la fondation de la Confédération canadienne, ce furent majoritairement les femmes célibataires de l'Europe, plus spécifiquement les femmes britanniques, qui commencèrent à venir au Canada. Elles devaient travailler six mois en tant que « travailleuses domestiques »⁸ pour avoir le droit à la résidence permanente (Bakan & Stasiulis 1994; Brickner et Straehle, 2009; Khan 2009). Ces travailleuses venues de l'Europe de l'Ouest bénéficiaient pratiquement des mêmes droits et privilèges qu'une citoyenne canadienne. Cependant, au même moment où elles ont commencé à refuser ce travail, des femmes de l'Europe de l'Est ont commencé à migrer au Canada pour fuir la Deuxième Guerre Mondiale. Elles migraient en tant que « domestiques » en recevaient un statut moins favorable que leurs homologues de l'Europe de l'Ouest (Bakan & Stasiulis 1994; Khan 2009). En 1955, une entente entre le Canada et le gouvernement de la Jamaïque et de la Barbade pour répondre au besoin d'AFR a été signée. Les conditions d'admissibilité de ces femmes venant de la Jamaïque et de la Barbade, ainsi que leurs conditions de travail et de

⁸ Le terme « travailleuses domestiques » est employé ici, parce que dans l'histoire jusqu'en 1992, les AFR étaient appelées de cette façon.

vie au pays, étaient encore plus restrictives. Elles devaient répondre à des exigences élevées au niveau de l'éducation ainsi qu'à des exigences particulières pour leur statut matrimonial et leur âge. Elles étaient soumises à des tests de dépistage de maladies et de grossesses et devaient travailler sous un salaire inférieur à toutes les autres travailleuses, en plus d'être sous une obligation de résidence chez l'employeur pour au moins un an. Elles risquaient aussi de faire face à la déportation (Khan, 2009). Par ces conditions, ce fut jusque-là le programme le plus coercitif et le plus restrictif qui avait été créé (Bakan & Stasiulis 1994).

Cependant, lorsque la demande pour cette main-d'œuvre a continué d'augmenter, entre autres à la suite de l'entrée massive des femmes sur le marché du travail entre 1960 et 1970, le gouvernement canadien a instauré une nouvelle politique. À partir de 1973 jusqu'à 1981, les AFR obtenaient un permis de travail de travailleuses temporaires, les exposant encore une fois à des conditions moins favorables et leur refusant cette fois-ci la résidence permanente (Bakan & Stasiulis, 1994; Brickner et Straehle, 2009; Khan 2009; Zaman, 2006). Si les Européennes continuaient à entrer au pays en tant qu'immigrantes permanentes, le nombre de femmes des Caraïbes entrant au pays avec un permis temporaire continuait d'augmenter, donnant ainsi au gouvernement le contrôle sur leur travail et sur leur résidence (Bakan & Stasiulis, 1994). Ces conditions exposaient ces femmes à des situations d'exploitation, ce qui a poussé, en 1981, le *Groupe de travail sur les pratiques et procédures pour enquêter sur la situation des travailleuses domestiques immigrantes temporaires*, à suggérer la possibilité de résidence permanente pour toutes les AFR. Cette recommandation a été adoptée dans la même année, sous un programme appelé *Programme pour les employés de maison étrangers (PEME)* (Khan, 2009). Sous ce programme, une travailleuse était désormais admissible à la résidence

permanente après deux ans de service en qualité de « travailleuse domestique »⁹. En cas de problème, elle ne pouvait faire qu'un seul changement d'employeur, et ce, à la condition qu'elle eût reçu l'approbation du bureau fédéral de l'immigration. Au fil des années, on peut donc constater un changement au niveau du visage de la main-d'œuvre, soit des femmes maintenant racisées venant de pays plus pauvres.

Nous pouvons assimiler ce mouvement migratoire au concept documenté de la chaîne mondiale des soins (« Global Care Chains »). La chaîne mondiale des soins se situe à la croisée des concepts de mondialisation, de migration et de soins. Ce mouvement peut être décrit comme celui des femmes se déplaçant des campagnes vers les villes dans le même pays, ou des pays à faibles revenus vers ceux à revenus élevés (Blackett, 2011 ; Perrons, 2004). Les travailleuses vont migrer vers des pays plus prospères à la recherche de meilleures perspectives d'avenir. Cependant, une fois dans les pays industrialisés, les travailleuses et travailleurs migrants de toutes catégories seront surreprésentés dans les secteurs demandant peu de qualifications et feront face à plusieurs barrières pour accéder au segment primaire¹⁰ du marché du travail du pays d'accueil (OIT, 2013).

Concernant les employeurs, ils préféraient autrefois les travailleuses étrangères, parce qu'elles acceptaient de travailler de longues heures pour un salaire moindre et qu'elles consentaient aussi à travailler davantage pour des conditions plus favorables pour l'employeur. Aujourd'hui, vu leur statut précaire, irrégulier et parfois risqué au niveau de l'immigration, les AFR se retrouvent dans une situation semblable de dépendance (puisqu'elles sont sous

⁹ Idem

¹⁰ La segmentation du marché du travail par Doeringer et Piore (1971) se divise en deux secteurs, soit : le secteur primaire caractérisé par de hauts salaires, une stabilité d'emploi, de bonnes conditions d'emploi ainsi que des possibilités d'avancement; le secteur secondaire caractérisé par des salaires faibles, sans stabilité et sans possibilité d'avancement. (Zajdela, 1990)

conditions pour l'obtention de leur résidence permanente) envers leur employeur. De plus, les pratiques des employeurs ont contribué à perpétuer l'idée que ce travail est associé aux femmes et maintenant aux femmes migrantes. L'étude de l'OIT (2013), en parlant de l'emploi d'AF internationalement, indique dans un même ordre d'idées qu'un rapport paternaliste persiste (qui ne rappelle pas une relation d'emploi) entre l'employeur et l'employé, bien que les employeurs se décrivent de plus en plus comme étant des « patrons » (OIT, 2013). En Italie, par exemple, les migrantes seraient des femmes qui « ont besoin d'une famille qui à la fois les protège et les contrôle » (OIT, 2013 p.17). Leur emploi est donc considéré comme une chance ou une « concession » dont elles doivent être reconnaissantes.

Enfin, ce mouvement migratoire permet aux femmes de pays plus prospères d'accéder sur le marché du travail dans la sphère publique et de transférer le travail de la sphère privée aux femmes migrantes venant de pays pauvres.

1.1.2. Contexte aux Philippines

Justement, comme il a déjà été soulevé, les Philippines constituent un pays important en ce qui a trait au nombre d'habitants allant travailler à l'extérieur du pays. Le secteur *des soins* est l'un des secteurs les plus importants. Les données indiquent que, seulement en 2010, plus de 96 500 travailleuses ont quitté les Philippines afin de travailler outre-mer, en tant qu'AF. On note aussi une augmentation au niveau des travailleuses quittant le pays. On remarque qu'en 1995, 63 000 AF quittaient les Philippines (OIT, 2013). Justement, aujourd'hui, les AFR au Canada sont à plus de 95 % (Khan, 2009), originaires des Philippines.

Histoire du colonialisme et son influence

Face au contexte des Philippines, les femmes et les hommes de ce pays sont « poussés » à aller travailler à l'extérieur du pays. L'émigration n'est pas une décision

individuelle. Elle est fortement influencée par l'État, ses politiques ainsi que le contexte économique et social du pays.

Jusqu'en 1946, les Philippines ont subi les colonialismes espagnol et américain et ceux-ci laissent encore des traces aujourd'hui. Les Philippines ont été rattachées à l'Espagne de 1821 à 1898 et c'est à cette époque que les missionnaires ont converti une bonne partie de la population au catholicisme et ont construit des écoles et des universités. C'est aussi à cette même époque que le commerce s'est développé. Cependant, en 1898, par l'élaboration d'une politique de construction navale qui leur a permis de dominer le Pacifique, les Américains ont pris possession des Philippines. Bien que la population des Philippines réclamait déjà son indépendance, les Américains ont colonisé les Philippines et pour satisfaire à la volonté de la population locale, ils ont créé un *État démocratique collaborateur* qui était composé de membres des familles les plus riches des Philippines. Le rôle de cet État était celui de gardien des terres, en échange de quoi le secteur agraire devait répondre aux volontés des Américains. Les Américains avaient plusieurs intérêts au niveau de l'exploitation des richesses agricoles, de l'accès à une porte d'entrée vers la Chine et de l'ouverture d'un marché expérimental pour les produits américains (De Koninck, 2005).

Étant donné cette forme de colonisation, les Philippines ont hérité de la pauvreté, d'une dépendance à l'exportation de produits de matières premières, de l'absence d'une base industrielle, des actifs productifs en majorité de propriétés étrangères et d'un système économique empreint de fortes inégalités. Ces inégalités se reflétaient dans un système politique dominé par une couche relativement étroite des familles de propriétaires et des élites. Cette situation perdure et continue de privilégier les familles de l'élite, aux dépens du peuple des Philippines. En plus de l'appauvrissement de la population, on peut aussi encore constater

l'influence que les colonialismes espagnol et américain ont eue par la langue, la culture et l'éducation. Notamment, bien que se côtoient plus de 80 langues aux Philippines, les deux langues officielles sont maintenant le Tagalog et l'anglais. L'anglais est aussi utilisé pour l'enseignement à tous les niveaux, depuis la réforme américaine du système d'éducation. Les habitants des Philippines composent donc quotidiennement avec les impacts de la colonisation, et ce, sur différentes sphères de leur vie.

Situation économique actuelle

Une illustration de la situation économique de la population permet de mieux comprendre la réalité de la population du pays. Selon les données de 2015 du National Statistics Office des Philippines, le revenu annuel moyen d'un ménage était de 235 000 pesos, ce qui équivaut à 5 865,60 \$ canadiens. Kelly, Astorga-Garcia et Esguerra (2009) indiquent qu'en 2008, le salaire annuel moyen d'une infirmière diplômée était de 100 000 pesos, ce qui équivalait à 2 500 \$ canadiens. De plus, en 2008, seulement 3,1 % de la population gagnait un revenu annuel supérieur à 12 500 \$.

Concernant le travail, plus de 54,4 % de la population occupe un emploi dans le secteur des services, suivi du secteur de l'agriculture (29,9 %) et de l'industrie (15,8 %) (National Statistic Office, Philippines Statistics Authority, 2015). Il est aussi important de souligner qu'après l'Inde, les Philippines sont le pays le plus important en matière d'entreprises de sous-traitance des grosses entreprises et des multinationales de pays comme les États-Unis et le Canada. Entre 2005 et 2008, les revenus de cette industrie aux Philippines sont passés de 2 à 6 milliards de dollars (US) (Lirio, 2010).

Enfin, le taux de chômage était de 6,5 % en 2015 et celui-ci affectait particulièrement les jeunes de 15 à 24 ans. En 2013, alors que le taux de chômage pour toute la population

active était de 7,1 %, celui des jeunes était de 16,1 %. Dans ce pays, les jeunes chercheuses et chercheurs d'emplois ont presque trois fois plus de chances que leurs homologues adultes (OIT, 2014) de se retrouver sans-emploi. En 2014, plus de 39,3 % des jeunes sans-emploi avaient suivi des études postsecondaires et près de la moitié d'entre eux avaient un diplôme d'études secondaires. Il n'y avait pas de différence significative entre le taux de chômage et le taux d'emploi entre les femmes et les hommes scolarisés, mais il existait une différence pour ce qui était des jeunes n'étant pas aux études ni en emploi. Parmi eux, 31,1 % des femmes étaient dans cette situation pour 17,5 % des hommes (OIT, 2014). Ensuite, pour ce qui est du taux de sous-emploi, à la dernière vérification faite en septembre 2015, il était de 21,0 %.¹¹ Tout comme le taux de chômage, ce sont les jeunes qui sont les plus touchés. Cette situation peut donc les amener à considérer une expérience de travail à l'étranger, forme de travail qui a été institutionnalisée aux Philippines durant l'ère Marcos.

L'Ère Marcos et l'institutionnalisation de « l'exportation de la main-d'œuvre »

Ferdinand Marcos fut le 10^e président de la République des Philippines et régna pendant plus de 20 ans. Il représentait le parti nationaliste et il a remporté l'élection présidentielle en 1965. À cette époque, les Philippines se trouvaient dans un boom économique face au reste de l'Asie. Lors de son premier mandat, notamment par des nominations politiques et autres stratégies, il a réussi à affaiblir le système judiciaire et à se créer un réseau de pouvoir important (Kushida, 2003). Il a aussi élargi le rôle de l'armée en récompensant personnellement les officiers lui étant fidèles. Il a accordé des monopoles à

¹¹ Les personnes sous-employées sont essentiellement celles qui expriment le désir d'avoir des heures de travail supplémentaires dans leur emploi actuel ou d'avoir un emploi supplémentaire, ou d'avoir un emploi avec des horaires de travail plus longs (National Statistic Office, Philippines Statistics Authority, 2014).

l'élite la rendant dépendante pour sa richesse et le mode de vie des gens en faisant partie. Il a également nommé neuf juges à la Cour suprême lui étant fidèles (Kushida, 2003).

En 1969, il fut réélu pour un second mandat par l'achat de votes, par la violence, par la fraude et par la dépendance qu'il avait réussi à créer chez plusieurs pour leur subsistance (Kushida, 2003). Un troisième mandat étant interdit aux Philippines par la Constitution de 1935, Marcos déclara la loi martiale le 23 septembre 1972. Il put donc suspendre la Constitution et continuer ses activités. Il continua d'utiliser la violence pour assujettir l'opposition politique. Il continua aussi de créer des monopoles et de nationaliser des secteurs importants au profit de l'élite et de ses alliés, tout en recevant un appui financier considérable des États-Unis et d'organisations comme la Banque mondiale et le Fonds monétaire international (FMI) (Kushida, 2003).

C'est justement à cette période, attribuable au choc pétrolier et à la pénurie d'emplois et de salaires décents du début de 1970, que l'émigration des Philippines pour aller travailler à l'étranger augmenta de façon considérable. En 1974, Marcos publia le Décret présidentiel 442 lors de la sortie du Code du travail. Ce règlement s'avéra être un programme de recrutement et de placement pour le travail à l'international. Au même moment, il créa trois agences au gouvernement pour les besoins des travailleuses et travailleurs travaillant à forfait, à l'étranger. Ces agences étaient le National Seamen Board (NSB), le Overseas Employment Development Board (OEDB) ainsi que le Bureau of Employment Services (BES). Ces organisations qui deviendront les Philippines Employment Overseas Administration (POEA) en 1982, étaient entre autres responsables de recruter travailleuses et travailleurs et de trouver des employeurs pour ceux-ci. Cependant en 1976, comme la demande était de plus en plus importante, le gouvernement délégua ce travail à des agences privées d'emploi. Aujourd'hui,

le POEA fait encore une portion du recrutement, mais ceci ne représente qu'une infime partie de tous les travailleuses et travailleurs partant pour l'étranger. La majorité est encore recrutée par des agences d'emploi privées (Asis, 2006). En 1976, 44 agences avaient obtenu une licence pour travailler au recrutement et elles sont maintenant plus de 3 500 en 2016 (Philippines Employment Overseas Administration, 2016). Cette hausse illustre bien l'importance croissante de l'émigration de la population des Philippines pour du travail hors des frontières.

Enfin, il y a eu cette institutionnalisation afin de répondre à la pénurie d'emplois, mais aussi afin de compter sur les transferts de fonds de l'international au pays pour réduire la dette des Philippines. Le pays bénéficie de sommes considérables attribuables aux transferts de fonds de l'étranger arrivant à l'intérieur de ses frontières. En 2013, les Philippines, qui font partie des pays du monde à recevoir le plus de transferts de fonds de l'étranger, ont reçu plus de 26,1 milliards de dollars (US), suivis du Mexique avec 22 milliards de dollars (US) et précédés de l'Inde et de la Chine avec respectivement 71 milliards et 60 milliards de dollars (US). On peut donc dire que le Code du travail des Philippines a établi une structure gouvernementale encourageant le travail outre-mer en 1974 et celle-ci est devenue une politique de longue durée dans le pays (OIT, 2013).

1.1.3. Programme des aides familiaux résidents (PAFR)

C'est en 1992 que le « Programme des aides familiaux résidents » a été instauré. Face au programme de 1981, on note un changement du terme « domestiques » pour « aides

familiaux »¹², dans la description du programme. De surcroît, en plus d'être créé pour combler les besoins des parents pour la garde de leurs enfants, celui-ci a aussi été créé pour répondre aux besoins en soins à domicile des personnes âgées ou handicapées (Khan, 2009). De plus, le PAFR a imposé des conditions d'éligibilité plus strictes et a repris les deux éléments qui étaient qualifiés de répressifs dans le programme de 1981, soit le statut temporaire ou de visiteur de la migrante et l'obligation de résidence chez l'employeur. Par ce programme, l'identité des AFR a continué à être racisée, genrée et identifiée à des femmes étant d'une classe pauvre, travaillant à soutenir leur famille demeurant toujours dans le pays d'origine (Langevin et Belleau 2000 ; Rose 2000 ; Zaman, 2006).

Pour revenir plus spécifiquement au fonctionnement du PAFR, le programme octroie un permis de travail temporaire étant nominatif (soit au nom d'un employeur) et obligeant la travailleuse à résider chez celui-ci, comme mentionné précédemment. Ce permis oblige l'AFR à travailler à temps plein et à compléter 24 mois de travail en quatre ans ou 3900 heures sur un minimum de 22 mois, pour être admissible à la demande de résidence permanente (Citoyenneté et Immigration Canada, 2014). Pour ce qui est du processus pour engager une AFR, les familles doivent d'abord envoyer une demande d'Étude d'impact sur le marché du travail (EIMT) au ministère de l'Emploi et du Développement social du Canada (EDSC) et être approuvées par celui-ci. Pour ce faire, elles doivent remplir certaines conditions indiquées sur le site du ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration (CIC) : elles sont énumérées dans la Figure 1.

¹² Notons que le terme « aides familiaux résidents » n'a pas été féminisé, malgré une majorité de femmes migrantes et occupant cet emploi.

Figure 1 : Conditions à remplir par les employeurs pour pouvoir engager une AFR

- Avoir d’abord déployé des efforts pour pourvoir le poste par l’embauche d’un citoyen canadien, d’un résident permanent ou d’un travailleur étranger déjà au Canada ;
- avoir un revenu suffisant pour rémunérer la personne ;
- pouvoir loger convenablement l’employé chez vous ;
- rédiger une offre d’emploi précisant comme tâches principales les soins à donner
 - à un enfant,
 - à une personne âgée,
 - à une personne handicapée.

Source : ministère de la Citoyenneté et de l’Immigration (2014)

Après avoir reçu l’approbation du gouvernement, la famille peut alors faire une offre à une travailleuse. En théorie, la travailleuse doit remplir les exigences énumérées dans la Figure 2.

Figure 2 : Conditions à remplir pour être admissible à immigrer au Canada sous le PAFR en tant qu’AFR

- Une étude d’impact sur le marché du travail (EIMT) favorable de la part d’un employeur au Canada ;
- Contrat écrit avec votre futur employeur, signé par vous et l’employeur ;
- Études terminées avec succès et qui équivalent à un diplôme d’études secondaires au Canada ;
- Minimum de six mois de formation, ou minimum d’un an d’expérience à temps plein rémunéré au cours des trois dernières années à titre d’aide familiale résidente ou dans une profession ou un domaine connexe ;
- Bonne connaissance du français ou de l’anglais ;
- Obtenir un permis de travail avant l’arrivée au Canada.

Source : ministère de la Citoyenneté et de l’Immigration (2014)

La travailleuse devra aussi avoir un Certificat d'acceptation du Québec (CAQ). Celle-ci devra par la suite s'occuper elle-même de faire une demande au CIC pour l'obtention de son permis de travail fédéral (Straehle, 2013) et pour obtenir un permis de résidence temporaire.

Après avoir complété le programme, les travailleuses peuvent faire une demande de résidence permanente pour elles-mêmes ainsi que simultanément pour leur famille, qui est toujours à l'étranger. Elles devront aussi faire une demande de permis de travail ouvert. Ce permis ouvert leur permettra d'occuper l'emploi qu'elles veulent. De plus, si les candidates veulent immigrer au Québec, elles doivent faire la demande du Certificat de sélection du Québec (CSQ) en même temps que la demande de résidence permanente. Ce certificat indique que les candidates seront aussi évaluées au Québec, notamment sur leurs capacités linguistiques en français. Il est cependant pertinent de mentionner que le délai pour obtenir la résidence permanente, soit à partir du moment qu'elles font la demande au moment où elles l'obtiennent, est aujourd'hui de 39 mois (Citoyenneté et Immigration Canada, 2014).

1.1.4. Changements au Programme des aides familiales résidentes (PAFR)

Le 30 novembre 2014, le gouvernement fédéral du Canada a annoncé d'importants changements au Programme des aides familiales résidentes (PAFR). Bien que les entrevues menées dans le cadre de cette recherche ne soient qu'avec des travailleuses ayant immigré sous le PAFR et que les changements ne concernent pas celles-ci, il semblait essentiel de traiter de ces changements.

Il y a eu deux changements considérables au programme. Le premier fut l'abolition de l'obligation de résidence chez l'employeur pour la travailleuse. La résidence chez l'employeur a été rendue optionnelle à la signature du contrat entre la travailleuse et l'employeur, selon les

besoins de chacun. Face à ce changement, le gouvernement fédéral a donc annoncé le changement de nom du programme pour le Programme des aides familiales (PAF)¹³. Il n'y a cependant pas eu de changement par rapport au permis de travail qui est resté nominatif. Le deuxième changement annoncé le 30 novembre 2014 fut la division de la voie vers la résidence permanente. Il a été annoncé qu'il y aurait, à partir de cette date, deux voies d'accès, soit la voie d'accès pour « Garde d'enfants » et celle pour « Soins pour personnes ayant des besoins médicaux élevés ». Ces deux catégories auraient chacune une limite d'acceptation de résidences permanentes de 2 750 par année. En plus de cette limite de 5 500 demandes, les exigences linguistiques ont été augmentées et une demande de licence d'infirmière autorisée à pratiquer au Canada a été rendue obligatoire pour celles qui emprunteraient la deuxième voie d'accès. Cependant, nous avons appris en août 2015 que la modalité de ces deux voies d'accès à la résidence permanente ne s'appliquerait pas aux travailleuses de la province de Québec. Leurs demandes de résidences permanentes devront se faire, selon le cas, sous le Programme régulier des travailleurs qualifiés (PRTQ). Les travailleuses devront donc passer par le système de pointage. Pour atteindre le nombre de points nécessaires pour accéder à la résidence permanente, des tests de maîtrise de l'anglais et du français devront être réussis. Une mise à niveau de leurs qualifications professionnelles, dans la période des 48 mois où elles travailleront en tant qu'AF devra aussi être faite. Certaines pourraient aussi faire leur demande sous les conditions du Programme de l'expérience québécoise (PEQ). Cependant, pour celles voulant emprunter cette voie, l'expérience de la garde des enfants (CNO 4411) ne se qualifiera pas. Il est aussi important de mentionner que les AF ne sont maintenant qu'une portion du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) et que les travailleuses venant de

¹³ On peut noter que le titre du programme n'a toujours pas été féminisé, ce qui est originalement Programme des aides familiaux (PAF)

l'étranger doivent passer par ce programme pour poser leur candidature. Enfin, malgré un changement positif concernant l'abolition de l'obligation de résidence chez l'employeur, il semble que pour les travailleuses du Québec et pour celles du reste du Canada, la résidence permanente ne soit plus aussi automatique à la suite de ces changements.

Enfin, ces changements ne devaient être appliqués qu'aux travailleuses avec un employeur ayant fait une demande d'EIMT après le 30 novembre 2014. Par contre, il semble selon plusieurs intervenants travaillant pour les droits des AFR que ce ne soit pas le cas. Depuis ces changements, la majorité des cas de travailleuses déjà sous le programme (ayant fait leur demande d'EIMT avant le 30 novembre 2014, étant déjà au Québec et voulant faire, par exemple, un changement d'employeur) voient leur demande refusée. Effectivement, les critères du programme actuel sont appliqués à leur demande lors de l'évaluation, tandis qu'elles devraient se voir toujours appliquer les critères du PAFR. Comme les demandes des deux programmes sont fondamentalement différentes et que les travailleuses ne sont pas capables de répondre aux critères du nouveau programme, leurs demandes sont refusées. Il semble que la restructuration du programme ait eu un effet de refus de masse, ce qui tend à l'élimination du programme.

1.1.5. Cadre supranational

Le cadre supranational régissant les conditions de travail et de vie des AF est constitué de quatre conventions de l'OIT relatives aux conditions de vie et de travail de ces travailleuses, dont une spécifiquement à propos des « travailleuses domestiques ». Bien que le Canada n'ait ratifié aucune de ces conventions, il est tout de même pertinent de les exposer, parce qu'elles indiquent les enjeux récurrents et communs dans le monde auxquels ces

travailleuses doivent faire face. Ce cadre expose notamment des enjeux pouvant nous aider à comprendre les difficultés d'insertion sociale et économique auxquelles ces travailleuses font face, à la suite de leur sortie du PAFR. On trouve d'abord la Convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée en 1952), la Convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) de 1975 et la Convention (n° 181) sur les agences privées d'emploi. Cependant, la plus pertinente et celle qui sera développée est la Convention (n° 189) adoptée en 2011, sur les « travailleuses et les travailleurs domestiques. »

Vers la fin des années 1940, l'OIT avait mené des études pour comprendre la pénurie de cette main-d'œuvre. Celles-ci avaient indiqué que la pénurie n'était pas attribuable à l'emploi en tant que tel d'AFR, mais au statut social précaire qui y était associé (Blackett, 2011). Ensuite, en 1965, l'OIT a souligné l'importance d'établir des normes de respect et de dignité pour ces travailleuses.

C'est seulement en 2010 et en 2011 que la Convention 189 a ainsi été élaborée. Elle se divise en 27 articles, qui portent sur les moyens d'assurer un environnement et un travail décent aux AF. Plusieurs articles de la convention peuvent influencer directement ou indirectement l'intégration économique et sociale de ces travailleuses. L'article 5 stipule l'obligation d'assurer une protection contre toutes formes d'abus, qu'ils soient d'ordre physique, psychologique ou à caractère sexuel. L'article 6 souligne l'obligation de jouir de conditions d'emploi équitables et de conditions de vie décentes. Ensuite, l'article 9 indique que la travailleuse doit être libre de parvenir à un accord avec l'employeur sur le fait de loger ou non chez celui-ci. À l'article 10, il est mentionné que la travailleuse doit avoir une égalité de traitement face aux autres travailleuses et travailleurs du pays d'accueil par rapport aux heures supplémentaires, aux temps de repos et aux périodes de repos. L'article 13 porte sur

l'obligation pour l'employeur d'offrir un milieu sécuritaire et sain. Dans la même idée, par l'article 14, la convention impose que les travailleuses aient droit au même niveau de sécurité sociale, y compris les dispositifs pour la maternité, que tout autres travailleuses et travailleurs du pays d'accueil. Les articles 10, 13 et 14 imposent l'égalité de traitement avec les natives et les natifs. Ces dispositions rappellent ce qui a été imposé par la Convention 97 sur l'égalité de traitement des migrants face aux nationaux. Elles rappellent aussi les articles de la Convention 143 qui comportent une partie dédiée aux sanctions imposées à des employeurs qui engageraient des immigrantes et immigrants qui ne seraient pas en règle pour travailler (Fudge, 2011).

Ensuite, l'article 15 pose des balises aux pouvoirs des agences privées d'emploi, comme l'avait fait la Convention 181 sur les agences d'emploi privées. Comme elles sont des intermédiaires plaçant les travailleuses en situation de vulnérabilité, notamment par les frais qu'elles leur imposent, la convention impose aux pays membres l'ayant ratifiée, des balises et des conditions d'exercice des activités de ces agences. Les membres l'ayant ratifiée doivent :

- (a) assurer qu'il existe des mécanismes de plaintes envers les activités de ces agences ;
- (b) s'assurer que les AF faisant affaire avec ces agences sur un territoire donné bénéficient d'une protection adéquate contre les abus ;
- (c) conclure des ententes bilatérales, régionales et multilatérales pour prévenir les abus et les pratiques frauduleuses en matière de recrutement, de placement et d'emploi ;
- (d) et, finalement, s'assurer que les honoraires facturés par ces agences ne soient pas déduits de la rémunération des AF.

Enfin, le préambule de la Convention 189 indique que :

(...) le travail domestique continue d'être sous-évalué et invisible et qu'il est effectué principalement par des femmes et des jeunes filles, dont beaucoup sont des migrantes ou appartiennent aux communautés défavorisées et sont particulièrement exposées à la

discrimination liée aux conditions d'emploi et de travail et aux autres violations des droits humains

Cette phrase rappelle la situation de précarité et de vulnérabilité dans laquelle sont placées ces travailleuses partout dans le monde et donc par le fait même explique la raison d'être de cette convention. Celle-ci est complétée par la Recommandation 201, également adoptée à la Conférence internationale de travail de 2011. Celle-ci donne des indications pratiques sur d'éventuelles mesures pour mettre en œuvre les clauses de la Convention. Ces recommandations touchent notamment le temps de travail, la liberté d'association et les mesures contre le harcèlement la violence psychologique, physique ou à caractère sexuel.

1.2. Portrait statistique de la situation des aides familiales

Dans cette partie, un portrait statistique au plan international et national des AF sera dressé. Depuis le début de ce document et tout au long de ce projet, les termes « aides familiales » et « aides familiales résidentes » ont été et seront utilisés plutôt que le terme « travailleuses domestiques » qui est aussi souvent utilisé. Selon la Convention 189 (article 1) de l'OIT concernant le travail décent pour les travailleuses et travailleurs domestiques :

- a) l'expression « travail domestique » désigne le travail effectué au sein de ou pour un ou plusieurs ménages ;
- b) l'expression « travailleur domestique » désigne toute personne de genre féminin ou masculin exécutant un travail domestique dans le cadre d'une relation de travail ;
- c) une personne qui effectue un travail domestique seulement de manière occasionnelle ou sporadique sans en faire sa profession n'est pas un travailleur domestique.

Le titre d'AFR sera utilisé parce que c'est le terme que l'on retrouve dans le PAFR. Sous ce programme, les AFR sont définies comme « *des personnes qui sont qualifiées pour fournir sans supervision des soins à domicile à des enfants, à des personnes âgées ou à des personnes handicapées* ». Cependant, on note une autre définition qui semble être plus adéquate pour représenter la réalité de ces travailleuses et qui semble se rapprocher davantage de celle de

l'OIT. Le *Groupe de travail québécois ad hoc sur la promotion du travail décent des travailleuses domestiques* (GTAH, p.1) de 2010 a défini le terme AF comme

(...) englobant tout travail destiné à la bonne marche d'une famille, notamment les soins aux enfants et leur éducation, le travail ménager et les soins à des adultes malades, handicapés ou en perte d'autonomie, etc.

1.2.1. Portrait statistique des aides familiales à l'international

Pour dresser un portrait statistique de ces travailleuses, si l'on se réfère au dernier rapport de l'OIT (2013), sur la base des données officielles de 117 pays et territoires, il y aurait selon une estimation que l'OIT qualifie elle-même de conservatrice, 52,6 millions de « travailleuses domestiques »¹⁴ dans le monde en 2010.¹⁵ Il est aussi indiqué dans le rapport que ce travail représente 3,5 % des emplois des femmes dans le monde. Mentionnons que depuis 1995, on rapporte une augmentation de plus de 19 millions de personnes pratiquant le travail de « domestiques ». Cependant, ces chiffres sont propices à être sous-évalués, vu que le nombre de ces travailleuses est sous-estimé dans les enquêtes des populations actives dans plusieurs pays. De plus, les statistiques de l'OIT ne comptabilisent pas le travail des enfants âgés de moins de 15 ans, également considérés comme « domestiques », qui s'élèverait à plus de 7,4 millions d'enfants dans le monde.¹⁶

Partout, le travail d'AF se caractérise par des conditions de travail difficiles. Un salaire très bas, des heures de travail excessives, des jours de repos hebdomadaire non garantis, une

¹⁴ Ici est utilisé *domestique* parce que c'est le terme qu'utilise l'OIT pour désigner ces travailleuses.

¹⁵ Les données du nombre de travailleuses domestiques ont été recueillies de publications officielles et complétées par les archives de LABORSTA Voir Annexe 1 du rapport de l'OIT (2013) pour plus d'informations sur la méthode utilisée pour trouver ces données.

¹⁶ À propos de la difficulté à rapporter les chiffres exacts, l'OIT indique: «Since there are reasons to believe that some of the primary sources used for the global and regional estimates undercount domestic workers, the true extent of domestic work is likely to be even greater. The global number of domestic workers could be close to the estimate of 100 million domestic workers that was previously cited by the ILO. However, with current data availability, it is difficult to determine the range where the "true" value lies, and the figures presented here are the most reliable (and deliberately conservative) minimum estimates available. » (OIT, 2013)

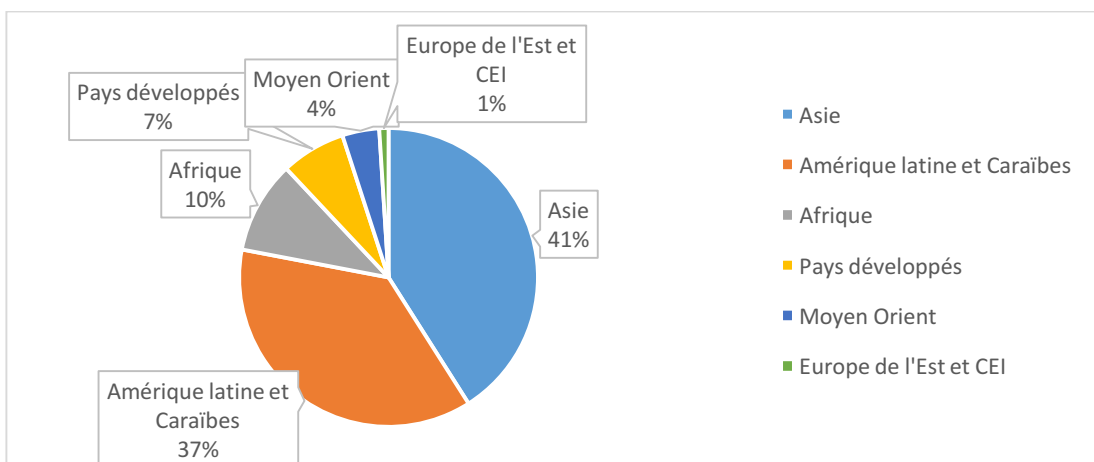
vulnérabilité aux abus physiques, psychologiques et à caractère sexuel et une restriction de leur mobilité caractérisent la réalité quotidienne de beaucoup d'AF. L'OIT indique que l'exploitation des « travailleuses domestiques », en partie imputable à des lacunes dans les législations nationales du travail, reflète souvent de la discrimination fondée sur le sexe, la race et la classe sociale. De plus, les recherches effectuées pour le rapport de l'OIT de 2013 signalent une présence d'exclusions de ces travailleuses, au niveau de la protection juridique. Seulement 10 % de ces travailleuses dans les 117 pays étudiés seraient couvertes par la législation générale du travail au même titre que les autres travailleurs et travailleuses dans leur pays (par exemple, l'accès à un salaire minimum, la protection en cas de blessures et autres). Plus de 29,9 % d'entre elles (15,7 millions de travailleuses) seraient exclues du champ d'application de cette législation. Entre ces deux extrêmes, des régimes intermédiaires existent où des exclusions et une couverture partielle se soldent pour les travailleuses par une protection plus faible dans certaines sphères.

Dans le monde, des régions emploient plus d'AF que d'autres. Selon l'OIT, l'Asie (majoritairement, la Chine), suivie de l'Amérique latine ainsi que l'Afrique, sont les trois régions qui emploient la majorité des « travailleuses domestiques » dans le monde, pour une proportion atteignant respectivement 41 %, 37 % et 10 %. Pour ce qui est de la catégorie des pays industrialisés, les pays de l'Est de l'Europe et la Communauté des États indépendants (CEI)¹⁷, en 2010, 3,6 millions de travailleuses étaient engagées dans les pays industrialisés (7 %) et 595.000 (1 %) pour l'est de l'Europe et la CEI. Ces chiffres se retrouvent à la Figure 3. Il est important de préciser que ces pourcentages comprennent des « travailleurs

¹⁷ La Communauté des États indépendants (CEI) a été créée en décembre 1991 par onze pays de l'ex-URSS : Arménie, Azerbaïdjan, Biélorussie, Kazakhstan, Kirghizstan, Moldavie, Ouzbékistan, Russie, Tadjikistan, Turkménistan, Ukraine. La CEI a été rejointe en décembre 1993 par la Géorgie (Site de l'Insee, consulté en 2015)

domestiques » hommes et que les pourcentages par région représentent les travailleuses et travailleurs natifs ainsi que les migrantes et immigrants à la région.

Figure 3 : Distribution des travailleuses et travailleurs domestiques (AF) par région, estimés de 2010



Source : Graphique anglais en français de l'OIT (2013), p.21 (Traduction libre)

Plusieurs régions et pays sont de grands « exportateurs »¹⁸ de main-d'œuvre dite « peu qualifiée » comme l'Amérique latine, qui « exportent » beaucoup de travailleuses et travailleurs vers des pays voisins. L'OIT cite comme exemple des femmes de Bolivie et du Paraguay qui vont aller travailler en Argentine ou des femmes du Nicaragua qui iront au Costa Rica. Pour ce qui est de la région de l'Asie, les Philippines, le Sri Lanka et l'Indonésie sont trois pays importants pour ce qui est de l'envoi de leurs travailleuses ailleurs dans le monde.

¹⁸ Il est intéressant de réfléchir au sens du mot « exportation de main-d'œuvre » que plusieurs auteurs utilisent. Zaman (2006) indique que les immigrants, à partir de la moitié du XXe siècle sont devenus produits. Ils sont devenus « marchandise » dont le travail est produit et vendu au profit des marchés nationaux et mondiaux. Zaman parle aussi de marchandisation des femmes immigrantes au Canada par notamment le PAFR

1.2.2. Portrait des aides familiales résidentes au Canada venues dans le cadre du le PAFR

Pour dresser un portrait statistique de cette population de travailleuses, il est important de prendre conscience qu'il existe plusieurs catégories d'AF au Canada comme celles travaillant pour des organismes publics ou des entreprises d'économie sociale, se rendant au domicile d'une personne chaque jour. Dans le cadre de ce projet, c'est la situation des travailleuses migrantes venues au Canada sous le PAFR, les AFR, qui sera étudiée. Selon les dernières données disponibles, on estimait qu'en 2009, il y avait 40 000 AFR, dont 15 % au Québec (CISO, 2012). De plus, selon « l'Enquête sur les aides familiaux résidents » par Castonguay (2009), entre 2000 et 2004, sur les 312 répondantes, comme on peut le voir dans le Tableau 1, 92,6 % étaient des femmes ayant comme pays d'origine les Philippines (Castonguay, 2009).

Tableau 1 : Caractéristiques des AFR ayant reçu leur résidence permanente entre 2000 et 2004

Groupe d'âge	Nombre	%
24 et moins	6	1,9
25-29	69	22,1
30-34	98	31,4
35-39	66	21,2
40-44	42	12,8
45-49	23	7,4
50 et plus	10	3,2
Total	312	100,0
Année d'admission	Nombre	%
2000	62	19,9
2001	49	15,7
2002	52	16,7
2003	67	21,5
2004	82	26,3
Total	312	100,0
Pays de naissance	Nombre	%
Maroc	6	1,9
Philippines	289	92,6
Autres	17	5,4
Total	312	100,0
Connaissance du français et de l'anglais	Nombre	%
Français seulement	13	4,2
Français et Anglais	32	10,3
Anglais seulement	267	85,5
Total	312	100,0

Source : Castonguay (2009)

Ensuite, pour ce qui est de l'éducation, il semble y avoir une différence entre les femmes migrantes vers les pays étrangers et celles restées dans leur pays d'origine. Les femmes travaillant comme AF aux Philippines sont issues de milieux très pauvres, sont généralement moins scolarisées et sont plus jeunes que celles immigrant au Canada sous le PAFR. Comme indiqué précédemment, les travailleuses migrantes au Canada ont été formées,

aux Philippines, pour des professions, entre autres, d’enseignantes, d’infirmières, d’avocates et d’opératrices d’ordinateurs (Atanackovic & Bourgeault 2014; Kelly 2009,2010; Hodge 2006; Zaman 2006). Les données d’une recherche menée en 2008 sur un échantillon de 148 AF, par l’Organisation des femmes des Philippines du Québec (PINAY) indiquent que 81,1 % d’entre elles possèdent un diplôme universitaire de leur pays d’origine. L’enquête de Castonguay (2009) a aussi rapporté des données semblables sur l’éducation des AFR venues sous le PAFR. Les résultats du Tableau 2 sur le plus haut niveau de scolarité atteint avant l’arrivée au Québec ont indiqué notamment que 90,4 % possédaient un diplôme d’études postsecondaires.

Tableau 2 : Plus haut niveau de scolarité atteint avant l’arrivée au Québec des AFR

Niveau de scolarité	Nombre	%
Études secondaires générales	12	3,8
Études secondaires professionnelles	18	5,8
Études postsecondaires	282	90,4
Études collégiales générales	31	9,9
Études collégiales professionnelles	95	30,4
Certificat universitaire	13	4,2
Baccalauréat ou maîtrise universitaire	143	45,8
Total	312	100,0

Source : Castonguay (2009), Tableau 2 dans l’Annexe II

De plus, Castonguay (2009) indique les domaines diversifiés dans lesquels les participantes à son étude avaient étudié dans leur pays d’origine (Tableau 3). Près du tiers (31,1 %) des répondantes avaient suivi une formation dans le domaine de la santé, 27,9 % une formation en gestion, administration, finance, marketing et vente, et 16,7 %, une formation en sciences sociales et en éducation. L’auteure mentionne aussi que 45,8 % des répondantes disaient avoir suivi une formation professionnelle pour être AF, avant leur arrivée au Québec.

Tableau 3 : Domaine de formation des AF du plus haut niveau de scolarité atteint (Tableau 2) avant l'arrivée au Québec

Domaine de formation	Nombre	%
Gestion, administration, finance, marketing, vente	87	27,9
Sciences exactes	12	3,8
Sciences appliquées	25	8,0
Science de la santé	97	31,1
Arts, sports et loisirs	8	2,6
Lettres et sciences humaines	12	3,8
Sciences sociales et éducation	52	16,7
Général	18	5,8
Non-réponse	1	0,3
Total	312	100,0

Source : Castonguay (2009), Tableau 3 dans l'Annexe II

1.2.3. Portrait des employeurs des aides familiales

Si l'on cherche à dresser le portrait des employeurs des AFR, il semble difficile de trouver des données empiriques sur le sujet. Selon les conditions que la famille (l'employeur) doit remplir pour pouvoir engager une travailleuse sous le PAFR, soit notamment d'avoir un revenu suffisant pour pouvoir rémunérer la personne ainsi que de pouvoir la loger convenablement (Emploi et développement social du Canada, 2014), on peut comprendre que le ménage doit se situer dans la classe aisée des Québécois pour avoir les capacités financières et matérielles suffisantes. Les données recueillies par Galerand et Gallié (2014) par des entrevues avec 33 travailleuses ayant immigré au Québec sous le PAFR vont dans le même sens.

En effet, sur toutes les travailleuses interviewées, bien qu'elles n'avaient en majorité aucune idée du salaire annuel exact de leur employeur, dix-sept estimaient qu'ils étaient riches ou très riches. Les données indiquent aussi que les employeurs occupaient des professions

hautement qualifiées, dont 21 étant chefs d'entreprises et 14 occupants des professions comme médecins, avocats et dentistes.¹⁹

Les auteurs ont aussi questionné les travailleuses quant à la présence des employeurs au domicile. Un tiers (1/3) des employeurs étaient toujours absents de la résidence et devaient voyager pour leurs fonctions. Les travailleuses devaient donc assumer la garde des enfants et toutes les autres tâches pour de longues périodes. Sinon, un autre tiers (1/3) était au contraire toujours à leur domicile, tandis que les autres partageaient leur temps entre la maison et leur bureau. Les femmes interviewées ont rapporté qu'aucun employeur ne prenait en totalité la charge des tâches domestiques et que certains n'en effectuaient aucune. Ces données vont dans le même sens que les constats de PINAY en 2008. Selon l'organisation, les AFR accomplissaient plusieurs tâches domestiques, notamment la lessive, le ménage et la cuisine, en plus de devoir accomplir les tâches de soins aux enfants ou aux personnes âgées, initialement prévues à leurs contrats de travail.

Finalement, selon Galerand et Gallié (2015), plus de 70 % des femmes interviewées ont dû changer au moins une fois d'employeur durant les 24 mois obligatoires pour pouvoir faire la demande de résidence permanente. Ce résultat concorde avec les statistiques de l'Association des aides familiales du Québec (AAFQ).

1.3. Passage des immigrantes sous le PAFR

Toujours pour faire un état des lieux de la situation des AFR au Canada, cette section explore le passage de celles-ci sous le PAFR. Ces travailleuses font face à des obstacles ressemblant à ceux auxquels font face les immigrantes qualifiées venant sous le système

¹⁹ Mentionnons que lorsque Galerand et Gallié (2014) parlent notamment de l'emploi ou du revenu de l'employeur, il n'y a pas d'information pour distinguer s'il s'agit d'un homme ou d'une femme. Aucune distinction n'est faite et il n'y a pas d'information sur les deux personnes du couple, le cas échéant.

permanent d'immigration, mais sous une dynamique différente vu l'influence du PAFR. Quatre variables caractérisent leur situation et nous pouvons diviser celles-ci en deux périodes, soit lorsqu'elles travaillaient sous le PAFR et à la suite de celui-ci à partir de l'obtention du permis ouvert à leur demande de résidence permanente. Ces quatre variables sont les stratégies et les obligations familiales des travailleuses, les pratiques des agences privées d'emploi, les pratiques de l'État qui comprennent la reconnaissance des qualifications étrangères ainsi que les restrictions associées au permis de travail délivré par l'État à ces travailleuses, ainsi que les pratiques des employeurs sous le PAFR et des employeurs en organisations. Toutes ces variables semblent influencer de diverses façons l'intégration de ces femmes, donc par le fait même avoir un impact sur leur parcours ou non de requalification professionnelle.

1.3.1. Stratégies et obligations familiales

D'une part, il y aura un accent sur les obligations financières en raison de la stratégie migratoire qui est souvent familiale. À cause de cette stratégie, les AFR ont d'importantes responsabilités financières en plus de vivre une cassure de leur unité familiale. D'autre part, il est pertinent de se questionner sur les stratégies et des obligations familiales possibles découlant de l'arrivée de la famille de la travailleuse après le PAFR.

1.3.1.1. Stratégie migratoire familiale sous le PAFR

Plusieurs raisons poussent ces travailleuses à quitter leur pays pour aller travailler dans un pays étranger. Oso Casas (2005), dans son étude sur les « Stratégies de mobilité sociale des domestiques immigrées en Espagne », indique que pour l'immigration latino-américaine et philippine en Espagne, la femme est le plus souvent le personnage principal du projet migratoire. Elle ajoute que la « stratégie familiale » est fréquente chez ces femmes. Ces

stratégies peuvent avoir trois objectifs : l'objectif d'entretien et de subsistance quotidienne de l'unité familiale outremer (nourriture et vêtements notamment), l'objectif matériel à atteindre (épargne, achat d'une maison, etc.) et finalement un objectif immatériel qui est notamment de permettre à leurs enfants de poursuivre leur scolarité. On peut lier ces stratégies aux femmes venant au Canada sous le PAFR. Dans l'étude de Castonguay (2009), 279 femmes sur 312 envoyaient des devises à l'étranger et parmi elles, 196 en envoyaient sur une base régulière. Le projet migratoire peut également être motivé par une « stratégie individuelle ». Selon Oso Casas (2005), de façon générale, la stratégie individuelle s'applique aux femmes célibataires, sans enfant ou membre de la famille à leur charge dans le pays d'origine et cette stratégie renferme un objectif de « dépassement de soi ». Cette stratégie va notamment passer par un perfectionnement de son éducation dans le but d'une ascension socioprofessionnelle, dans ce cas-ci en Espagne. Un objectif d'indépendance de la femme (autonomie économique face à l'autorité parentale ou de l'époux) et d'autres objectifs que l'on pourrait qualifier d'échappatoires (fuir un contrôle social dans leur pays, de la violence familiale, etc.) font également partie des stratégies individuelles. Les travailleuses migrantes peuvent aussi migrer à l'étranger pour des objectifs individuels tout en devant répondre à des objectifs d'une stratégie migratoire familiale. Enfin, vu les conditions politiques, sociales et économiques de leur pays, afin d'améliorer leurs conditions et celles de leurs proches, ces femmes, par des stratégies dites familiales et individuelles, vont migrer à l'étranger en tant qu'AF.

Le programme crée une importante cassure au niveau de l'unité familiale. Aucune disposition dans le programme n'est prévue pour que la famille des travailleuses migre avec elle au Canada, lorsqu'elles sont sous le PAFR. Ces femmes doivent donc quitter conjoints et enfants afin de pouvoir venir travailler au Canada, leur envoyer des fonds et attendre qu'ils

soient admissibles à la résidence permanente. Selon l'enquête de Pratt et Pendakur (2008) sur les femmes ayant migré sous le PAFR au Canada, la médiane pour ce qui est des années de séparation est 8 ans. Elles mentionnent que ces années ne sont pas nécessairement toutes attribuables au PAFR. Les résultats indiquaient qu'il était commun pour plusieurs d'avoir travaillé à Hong Kong ou à Singapour, avant de venir au Canada. Pratt et Pendakur (2008) rapportent, selon les propos d'un travailleur pour l'Immigrant Services Society à Vancouver, que cinq à six années est la moyenne d'années de séparation de la famille attribuable au PAFR. On peut donc comprendre pourquoi les enfants ne sont plus en bas âges lors de la réunification familiale. À ce propos, Kelly, Astorga-Garcia et Esguerra (2008) indiquent aussi que les enfants qui arrivent ici ont, en moyenne, entre 18 et 20 ans. Cette séparation, en plus d'amener une quantité considérable de divorces, amène une quantité de stress importante pour la travailleuse et sa famille (Pratt & Pendakur, 2008).

1.3.1.2. Stratégies familiales à la suite du PAFR

Il est pertinent de se questionner par rapport à l'influence des obstacles familiaux sur la requalification professionnelle des AFR. Si l'on se réfère aux immigrantes qualifiées d'un programme permanent, Chicha (2009) indique que la répartition des tâches domestiques, l'accès restreint aux services publics de garde, la priorisation de la carrière de l'autre conjoint ainsi que la présence de jeunes enfants peuvent freiner l'intégration professionnelle de celles-ci. Les résultats de la recherche de Germain (2013) sur les obstacles influençant le parcours de requalification vont dans le même sens. En plus des contraintes financières, la priorisation du conjoint ainsi que la présence d'enfants en bas âges ont influencé la décision de participer ou non à une requalification. De manière générale, ces deux facteurs retardaient le moment de la requalification.

Pour les AFR, étant donné que le temps moyen de séparation est important, les enfants arrivent en moyenne au Québec à l'adolescence ou au début de l'âge adulte (Pratt & Pendakur, 2008). On peut donc se questionner à savoir si, à l'arrivée de sa famille, la travailleuse sera soumise à des obstacles semblables. On peut aussi se demander si le temps de séparation créera des obstacles autres qui pourront avoir de l'influence sur le parcours de requalification de ces travailleuses.

1.3.2. Pratiques des agences privées d'emploi

1.3.2.1. Impacts des pratiques des agences privées d'emploi sous le PAFR

Il est important d'aborder la question des pratiques des agences d'emploi privées, parce qu'elles jouent, selon la littérature, un rôle important en ce qui trait à la création d'obstacles à l'intégration sociale et économique des AFR (Atanackovic & Bourgeault 2013 et 2014 ; Amnistie internationale, 2006 ; OIT, 2013 ; Oso Casas, 2002). Plusieurs pratiques des agences de placement sont considérées comme « douteuses ». Notamment, les agences peuvent faire travailler les AFR pour divers employeurs, malgré le permis alloué par le PAFR qui associe l'AFR à un seul employeur. Des AFR peuvent aussi arriver au Canada et se retrouver sans travail parce que les agences veulent avoir des candidates « en attente ». Ces pratiques peuvent les placer sans protection sociale, dans l'illégalité et même leur causer un renvoi dans leur pays d'origine (CISO, 2012). De plus, les agences privées d'emploi à l'international et au Canada sont une partie importante de la création de la dette associée à la migration de la travailleuse. Pour traiter leur demande (sans compter les frais de déplacements et autres), ces agences imposent des frais de plusieurs milliers de dollars aux travailleuses (Atanackovic & Bourgeault 2013 et 2014 ; Amnistie internationale, 2006 ; Blackett, 2011 ; CISO, 2012 ; Fudge, 2011 ; OIT, 2013 ; Oso Casas, 2002). La première formalité à remplir pour

entreprendre ce projet est donc de trouver les ressources pour financer cette migration. Oso Casas (2006) indique, par les résultats de ses entrevues avec ces femmes migrantes travaillant en Espagne, que plusieurs moyens étaient déployés pour trouver ces sommes d'argent. Par moyens, on entend notamment une hypothèque, un prêt bancaire, mais aussi un prêt de leur entourage (familles, amis, conjoint, etc.). On voit donc un phénomène de privatisation de l'immigration qui ne se limite pas seulement au travail de soins, mais que l'on retrouve maintenant au Canada dans tous les secteurs (Boti & Guy, 2012).

Selon le Rapport sur le monde du travail de 2014 de l'OIT, les agences privées d'emploi jouent un rôle important pour les migrantes et migrants de plusieurs régions du monde. Plus de 80 % des travailleuses et travailleurs de l'Asie et du Moyen-Orient sont passés par ces agences, pour travailler à l'étranger dans différents secteurs. Pour ce qui est des AFR, dans l'objectif de se trouver un employeur potentiel au Canada et afin de remplir tous les formulaires nécessaires pour obtenir les divers permis associés au PAFR, plusieurs font affaire avec des agences privées d'emploi directement du pays où elles se trouvent ou directement du Canada, si elles doivent changer d'employeur. Pour ce qui est des employeurs, la raison principale pour laquelle ils font affaire avec des agences est de pouvoir entrer en contact avec une AFR et de minimiser leur charge de travail en ce qui a trait aux documents relatifs à l'immigration à remplir (Atanackovic & Bourgeault, 2013).

Les agences de placement sont vues comme des consultantes au sens de la Loi sur l'immigration et elles sont à but lucratif. Fudge (2011) indique que la croissance des agences privées d'emploi au Canada qui exigent des frais aux travailleuses migrantes, coïncide avec le déclin général du rôle des services publics dans l'emploi et des efforts des agences pour

légitimer leur rôle comme étant les intermédiaires dans le marché du travail. Ces agences de placement peuvent leur réclamer entre 2 000 et 5 000 \$ US (Amnistie internationale, 2006).

Du côté de la législation fédérale et provinciale au pays, les pratiques des agences ne sont pas règlementées. En avril 2010, le gouvernement fédéral a indiqué que les employeurs devraient payer pour tous les frais de recrutement et de voyage des travailleuses et a rappelé que quelques provinces ne permettaient pas aux agences de placement de facturer aux travailleuses ces frais. Cependant, il n'a pas formellement interdit à celles-ci de le faire. En fait, le fédéral a transféré ces compétences de surveillance aux provinces qui n'ont en majorité pas instauré de règles à ce sujet.

Il est aussi pertinent de mentionner que des conventions de l'OIT couvrent ce sujet, tel qu'indiqué précédemment. En plus de la Convention 189 qui balise le pouvoir des agences par son article 15, la Convention 181 sur les agences d'emploi privées d'emploi aborde des points importants. L'article 7 (1) indique que « Les agences d'emploi privées ne doivent mettre à la charge des travailleuses et travailleurs, de manière directe ou indirecte, en totalité ou en partie, ni honoraires ni autres frais » et l'article (1) :

« Tout Membre doit, après consultation des organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, prendre toutes les mesures nécessaires et appropriées, dans les limites de sa juridiction et, le cas échéant, en collaboration avec d'autres Membres, pour faire en sorte que les travailleurs migrants recrutés ou placés sur son territoire par des agences d'emploi privées bénéficient d'une protection adéquate, et pour empêcher que des abus ne soient commis à leur endroit. Ces mesures doivent comprendre des lois ou règlements prévoyant des sanctions, y compris l'interdiction des agences d'emploi privées qui se livrent à des abus et des pratiques frauduleuses. »

De plus, l'article 8 (2) impose que : « Lorsque des travailleurs sont recrutés dans un pays pour travailler dans un autre, les Membres intéressés doivent envisager de conclure des accords bilatéraux pour prévenir les abus et les pratiques frauduleuses en matière de recrutement, de placement et d'emploi. »

Enfin, les pratiques des agences privées d'emploi à l'international comme au Canada amènent de réels problèmes. De plus, le Canada n'a ratifié aucune des conventions internationales touchant cette problématique.

1.3.2.2. Impact des pratiques des agences privées d'emploi à la suite du PAFR

Les pratiques des agences privées d'emploi entraînent des embûches pendant la période où les travailleuses doivent exercer l'emploi d'AFR sous le PAFR, notamment par l'obligation de remboursement qui place ces femmes dans une position de vulnérabilité. Elles seront prêtes à accepter plusieurs conditions pour pouvoir continuer de rembourser leur dette (Oso Casas, 2002). Cependant, il semble que l'endettement suit les travailleuses pendant plusieurs années, parfois même à la suite des 24 mois accomplis en tant qu'AFR. Un des premiers obstacles à la requalification professionnelle de celles-ci, selon Atanackovic et Bourgeault (2014), est l'obstacle financier. Par rapport à ce point, Galerand et Gallié (2014) rapportent de leurs entrevues que les travailleuses disaient s'être endettées en moyenne entre 2000 \$ et 3500 \$ seulement pour pouvoir migrer, et ce, au profit des agences privées d'emploi. Plusieurs de ces travailleuses remboursaient encore leur dette au moment de l'entrevue, bien que plus de la moitié d'entre elles (24 participantes sur 33) avaient terminé leurs 24 mois sous le PAFR lors de ces entrevues. Ces constats rappellent ceux d'Oso Casas (2002) qui indiquait que la dette contractée par la travailleuse serait le premier obstacle à l'ascension de classe sociale de celles-ci dans le pays d'accueil.

1.3.3. Politiques institutionnelles

Pour ce qui est des politiques institutionnelles, il sera question de la reconnaissance ou plutôt de la non-reconnaissance des qualifications étrangères qui résulte notamment de la

structure des politiques institutionnelles. Ensuite, il sera question des restrictions associées au statut délivré par l'État aux travailleuses qui semblent influencer leur intégration économique et sociale au Canada et au Québec.

1.3.3.1. La reconnaissance des qualifications étrangères sous le PAFR

Lorsqu'elles travaillent sous le PAFR en tant qu'AFR, on ne peut pas parler de reconnaissance ou de non-reconnaissance de leurs qualifications étrangères. Pour rendre justice à la réalité des AFR qui, tel que mentionné, possèdent en majorité des diplômes d'études postsecondaires et souvent universitaires, il serait plus représentatif de la réalité de dire que leurs qualifications étrangères semblent ignorées. Quand on parle de reconnaissance, nous désignons une prise en considération que la travailleuse possède ces qualifications étrangères tandis que lorsqu'elles travaillent sous le PAFR, il n'en est pas question. Elles accomplissent un travail qui semble être considéré comme non ou peu qualifié par l'État. De surcroît, lorsque Galerand et Gallié (2014) ont énuméré les tâches quotidiennes de ces travailleuses comme l'avait fait PINAY (2008), ils ont révélé le fait qu'aucune différence n'est faite en fonction des qualifications étrangères de la travailleuse. Elles semblent toutes accomplir un nombre important de tâches « domestiques » ou « ménagères » tout en s'occupant des enfants de l'employeur ou d'une personne âgée. Cependant, sur ce point, les services d'immigration le précisent

(...) les travaux domestiques, le ménage et les autres tâches ménagères semblables, comme la préparation des repas, sont permis dans une faible proportion de l'ensemble des tâches, et lorsqu'elles sont clairement liées aux tâches de soins à la ou aux personnes, elles ne peuvent toutefois pas être la tâche principale

Enfin, il est possible de dire que dès leur arrivée sous le PAFR, leurs qualifications étrangères ne semblent pas être prises en compte. D'une part, bien que le PAFR exige une scolarité

postsecondaire, celles migrant sous celui-ci accomplissent toutes des tâches non spécialisées en domicile privé. D'autre part, bien que le PAFR prescrivent des tâches domestiques dans une proportion minime, il semble que dans la réalité, elles occupent une place aussi ou plus importante que celle des soins (Galerand et Gallié, 2014).

1.3.3.2. La reconnaissance des qualifications étrangères à la suite du PAFR

Comme mentionné précédemment, la non-reconnaissance des qualifications étrangères est une cause de la déqualification professionnelle des immigrantes qualifiées et des AFR sous le PAFR. Germain (2013), indique que la non-reconnaissance des qualifications étrangères a aussi de l'influence sur le parcours de requalification professionnelle des immigrantes qualifiées et c'est ce qui sera développé dans cette partie.

D'une part, Chicha et Charest (2008) soulèvent que la personne issue de l'immigration voulant faire reconnaître ses qualifications étrangères doit passer par un long processus où elle sera confrontée à une multitude d'acteurs, dont les organismes gouvernementaux, les universités ainsi que les ordres professionnels s'il s'agit d'une profession réglementée. Ces acteurs doivent appuyer leurs décisions sur des critères variables et susceptibles de recevoir plusieurs interprétations. Une absence de procédures transparentes, claires et rigoureuses, laisse place aux préjugés et aux stéréotypes des intervenants tout au long du processus et peut teinter négativement les résultats, pour la personne immigrante. Par ailleurs, les immigrantes de minorités racisées ainsi que les femmes de pays en développement sont plus touchées par la déqualification professionnelle. De plus, le processus est complexe et coûteux, ce qui peut en décourager plusieurs, d'autant plus que le résultat est incertain (Chicha & Charest, 2008). Pour ce qui est de la dynamique particulière des AFR sous le PAFR, Atanackovic et Bourgeault (2014), ainsi que Spitzer et Torres (2008), indiquent qu'en plus des barrières créées par le

PAFR, le manque de reconnaissance des qualifications étrangères, soit les diplômes ainsi que l'expérience de travail, contribuent de façon importante à la déqualification professionnelle de ces femmes.

Deuxièmement, la reconnaissance des qualifications étrangères influence aussi le parcours de requalification professionnelle des immigrantes qualifiées, selon Germain (2013). Les résultats de la recherche de celle-ci indiquent un lien fort entre les difficultés pour les sujets interviewés à faire reconnaître leurs qualifications par les différentes institutions (entreprises, ordres professionnels, gouvernement) et la décision de retourner aux études. Le lien entre la non-reconnaissance des qualifications et la décision des immigrantes de retourner aux études était fort pour celles avec une profession régie par un ordre professionnel, puisque c'est l'ordre qui permet ou non l'accès à la profession et non l'évaluation comparative du ministère. Concernant les AFR au Canada, il n'y a pas d'information recueillie sur un possible lien entre le processus de reconnaissance de leurs qualifications acquises à l'étranger et la requalification professionnelle. Il n'y a qu'Atanackovic et Bourgeault (2014) qui soulignent que le coût et la durée du processus de reconnaissance de l'Évaluation comparative des études du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC)²⁰ en découragent plusieurs, tout comme le temps requis et les coûts d'un retour aux études.

Enfin, la non-reconnaissance des qualifications acquises à l'étranger par les diverses institutions au Québec a un lien direct avec la déqualification professionnelle et semble aussi avoir un effet sur la décision de participer à une formation, pour les immigrantes venues au Québec sous une catégorie permanente. Pour ce qui est des AFR, leurs qualifications étrangères ne sont pas reconnues et c'est ce qui crée en partie leur déqualification

²⁰ Depuis avril 2014, le MICC est maintenant dit MIDI, soit le ministère Immigration, Diversité et Inclusion.

professionnelle. Il n'y a cependant pas d'information sur l'impact de cet indicateur sur la requalification professionnelle de celles-ci.

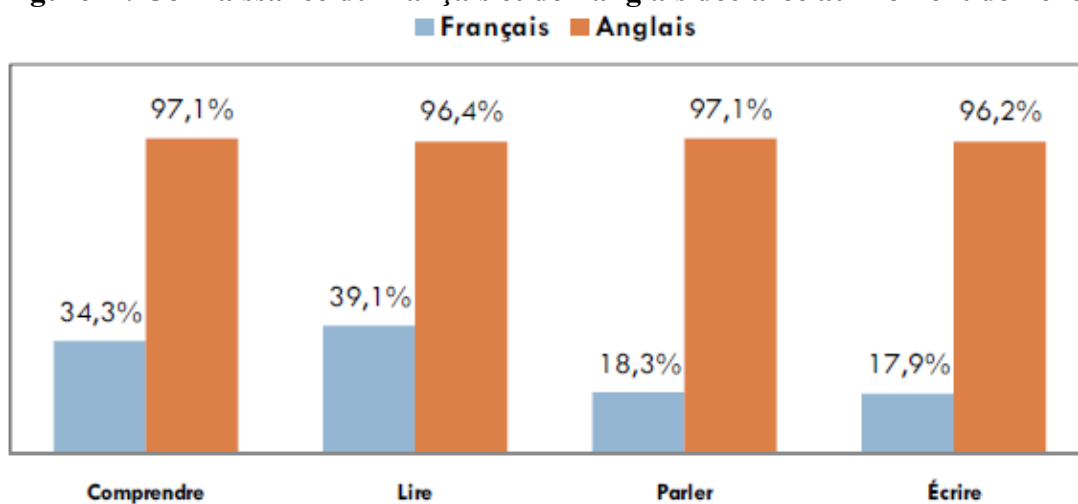
1.3.3.3. Restrictions associées au permis de travail sous le PAFR

Plusieurs chercheurs ont indiqué que la structure du programme place les travailleuses migrantes dans une position de vulnérabilité et de précarité (Straehle, 2013), ce qui nuit à leur intégration sociale et économique (Atanackovic & Bourgeault, 2014). Le statut temporaire ou de « visiteuse » dans lequel se retrouvent ces femmes est un problème soulevé à répétition par les chercheurs. (Atanackovic & Bourgeault 2014 ; Bakan & Stasiulis, 1994 ; Brickner & Straehle, 2009 ; Bourgeault, Atanackovic & Parpia 2010 ; Kelly 2008 ; Khan 2009 ; Langevin & Belleau 2000 ; Moffette 2010 ; Rose 2000). Le statut temporaire suggère qu'elles ne soient pas citoyennes permanentes à part entière avant d'obtenir leurs papiers confirmant leur résidence permanente. Cette situation, qui peut être utilisée comme chantage de la part d'un employeur, peut dissuader une travailleuse de faire valoir ses droits. Par peur de ne pas obtenir la résidence permanente pour elles et leurs familles, il a été rapporté par plusieurs chercheurs que des femmes travaillant dans une situation où l'on retrouve des manifestations d'abus ou d'exploitation ne diront rien la plupart du temps et ne feront pas de plainte (Langevin & Belleau, 2000 ; Moffette, 2010). Bien qu'elles sachent qu'elles devraient contacter le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale ou la ligne de plaintes urgentes du CIC, plusieurs ne le font pas par peur de représailles. Certaines contacteront les organisations s'occupant de la défense des droits des AFR, mais plusieurs ne connaissent pas leur existence (Atanackovic & Bourgeault, 2014; Bourgeault, Atanackovic & Parpia 2010).

De plus, leur statut sous le PAFR limite leur accès aux services publics, concernant l'éducation, les soins de santé et les services spécialisés offerts aux immigrantes et

immigrants. Au sujet de l'accès à l'éducation, en ce qui concerne le PAFR, le visa temporaire qui leur est accordé ne leur permet de suivre que des cours non crédités. Pour suivre des cours crédités de plus de six mois, elles doivent obtenir un visa d'études au coût de 150 \$. Pour ce qui est des services offerts aux nouveaux arrivants au Canada, ces femmes n'ont pas le droit au cours de langues pendant la période où elles sont sous le PAFR. Il est intéressant sur ce point de regarder la Figure 4, tirée de l'étude de Castonguay (2009) sur les habitudes en français et en anglais des participantes. On comprend que la proportion des femmes parlant français est très basse si on la compare à celle des femmes parlant anglais. Dans son étude, l'auteure indique aussi que 92 % des répondantes, le pourcentage de femmes venant des Philippines dans l'échantillon de l'étude, parlaient anglais avant d'arriver au Canada. Pour ce qui est du français, 89,1 % ont déclaré avoir appris cette langue au Canada.

Figure 4 : Connaissance du français et de l'anglais déclarée au moment de l'entrevue



Source : Castonguay (2009), p. 27

Quant à l'accès aux soins de santé, lorsqu'elles arrivent au Canada, comme pour tous les immigrantes et immigrants, on note un délai d'en moyenne trois mois pour qu'elles soient couvertes par l'assurance maladie. Pendant cette période, l'employeur est tenu de payer les frais pour que la travailleuse soit couverte, ce qui n'est pas toujours fait, selon l'étude d'Atanackovic et Bourgeault (2014). De plus, l'AFR ne bénéficie pas de la protection automatique de la *Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles* (LATMP). Effectivement, cette loi exclut les « domestiques » à la définition de « travailleur » à l'article 2 de la loi. La « domestique » est définie de cette façon

« domestique » : une personne physique, engagée par un particulier moyennant rémunération, qui a pour fonction principale, dans le logement de ce particulier :

1 ° d'effectuer des travaux ménagers ; ou

2 ° alors qu'elle réside dans ce logement, de garder un enfant, un malade, une personne handicapée ou une personne âgée

En plus de cette exclusion, on trouve l'exclusion de la « gardienne » qui est définie comme « la personne physique engagée par un particulier pour garder un enfant, un malade, une personne handicapée ou une personne âgée, et qui ne réside pas dans le logement de ce particulier ». Elles sont donc exclues de la protection automatique, mais le législateur a prévu pour les « domestiques » la possibilité de s'inscrire à la protection de la LATMP. L'article 18 de la loi prévoit que la « domestique » pourra s'inscrire à la Commission pour pouvoir bénéficier de cette protection. Elle sera donc responsable des coûts pour l'inscription, ainsi que la cotisation, qui sont normalement payés par l'employeur (CDPDJ, 2008). À l'article 19 de la LATMP, il est aussi prévu qu'une organisation de « domestiques » pourrait inscrire ses membres à la Commission et serait considérée comme leur employeur.

Enfin, les organisations aidant les AFR avant leur arrivée ou pendant leur intégration au Canada, notamment pour se bâtir des compétences de base pour le travail et une communauté

de contact, manquent souvent de ressources pour offrir des services complets de qualité. (Atanackovic & Bourgeault, 2014)

1.3.3.4. Pratiques d'intégration à l'emploi à la suite du PAFR

En plus des restrictions liées au permis délivré aux travailleuses par l'État, il semble y avoir un manque au niveau des ressources offertes par celui-ci, à la suite de leurs 24 mois de travail en tant qu'AFR. En effet, aucun programme d'intégration sur le marché du travail n'est organisé pour répondre aux besoins particuliers de ce groupe.

Charest et Chicha (2008) ont examiné les politiques mises sur pied au Québec pour soutenir l'intégration sur le marché du travail des personnes issues de l'immigration et leurs résultats confirment leur portée limitée. La politique d'intégration en emploi des immigrantes et immigrants table, en premier lieu, sur des partenariats avec le secteur public, parapublic, privé et communautaire. Il existe une importante décentralisation des services et activités d'intégration du MIDI vers les partenaires de terrain. Notamment, il y a eu des partenariats avec d'autres ministères, avec le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre (CAMO-PI)²¹ qui avait comme mission de trouver des solutions pour régler des problèmes communs de main-d'œuvre de secteurs particuliers, ainsi qu'avec des organismes communautaires pour les cours de francisation notamment. Cependant, en plus des cours de compétences linguistiques, il existe une diversité importante de programmes qui vont notamment de la reconnaissance des acquis jusqu'aux programmes d'employabilité.

Charest et Chicha (2008) indiquent que le Québec a davantage tendance à miser sur les programmes qui requièrent moins de ressources (programmes dont le coût par immigrante est plus bas) que ceux qui en requièrent davantage. De plus, ils expliquent la portée limitée de ces

²¹ Le Comité d'adaptation de la main-d'œuvre- Personnes immigrantes (CAMO-PI) CAMO-PI a été supprimé en 2015

programmes par trois problématiques. Premièrement, il y a le sous-financement des programmes d'intégration des immigrantes et immigrants au marché du travail. Ceci veut dire qu'en plus de créer des obstacles aux organismes communautaires, le manque de financement entraîne le contingentement des programmes les plus efficaces et l'instauration de conditions d'admissibilité plus strictes (Chicha & Charest, 2008). Deuxièmement, les programmes sont basés sur l'idée que les problèmes d'intégration sur le marché du travail sont attribuables à l'inadaptation des caractéristiques personnelles des immigrantes et des immigrants. Les programmes ont donc pour mission de « responsabiliser » les personnes issues de l'immigration. Cependant, nous constatons un manque considérable d'accent envers la responsabilisation des autres parties, notamment les employeurs de tous secteurs qui hésitent encore à offrir un emploi qualifié et durable à une immigrante ou un immigrant. Finalement, il y a morcèlement de la conception et de la gestion de la politique et des programmes entre les divers acteurs ayant des priorités distinctes. On peut penser aux ordres professionnels et aux agences gouvernementales qui veillent respectivement à la « protection » de leurs membres et au « bon fonctionnement » du marché du travail face aux immigrantes et immigrants qui constituent pour eux une clientèle marginale (Charest & Chicha, 2008).

On peut donc dire que devant le cumul des obstacles et l'intersection des discriminations, auxquels les immigrantes, dont les AFR, font face pour leur intégration au marché du travail, les politiques et programmes d'intégration de l'État semblent comporter d'importantes lacunes. Il serait intéressant d'en apprendre plus sur l'expérience des AFR avec ces programmes d'intégration professionnelle et leur influence sur leur parcours de requalification professionnelle.

1.3.4. Pratiques des employeurs

Cette partie fait la recension des écrits sur les conditions de travail et de vie imposées aux travailleuses, en premier lieu, chez l'employeur lorsqu'elles sont AFR. Ces conditions de travail et de vie, par exemple les heures de travail excessives, peuvent mener à l'isolement social ainsi qu'à la détresse psychologique, deux conséquences pouvant teinter leur intégration sociale et économique future (Bals, 1992). Il est aussi pertinent de tenir compte de la racialisation de l'emploi d'AFR qui a des effets non seulement sur leur emploi sous le PAFR, mais aussi à la suite de celui-ci.

1.3.4.1. Conditions de travail et de vie chez l'employeur sous le PAFR

Sous le PAFR, les travailleuses se voient imposer des conditions de travail et de vie strictes. L'obligation de résidence peut comporter plusieurs conséquences qui vont de la violation au droit à la vie privée, aux heures excessives de travail non rémunérées ainsi qu'à l'isolement social. Ces trois conséquences seront traitées dans ce qui suit. D'une part, pour ce qui est de la violation de la vie privée, malgré l'obligation imposée par le CIC à la famille (employeur) de garantir un milieu de vie approprié pour la travailleuse, l'étude menée par PINAY (2008) indiquait que 25 % des AFR interviewées n'avaient pas de chambre privée. De celles ayant une chambre privée, 51,9 % d'entre elles avaient une serrure sur leur porte de chambre et 13 % avaient un interphone. Seulement 22,1 % des employeurs respectaient en tout temps leur contrat de travail, alors que 25 % des AFR n'avaient jamais signé de contrat avec leur employeur.

D'autre part, selon un rapport de l'OIT (2013), le « travail domestique » est l'un des emplois où les travailleuses sont le plus exposées à des heures de travail longues et imprévisibles. Ce rapport mentionne aussi que le nombre d'heures moyen par semaine était

plus élevé chez les AF vivant chez l'employeur (résidentes), et ceci à cause du fait que les travailleuses vivant chez l'employeur semblaient toujours « disponibles ». Les données recueillies grâce à une enquête menée auprès de près de 3000 de ces travailleuses aux États-Unis indiquaient que plus de la moitié des employeurs s'attendaient à ce qu'elles soient toujours disponibles même, par exemple, dans leur journée de congé et pendant la nuit. Toujours aux États-Unis, dans l'État de New York, une enquête menée en 2003-2004 (avant l'adoption du projet de loi sur les « travailleuses domestiques » en 2010) par le Domestic Workers United, a indiqué que 43 % des travailleuses (dont 76 % étant des migrantes) travaillaient 50 heures par semaine et plus et 35 % des travailleuses interrogées travaillaient plus de 60 heures. Au Québec, selon l'étude de PINAY (2008), plusieurs ont rapporté devoir travailler toute la journée sans répit. Seulement 72 % disaient avoir le droit à un temps de repos (par exemple le temps du dîner) dans la journée. 34 % d'entre elles disaient surveiller les enfants de la famille sans être payées et 43,5 % disaient ne pas être payées pour les heures supplémentaires.

En plus des heures excessives et de la violation potentielle à la vie privée, l'isolement social de la travailleuse est un risque important (Moffette, 2010). L'isolement, vu le nombre limité d'opportunités de socialiser, peut entraîner de la détresse psychologique et du stress pour ces travailleuses (Atanackovic et Bourgeault 2014 ; Bourgeault, Atanackovic & Parpia, 2010). Dans le questionnaire distribué aux AFR par PINAY (2008), 33,1 % d'entre elles disaient avoir subi du stress lié à leur emploi. De plus, l'isolement rend aussi les travailleuses plus exposées à de l'abus. Leur sexe, leur race ainsi que leur classe, qui est celle associée au titre de « femme de service », les rendent vulnérables à l'exploitation, aux abus et à de la violence (Khan, 2009 ; Moffette, 2010).

Langevin et Belleau (2000) indiquent dans leur ouvrage que toutes les femmes ne sont pas exposées à de la violence d'ordre psychologique, physique ou à caractère sexuel. Cependant, cette triple oppression crée quand même une importante violence symbolique. Cette discrimination créée par ces trois motifs n'est pas le fruit d'un acteur individuel, mais est institutionnalisée, par notamment le statut précaire imposé par un programme représentant des idéologies gouvernementales racistes (Arat-Koç, 1997; Moffette, 2010). Plusieurs agences privées d'emploi discriminent selon la « race » pour « offrir un bon service aux employeurs » et par des constructions de caractéristiques de « races » et de genres, déterminent ce que devrait être une « bonne AFR » (Langevin et Belleau 2000 ; Moffette 2010). De plus, Bals (1992), dans son article, identifie les éléments pathogènes du PEME, programme antérieur au PAFR. En plus d'exposer ces travailleuses à une violence symbolique, l'auteure indique que les conditions de vie et de travail qu'imposait le PEME à ces femmes migrantes au Canada comportaient des conséquences sur leur équilibre psychologique. Ces déséquilibres s'illustraient par des manifestations différentes dépendant de la culture d'origine, des responsabilités familiales et des conditions socio-économiques des pays de celles-ci (Bals, 1992). L'auteure indique que ce n'est pas la migration en soi qui est pathogène, mais plutôt les conditions dans lesquelles elle s'effectue. Le PEME contenait trois aspects qui exposaient les travailleuses à des facteurs de fragilisation de la santé mentale. On retrouve toujours ces facteurs sous le PAFR. C'est en premier lieu, l'obligation de résidence qui causerait un isolement social, culturel et affectif grave. L'obligation de résidence comme facteur de fragilisation est suivie, selon l'auteure, du statut temporaire causant l'exploitation, l'insécurité et le chantage ainsi que le facteur de la déqualification systématique de ces travailleuses souvent prises dans un ghetto d'emploi dévalorisé. Bals (1992) indique que les impacts de

l'obligation de résidence, du statut temporaire ainsi que de la déqualification systématique entraînent l'apparition de conditions qui favorisent les troubles de santé psychologique. Ces conditions ont été énumérées par Bals (1992), rappelant les constats de Bibeau dans son livre intitulé *La santé mentale et ses visages : un Québec pluriethnique au quotidien de 1992* soit :

1. « une mauvaise situation socio-économique personnelle par suite de la migration (déqualification, travail intermittent, etc.) ;
2. l'incapacité de parler la langue du pays hôte ;
3. la séparation d'avec la famille ;
4. des attitudes négatives de la part de la population d'accueil ;
5. le fait d'avoir pas ou peu de possibilité de repli sur la communauté d'origine ;
6. un stress prémigratoire causé par la situation sociale ou politique prévalant dans le pays d'origine ;
7. le fait d'avoir migré durant l'adolescence ou durant le troisième âge. »

Il serait donc intéressant de se questionner sur les conditions du PAFR qui affectent la santé mentale des AFR ayant migré sous celui-ci, parce que bien que le PAFR soit semblable au PEME, l'auteure a évalué le programme antérieur.

1.3.4.2. Racialisation de l'emploi d'aide familiale sous et à la suite du PAFR

Il existe une racialisation de l'emploi d'AFR qui teinte leur emploi sous le PAFR ainsi qu'à la suite du programme. Par racialisation, on entend la construction de catégorie par la « race ». On entend l'attribution de présupposés et de stéréotypes associés à une « race » par une construction notamment sociale et politique. Li (2003, p.122) décrit la racialisation comme le « processus par lequel la société attribue une signification sociale à des groupes pour des motifs physiques superficiels ; les gens ainsi catalogués sont réduits au rôle de minorités raciales en fonction de leur rapport à un groupe dominant ». Cette racialisation est souvent effectuée par la majorité d'une population comme moyen de domination sur la minorité. Pour illustrer ce phénomène, Scrinzi (2004) cite des employeurs disant préférer notamment les

Marocaines parce qu'elles « aiment faire le ménage » et les Nigérianes qui sont « meilleures pour la garde des personnes âgées ». Les résultats des recherches effectuées au Canada et au Québec vont dans le même sens. Atanackovic et Bourgeault (2013) ont obtenu les mêmes constats quand ils ont interrogé les employeurs. Un nombre considérable a indiqué préférer des migrantes, parce qu'elles prennent leur travail « plus à cœur ». La « loyauté », leur « volonté d'apprendre » et le fait qu'elles soient « disponibles pour travailler soirs et fins de semaine » ressortaient aussi quand ils parlaient des AFR migrantes. Les employeurs faisaient aussi référence à des différences entre les diverses origines ethniques. Par exemple, beaucoup d'employeurs disaient trouver que les valeurs culturelles qu'avaient les femmes des Philippines leur donnaient plus d'éthique de travail tandis que les Jamaïcaines étaient « trop décontractées » au travail.

Ces stéréotypes sur ce que « devrait » et ce que « ne devrait pas » être une AFR sont construits, articulés, et reproduits par le PAFR (Bakan & Stasiulis, 1994). Les auteures indiquent que le rapport personnel, le service ainsi que les stéréotypes de « qualités naturelles (innées) » étant associés à cet emploi, amènent à obscurcir la réalité de la relation d'emploi contractuelle. Ces impacts se font ressentir en tant qu'AFR évidemment, mais semblent se faire ressentir aussi, à la suite du programme, par les pratiques des futurs employeurs en organisation.

1.3.4.3. Pratiques des employeurs futurs en organisation à la suite du PAFR

Tout d'abord, les immigrantes qualifiées peuvent être victimes de discrimination directe quand « la volonté d'exclure ou de désavantager s'exprime ouvertement » (Chicha, 2009, p.43). Elles peuvent être aussi victimes de discrimination indirecte qui est beaucoup plus

subtile et qui « résulte de pratiques ou de règles courantes conçues pour une main-d'œuvre homogène (généralement, des hommes blancs non immigrés) et dont l'application peut nuire à une main-d'œuvre diversifiée. » (Chicha, 2009, p.43) Cette discrimination indirecte se manifestera notamment dans les moyens de recrutement visant seulement une catégorie de la population, soit la majorité. Elle se retrouvera aussi dans les outils de sélection qui manqueront d'objectivité et feront place aux stéréotypes et préjugés des gestionnaires en ressources humaines. Kelly, Astorga-Garcia et Esguerra (2009), concernant les femmes originaires des Philippines à Toronto (pas seulement celles issues du PAFR), comme déjà soulevé, parlent des conséquences liées aux stéréotypes et préjugés qu'ont les employeurs sur la communauté des Philippines. Par ces conséquences, on entend le fait que des employeurs profitent des bagages culturels de ceux-ci en leur demandant plus pour moins et en s'attendant d'eux qu'ils occupent les emplois les plus précaires. En fait, il ressort que les gens des Philippines ne sont souvent pas en mesure d'atteindre certains emplois face à ces stéréotypes qu'on leur associe. Ensuite, face aux intersections de genre, d'origine ethnique, d'état civil et autres, les immigrantes de minorités racisées seront plus exposées à la déqualification professionnelle, ce qui fait qu'elles devront se requalifier. Cependant, bien qu'elles obtiennent un diplôme local à la suite d'une requalification professionnelle par un retour aux études par exemple, elles seront tout de même les plus touchées par la déqualification. Les employeurs canadiens s'attendent souvent à ce que les candidats aient une expérience de travail locale.

Donc, si l'on revient à la situation des AFR, on peut dire qu'elles se retrouveront sous l'intersection entre le genre, l'origine ethnique et la classe. De plus, leur expérience ne sera pas reconnue parce qu'on dit que le travail d'AFR est invisible. Hodge (2006) indique que le

PAFR impose l'invisibilité aux femmes et ne les libère pas du caractère racial donné aux exigences de l'emploi.

1.4. La situation professionnelle des aides familiales résidentes à la suite du PAFR

1.4.1. Portrait de la situation professionnelle à la suite du PAFR

Quelques recherches seulement ont traité de l'intégration des AFR au marché du travail après qu'elles aient obtenu leur résidence permanente ou alors qu'elles étaient en attente de celle-ci. Ces études indiquent notamment que le programme a pour conséquence la déqualification professionnelle de ces femmes. Kelly, Astorga-Garcia et Esguerra (2009), qui se sont notamment penchés sur le PAFR, dans leur étude sur la population originaire des Philippines à Toronto, montrent des chiffres concernant leur intégration. Ils comparent leurs emplois précédents aux Philippines à leur emploi, une fois le PAFR terminé. Le tableau illustre clairement une segmentation dans certains secteurs et une intégration déqualifiée de ces femmes. Dans le Tableau 4, la diversité et le contraste, entre les statuts professionnels des travailleuses aux Philippines et leurs emplois ultérieurs au Canada sont frappants. Bien que quelques-unes aient réussi à devenir infirmières, comptables, ou physiothérapeutes au Canada, la majorité travaillait toujours en tant que préposée ou assistante dans le milieu de la santé, agente d'entretien, commis de bureau ou dans le secteur du service à la clientèle.

Tableau 4 : Comparaison d'occupation professionnelle aux Philippines et de l'occupation après le PAFR au Canada

Emploi aux Philippines	n^{bre}	Emploi au Canada à la suite du PAFR	n^{bre}
Auditeur financier et comptables	7	Autre personnel de soutien des services de santé	13
Enseignantes	6	Aides familiales, aides de maintien à domicile et personnel assimilé	4
Sages-femmes et praticienne de médecines douces	5	Commis aux services à la clientèle, commis à l'information et personnel assimilé	2
Infirmières	5	Commis à la comptabilité	1
Commis à la comptabilité et personnel assimilé	2	Gardiennage d'enfants, gouvernantes et aides aux parents	1
Adjointe administrative	2	Caissières	1
Physiothérapeutes	2	Chef cuisinière	1
Agronomes, conseillères et spécialiste en agriculture	1	Greffière	1
Aides-infirmières, aides-soignantes et préposés aux bénéficiaires	1	Assureur	1
Emploi professionnel en administration ou en gestion	1	Directrice — Bibliothèque, archives, musée et galerie d'art	1
Directrice d'école	1	Commis au courrier et aux services postaux et personnels assimilés	1
Secrétaire (excepté légale et médicale)	1	Technicienne en laboratoires médicaux	1
Caissière de banque	1	Aides-infirmières, aides-soignantes et préposés aux bénéficiaires	1
		Main-d'œuvre dans la transformation, la fabrication et les services d'utilité publique	1
		Commis à la paye	1
		Personnel de bureau de recrutement	1
		Physiothérapeute	1
		Professionnels des relations publiques et des communications	1
		Agente de gestion immobilière	1

		Infirmière	1
		Infirmière auxiliaire	1
		Agente de sécurité	1
		Magasinière ou commis aux pièces	1

Source : Kelly, Astorga-Garcia et Esguerra (2009), p. 27

Au Québec plus particulièrement, sur 312 des travailleuses ayant été sous le PAFR, 220 avaient indiqué être en emploi au moment de l'enquête (Castonguay, 2009). Sur les 220 participantes étant à l'emploi, 94 disaient être toujours AF ou AFR tandis que 126 d'entre elles disaient occuper un emploi autre que celui d'AF ou AFR. Enfin, 9 d'entre elles (des 120 occupant un emploi autre que AF ou AFR) occupaient deux emplois (autre que celui d'AF ou AFR) à la fois. En ce qui a trait à leurs conditions de travail, elles travaillaient en moyenne 40 heures par semaine. Elles utilisaient en majorité (83,0 %) l'anglais au travail, leur salaire hebdomadaire moyen était de 309,50 \$ et près des deux tiers avaient trouvé leur emploi par leurs réseaux, soit un ami, une connaissance ou un membre de la famille. En regardant les types d'emplois dans lesquels elles se trouvaient, par rapport à la Classification nationale des professions (CNP), on peut observer dans le Tableau 5 qu'au Canada, en comparaison à leur pays d'origine, il y avait eu une diminution de femmes occupant une profession exigeant des études postsecondaires (Niveau de compétence A ou B) et une augmentation de femmes occupant une profession sans spécialisation (Niveau de compétence D).

Tableau 5 : Profession occupée lors de l'entrevue (Canada) en comparaison avec le dernier emploi occupé au pays d'origine, classé par niveau de compétence

Niveau de compétence	Pays d'origine	Canada
A et B	26,3 %	22,2 %
C	72,7 %	44,0 %
D	1,3 %	33,0 %

Source : Données recueillies dans l'étude de Castonguay (2009)

Notons ici que la comparaison effectuée par Castonguay (2009) se situe entre le niveau de spécialisation du dernier emploi occupé dans le pays d'origine et celui de l'emploi actuel (au moment de l'entrevue). La comparaison n'est pas faite à partir du niveau de scolarité atteint dans le pays d'origine par ces travailleuses. Si l'on regarde les données du Tableau 2 des pages précédentes, on voit que 90,4 % des travailleuses avaient des études postsecondaires, dont 45,8 % un baccalauréat. Cependant, quand on regarde le dernier emploi occupé et celui occupé au moment de l'entrevue, soit respectivement seulement 26,3 % et 22,2 % des travailleuses occupaient un emploi exigeant des études postsecondaires (Castonguay, 2009) .

1.4.2. La déqualification professionnelle des immigrantes qualifiées

Il est possible de définir la déqualification professionnelle par la non-correspondance entre le niveau du diplôme le plus élevé détenu par l'immigrante et le niveau du diplôme exigé par l'emploi qu'elle exerce. Elle peut aussi être décrite comme une personne hautement qualifiée qui occupe un emploi moyennement ou peu qualifié (Chicha, 2009). Bien que la déqualification touche aussi les natifs²², les données indiquent qu'elle est plus fréquente chez les immigrantes et immigrants. De plus, il a été indiqué que les immigrantes subissent une importante déqualification professionnelle encore plus forte que les immigrants (Chicha, 2012).

Chicha (2012) indique que la déqualification professionnelle des immigrantes a un caractère multidimensionnel et qu'elle n'est pas seulement la conséquence des obligations familiales ou de la non-reconnaissance des diplômes. La constitution de réseaux professionnels, la réorientation professionnelle, les pratiques de gestion de ressources

²² Les termes *natives et natifs* désignent des personnes nées au Canada.

humaines, ainsi que les pratiques des ordres professionnels ayant aussi des effets discriminatoires potentiels se conjuguent pour accroître le phénomène de la déqualification professionnelle des immigrantes. Cette déqualification est le résultat de discrimination systémique, soit :

La discrimination systémique en emploi est une situation d'inégalité cumulative et dynamique résultant de l'interaction, sur le marché du travail, de pratiques, de décisions ou de comportements, individuels ou institutionnels, ayant des effets préjudiciables, voulus ou non sur les membres des groupes visés par l'article 10 de la Charte [des droits et libertés de la personne du Québec] (Chicha-Pontbriand, 1989, p.85).

Ces résultats appuient ce qui a été indiqué par d'autres études qualitatives sur le sujet. L'étude de Man (2003), qui a été menée sur les immigrantes chinoises à Toronto, indique que le cumul de variables comme les pratiques discriminatoires des employeurs, du système de ces ordres professionnels et des obligations familiales nuisait à l'intégration en emploi de ces femmes. Au Québec, Rojas-Viger (2006), qui s'intéresse aux femmes latino-américaines habitant à Montréal, tire des conclusions semblables, c'est-à-dire que leur déqualification serait attribuable au cumul d'obstacles causé par les pratiques des employeurs, les universités, les ordres professionnels et de l'État. À cause des intersections entre leur genre, leur origine ethnique, leur état civil, leur appartenance ethnique et, dans certains cas, leur langue maternelle, les immigrantes sont désavantagées par rapport aux autres groupes, mais les immigrantes considérées comme racisées le sont cependant encore plus. Chicha (2012) a aussi indiqué que la déqualification professionnelle comportait un « caractère dynamique ». Elle a indiqué qu'il existait divers niveaux de déqualification vu les différentes trajectoires professionnelles empruntées par ces immigrantes. Elle divise les niveaux de déqualification professionnelle en trois paliers qui sont la forte déqualification pour celles qui occuperaient un

emploi n'exigeant pas de formation postsecondaire ou ni même secondaire, une déqualification professionnelle moyenne pour celles qui occuperaient un emploi exigeant un diplôme d'études postsecondaires de plus bas niveau que celui obtenu par celle-ci à l'étranger et finalement une déqualification temporaire ou aucune déqualification pour celles qui occuperaient après un certain temps un emploi exigeant une formation du même niveau que celle suivie à l'étranger. À ce sujet, elle indique que

L'examen des trajectoires montre l'importance des interdépendances entre les acteurs, leurs pratiques et leurs décisions. Les obstacles peuvent s'accumuler et s'enchevêtrer tout au long des trajectoires rendant irréversible la déqualification de certaines immigrées (Chicha, 2009, p.13)

En ce qui touche le sujet de la déqualification professionnelle des immigrantes, Kelly, Astorga-Garcia et Esguerra (2009) ont fait une étude par questionnaire et par groupes de discussion sur la population d'immigrantes et d'immigrants scolarisés des Philippines, de Toronto. L'étude sondait les participants quant aux difficultés rencontrées lors de leur intégration du marché du travail au Canada. Les obligations familiales se sont avérées un obstacle important. Plus spécifiquement, ils (immigrantes et immigrants originaires de Philippines) étaient nombreux à avoir occupé un « emploi de survie » en arrivant au Canada pour pouvoir envoyer le plus vite possible de l'argent à leurs proches toujours aux Philippines ; il a déjà été dit que les transferts de fonds de l'étranger représentent 10 % du PIB de leur pays d'origine et plusieurs personnes sont directement dépendantes de cet argent (Kelly, Astorga-Garcia & Esguerra, 2009). Enfin, les migrantes étant venues au Canada sous le PAFR, occupent souvent, à la suite de celui-ci, deux ou trois emplois pour arriver à subvenir aux besoins de leurs proches et d'eux-mêmes. Un important manque de temps et d'argent pour trouver un meilleur emploi ou se requalifier se fait ressentir.

Les auteurs constatent aussi des obstacles liés aux structures règlementaires comme le rôle des organismes de réglementation professionnelle. Dans l'enquête par questionnaire, 52 % des participants soulignaient que la non-reconnaissance de leurs compétences était l'un des obstacles à leur intégration économique. Ce constat rejoint les résultats d'études de plusieurs chercheurs (Chicha, 2008 ; Man, 2003 ; Rojas Viger, 2006). Par rapport à ce point, les membres participant à des groupes de discussion dans l'étude de Kelly, Astorga-Garcia et Esguerra (2009) ont établi le côté arbitraire et l'ignorance de plusieurs intervenants dans les organismes de réglementation professionnelle en ce qui a trait aux équivalences entre les diplômes obtenus aux Philippines et ceux du Canada. De plus, plusieurs participants ont dénoncé l'aspect culturel que renferment certaines procédures d'évaluation des compétences.

Enfin, nous arrivons au dernier obstacle ressorti des résultats de l'étude. Il s'agit de la façon dont les immigrantes et immigrants des Philippines sont représentés, marqués et compris à cause de la culture qu'ils amènent avec eux au Canada et des stéréotypes leur étant associés. Premièrement, certains employeurs tirent avantage du respect le plus strict de la hiérarchie qu'a la population originaire des Philippines pour en demander toujours plus à ces travailleuses et travailleurs. Ils s'attendent d'eux qu'ils assument un large éventail de tâches sans se plaindre (Kelly, Astorga-Garcia & Esguerra, 2009). Plusieurs participants et participantes aux groupes de discussion ont relaté que certains employeurs voyaient donc un avantage à les garder dans certains postes. Deuxièmement, une racialisation de ces travailleuses et travailleurs originaires des Philippines, en raison des stéréotypes leur étant associés, nuit à leur intégration du marché du travail. Le fait que plusieurs employeurs « s'attendent » à ce qu'ils occupent certains types d'emplois crée une segmentation du marché

de l'emploi en leur laissant les postes les plus précaires (Kelly, Astorga-Garcia & Esguerra, 2009).

1.4.3. La déqualification professionnelle des aides familiales résidentes

Quand on regarde le portrait de la situation professionnelle des AFR venues sous le PAFR (Atanackovic & Bourgeault, 2014 ; Castonguay, 2009), tout comme les constats sur les immigrantes venues sous le système permanent d'immigration (Chicha, 2012 ; Kelly, Astorga-Garcia & Esguerra 2009 ; Man, 2003 ; Rojas-Viger, 2006), on peut faire l'hypothèse que leur intégration au Canada est associée dans la plupart des cas à une mobilité sociale descendante. Le concept de mobilité sociale est le changement de statut social des individus dans le temps. Oso Casas (2002) cite Sorokin dans son article *Social and Cultural Mobility* (1964) pour expliquer les dimensions de l'espace social, soit la dimension horizontale et la dimension verticale. La mobilité horizontale est le fait de changer d'appartenance à l'un ou à l'autre groupe du même niveau de l'échelle sociale tandis que la mobilité verticale est le changement de position dans la hiérarchie sociale. On parle donc de mobilité verticale quand on fait référence à une régression ou une progression.

Justement, l'étude de Oso Casas (2002) concernant les « domestiques » en Espagne ainsi que l'étude de l'OIT (2013) concernant les AF immigrantes en Belgique, en France, en Italie et en Espagne, rapportent des constats semblables. Les deux études, qui examinaient l'intégration de ces immigrantes dans le pays d'accueil, affirment entre autres que les femmes migrantes dans le « travail domestique » sont dans la situation la plus précaire, lorsqu'on les compare aux autres catégories de travailleuses. De plus, ces deux mêmes études rapportent que ces travailleuses ont besoin de certains facteurs pour pouvoir améliorer leurs conditions de travail ou progresser verticalement, soit : l'acquisition d'un statut d'immigration régulier ;

l'accès à un réseau de soutien ; l'accès à de l'information à propos de leurs droits ; l'acquisition de compétences linguistiques ; la reconnaissance des diplômes et qualifications ; ainsi que l'accès sur une base égale aux autres travailleuses et travailleurs à la formation, aux compétences et aux qualifications (OIT, 2013). Oso Casas (2002), par ses conclusions, affirme par ailleurs que, « fréquemment des facteurs d'ordre micro et macro structurels empêchent d'atteindre les buts fixés » (p.303). Elle affirme que malgré les décisions individuelles de ces travailleuses, les objectifs d'ascension sociale (notamment au niveau professionnel) ne sont pas souvent atteints. Leur situation peut même régresser socialement. Oso Casas (2002) explique également que les projets migratoires de ces femmes étaient motivés par ce que l'auteure appelle des stratégies familiales et des stratégies individuelles. L'auteure indique que, parmi ses interlocutrices, certaines exerçaient dans leur pays d'origine une occupation comme maîtresse d'école, infirmière, psychologue, secrétaire, employée de banque, ouvrière et étudiante, et qu'immigrer pour devenir AF était un pas en arrière dans l'échelle sociale. Elle indique aussi que, même pour celles qui étaient « maîtresses de maison » (p.290) dans leur pays d'origine, elles vivaient un sentiment de dévalorisation sociale dans le pays d'accueil puisqu'elles « ramassaient la poussière d'autrui » (p.290) et non la leur qui était considérée comme ce qui était « naturel » (p.290). L'auteure, pour expliquer le fait qu'il était exceptionnel que ces femmes puissent obtenir un emploi mieux perçu socialement, aborde en premier lieu l'obstacle de la dette de celles-ci contractée pour la migration (comme déjà développé précédemment) et les facteurs externes en deuxième lieu. Pour ce qui est des facteurs externes, elle en constate quelques-uns. Elle nomme la non-reconnaissance des diplômes en Espagne qui empêche ces femmes de se trouver un emploi dans leur domaine initial. Elle rapporte aussi le facteur des réseaux sociaux ethnoculturels dans lesquels ces femmes s'insèrent et qui ne

« facilitent pas la recherche d'un emploi autre que celui qu'elles trouvent dans le service domestique » (p.296).

Plusieurs auteurs affirment que la constitution de réseaux sociaux ethnoculturels peut avoir un effet sur la déqualification professionnelle de la travailleuse (Atanackovic & Bourgeault, 2014 ; Chicha, 2012 ; Kelly, 2009 et 2008 ; Oso Casas, 2002 ; Pratt & Pendakur, 2003). Les répondants de l'étude de Kelly, Astorga-Garcia et Esguerra (2009) disaient compter sur leurs réseaux ethnoculturels (famille, amis, entourage) pour leur recherche d'emploi. Les auteurs indiquent cependant que le fait que les Philippines comptent sur d'autres Philippines reproduit des niches professionnelles existantes qui sont caractérisées par des emplois non qualifiés et de bas salaires. Ils ajoutent que le fait de compter sur seulement ces réseaux informels peut mener à l'auto-entretien de cette segmentation professionnelle. Les conséquences de la marginalisation des minorités ethniques dans les emplois à bas salaires affectent ces gens, et ce, en raison d'un effet de chaîne (Kelly, Astorga-Garcia & Esguerra 2009). En plus de vivre une dévalorisation quand elles commencent en tant qu'AF, il est constaté par ces auteurs que ces femmes, qui par leur stratégie de mobilité, entrevoyaient ce métier comme transitoire, restent souvent coincées dans cette situation.

Selon les constats d'Atanackovic et Bourgeault (2014), la situation des AFR au Canada est semblable à celles vécues à l'international. La vaste majorité des AFR ayant immigré sous le PAFR et ayant maintenant leur résidence permanente s'insèrent dans une strate inférieure à celle à laquelle elles appartenaient dans leur pays d'origine. Plus de 95 % des participantes possédaient un diplôme d'études postsecondaires et certaines, qui ont décidé de retourner travailler dans leur domaine, ont mentionné les obstacles qui ont nui à leur intégration. L'utilisation de réseaux ethnoculturels pour la recherche d'emploi est l'un des obstacles

mentionnés par les deux auteurs. Les travailleuses sous le PAFR affirmaient entretenir en majorité ou exclusivement des liens avec des gens de leur propre communauté culturelle. Plusieurs disaient pouvoir discuter avec des gens originaires du même pays de problèmes reliés à leur travail d'AF, de leurs problèmes personnels, de leurs questionnements par rapport aux papiers concernant l'immigration, etc. De plus, en parlant d'employabilité, elles ont aussi, tout comme dans l'étude de Kelly, Astorga-Garcia et Esguerra (2009), affirmé en majorité dépendre de leur réseau ethnoculturel pour leur recherche d'emploi. En contraste avec l'utilisation massive des réseaux informels, elles ont dit utiliser très peu ou pas du tout les services offerts aux immigrantes et immigrants pour l'intégration en emploi.

Lors de leur intégration au pays sous le PAFR, ces femmes seraient exposées à des obstacles qui auront des impacts lorsqu'elles auront terminé l'obligation de 24 mois de travail en tant qu'AFR et qu'elles voudront trouver un autre emploi. Tout d'abord, le programme fait en sorte qu'elles ne pratiquent pas pour au moins 24 mois leur profession. À ce sujet, Kelly, Astorga-Garcia et Esguerra (2009) indiquent que le fait que l'État oblige la travailleuse à travailler dans un domicile en tant qu'AFR pendant deux ans avant de pouvoir postuler pour un autre emploi ou d'adapter sa scolarité aux exigences canadiennes est un problème structurel du PAFR. Elles ne peuvent adapter leur scolarité aux exigences canadiennes, parce qu'elles n'ont pas le droit de suivre des cours de plus de six mois crédités si elles n'ont pas de permis d'étude (Atanackovic & Bourgeault, 2014). Hodge (2006), va dans le même sens. Ces femmes, compte tenu des structures restrictives des conditions de travail que le programme impose, n'ont pas non plus l'argent ou le temps pour ajuster leurs compétences aux exigences canadiennes dans le but de se trouver un autre emploi. De plus, elles viennent ici en majorité en parlant anglais et travaillent dans un environnement où la famille communique en anglais,

ce qui fait qu'elles n'ont pas d'occasion d'apprendre ou d'améliorer leur connaissance du français. Selon l'étude d'Atanackovic et Bourgeault (2014), tout comme celles qui ont continué de pratiquer l'emploi d'AF, l'anglais était la langue utilisée majoritairement par ces femmes (62,2 %) dans leur milieu de travail.

Ensuite, après avoir obtenu leur résidence permanente, elles continuent de faire face à des obstacles. Avec la possibilité de résidence permanente pour leur famille et elles, l'emploi d'AFR est souvent vu comme transitoire. Plusieurs restent cependant à long terme à travailler en tant qu'AF ou dans un autre emploi dit « de survie », souvent non qualifié et caractérisé par des conditions précaires. Le temps requis pour se former au Canada peut aussi en décourager plusieurs et les coûts requis peuvent être inabordables, surtout lorsque la travailleuse a des membres de sa famille dépendants de ses revenus, qu'ils soient arrivés ou non au pays.

Finalement, en plus des effets du programme considéré comme étant la base de la déqualification professionnelle, le manque de reconnaissance des qualifications étrangères, l'accès aux réseaux ethnoculturels pour la recherche d'un emploi ainsi que les coûts sont les quatre facteurs identifiés par les auteures qui mènent à une déqualification professionnelle.

1.5. La requalification professionnelle

Face à leur situation de déqualification professionnelle, la requalification par le retour aux études est une stratégie pour faire face à leurs diplômes étrangers dévalués et aux divers obstacles d'intégration à un emploi dans leur domaine. Ce projet de recherche est en bonne partie inspiré de l'étude de Germain (2013) sur la requalification des immigrantes qualifiées à Montréal. L'auteure divise le parcours de requalification en quatre étapes, soit ; 1. la décision

de participer ou non à la formation ; 2. le choix d'orientation professionnelle ; 3. le déroulement de la formation, ainsi que 4. l'accès à un emploi correspondant à cette formation.

1.5.1. Décision de participer ou non à la formation

La première étape, la décision de participer ou non à une formation, repose sur un ensemble de facteurs (Germain, 2013). La non-reconnaissance des diplômes de l'étranger, la difficulté d'accès aux ordres professionnels ainsi que la méfiance des employeurs face à la transférabilité des compétences étrangères sont toutes des raisons poussant les immigrantes à retourner aux études selon Germain (2013). Shan (2009) soutient que le processus social permettant d'attribuer des valeurs aux crédits et certificats de l'extérieur aide à gérer la main-d'œuvre canadienne et son augmentation de travailleurs immigrants, tout en préservant le patriarcat et la suprématie blanche. Zikic et coll. (2003) parlent d'un processus systématique d'exclusion du marché du travail de certains groupes pour la reproduction d'une certaine classe professionnelle. Si l'on transpose ceci aux AFR sous le PAFR, Atanackovic et Bourgeault (2014) après avoir questionné les travailleuses sur les obstacles à leur entrée sur le marché du travail post-PAFR, arrivent à des constats semblables. Les deux auteures indiquent la non-reconnaissance des diplômes étrangers comme premier obstacle.

Ensuite, le manque d'expérience professionnelle dans le pays d'accueil les empêchant d'obtenir un emploi dans leur domaine est aussi indiqué par plusieurs auteurs pour appuyer la raison du retour aux études pour plusieurs (Adamuti-Trache, 2011 ; Atanackovic & Bourgeault, 2014 ; Chicha, 2009 ; Germain, 2013 ; Kelly, Astorga-Garcia & Esguerra 2009 ; Pratt & Pendakur, 2008).

Pour continuer avec la décision de participer ou non à la formation, bien que les personnes issues de l'immigration soient encouragées à un retour aux études, ces mêmes personnes

doivent faire face à plusieurs obstacles. Les contraintes financières ainsi que les contraintes familiales en sont deux importants (Adamuti-Traches, 2011 ; Chicha, 2009 ; Germain, 2013 ; Salaff & Greve, 2003 ; Shan, 2009 ; Zikic & al, 2003). Dans le cas particulier des AF, étant donné les envois de fonds réguliers à leurs proches restés au pays d'origine en plus d'être payés au salaire minimum, il peut être difficile de prendre la décision d'y retourner, vu les coûts élevés d'un retour aux études (Grant & Nadin, 2007).

Par la suite, Germain (2013) indique aussi que les responsabilités familiales encore associées à la femme en plus grande partie affectent le moment du commencement de la formation, ainsi que son déroulement. Le fait d'avoir un enfant à charge diminuera la probabilité de poursuivre des études (Adamuti-Trache, 2011). Ce constat va dans le même sens que Chicha (2009) qui indiquait que les immigrantes seraient tiraillées entre le marché du travail et les responsabilités dans la sphère privée. Bien que les femmes immigrantes sous le PAFR ne viennent pas au Canada avec leurs familles, on peut penser que le manque de temps et de formation et de programmes adaptés à leurs besoins est attribuable au fait qu'elles vivent chez l'employeur ou qu'elles soient souvent exposées à des heures supplémentaires non rémunérées, par exemple pour s'occuper des enfants des employeurs (OIT, 2013).

De plus, Germain (2013) indique que, malgré ce que l'on pourrait croire, la langue ne semble pas être un obstacle important à la requalification. Elle appuie ce constat en mentionnant une donnée de l'Enquête sur l'éducation et la formation des adultes (1998) qui indique que seulement 0,2 % des répondants avaient identifié la langue comme obstacle à la formation. L'auteure rapporte aussi que dans l'Enquête sur l'accès et le soutien à l'éducation et à la formation des adultes de 2008, la langue n'est tout simplement pas mentionnée lorsqu'il est question des obstacles. Cependant, Adamuti-Trache (2011) indique que, d'après les

résultats de sa recherche menée sur plus de 3000 répondants issus de l'immigration, le fait de décider de ne pas s'inscrire à une formation est plus probable pour quelqu'un ne parlant aucune des deux langues officielles du Canada.

L'âge semble être un facteur important dans la décision de participer ou non à une formation (Adamuti-Trache, 2011 ; Shan, 2010). Les résultats de l'étude d'Adamuti-Trache (2011) indiquent que les immigrantes qualifiées, âgées de 35 à 39 ans, semblaient plus enclines à s'inscrire dans une formation non universitaire, une formation moins exigeante en ce qui a trait aux coûts et au temps requis pour la compléter. Ce facteur semble donc jouer sur la décision de participer à une formation, mais aussi sur le choix d'orientation et de formation.

En somme, les immigrantes qualifiées font face à plusieurs obstacles à leur décision de participer à une formation (Germain, 2013). Les contraintes familiales et économiques sont les deux facteurs les plus considérables tandis que la langue parlée ne semble pas être un facteur déterminant.

1.5.2. Choix d'orientation professionnelle

Le choix d'orientation professionnelle, la deuxième étape du parcours de requalification professionnelle, est influencé par divers facteurs, dont l'âge. Tout comme dans les constats de Adamuti-Trache (2011), il semble que les immigrantes plus jeunes soient plus susceptibles de s'investir dans une formation plus longue, les immigrantes plus âgées optant pour des formations plus courtes (Germain, 2013 ; Ng et Shan, 2010).

De plus, les stratégies et obligations familiales semblent influencer le choix de la formation. Adamuti-Trache (2011) indique que les femmes hautement scolarisées dans leur pays d'origine ont plus de probabilités de s'inscrire dans une formation plus courte et moins chère dans des programmes collégiaux plutôt que de faire des études universitaires. Le format

et les horaires des programmes de formation ne sont pas adaptés aux besoins des immigrantes ayant des enfants, ce qui peut en décourager ou en empêcher plusieurs qui doivent faire face à un emploi, des cours et des responsabilités familiales et ménagères (Germain, 2013).

Ensuite, Adamuti-Trache (2011) indique qu'au lieu de choisir de se réorienter, les immigrantes et les immigrants qui entreprennent des études universitaires sont plus portés à choisir des études similaires dans le même domaine que celles effectuées dans leur pays d'origine. Cependant, lors d'une réorientation professionnelle, une division sexuelle et raciale entre en jeu dans le choix de la réorientation (Chicha 2009 ; Germain, 2013 ; Shan, 2009). Pour les femmes issues de l'immigration, on observe qu'elles se réorientent souvent dans des professions typiquement féminines. On peut aussi observer des secteurs d'emploi où l'on retrouve une concentration importante d'immigrantes et d'immigrants. Shan (2009) explique cette discrimination croisée par le fait que les choix de formation vont être influencés par les stéréotypes sexuels et raciaux véhiculés socialement et auxquels les femmes finissent par adhérer. Kelly, Astorga-Garcia et Esguerra (2009), qui étudiaient la communauté des Philippines à Toronto, indiquent que les femmes et les hommes de cette origine étaient sous-représentés dans les postes du secteur de la gestion, le secteur de l'éducation et les postes gouvernementaux. Il indique, de plus, que les femmes philippines étaient surreprésentées dans le secteur de la santé. Plus spécifiquement pour les AFR venues sous le PAFR, il a comparé l'emploi de ces travailleuses aux Philippines à l'emploi qu'elles occupaient après le PAFR. Comme nous avons pu le voir dans le Tableau 4 (p.70)., il existe un contraste important par rapport à la diversité et au statut professionnel des métiers. Au Québec, les données de l'étude de Castonguay (2009) vont dans le même sens concernant les domaines de réorientation. Pour celle occupant un emploi autre qu'AF après le PAFR, le secteur de la santé est le secteur le

plus populaire avec plus de 17,8 % des travailleuses dans ce secteur. Le secteur manufacturier suit avec 12,6 % et l'entretien ménager avec 11 %.

Enfin, pour la deuxième étape de ce parcours, la durée du programme semble être influencée par l'âge et les contraintes familiales. Pour ce qui du choix de la discipline, certaines choisiront de se diriger dans le même domaine que celui dans lequel elles avaient étudié dans leur pays d'origine. D'autres choisiront plutôt une réorientation. Une majorité des immigrantes se dirigeront vers des secteurs à prédominance féminine influencés par les stéréotypes sexuels et raciaux.

1.5.3. Le déroulement des études

Pour ce qui est de la troisième étape du parcours de requalification professionnelle, le déroulement des études, plusieurs facteurs contextuels influencent la réussite ou non de la formation. L'étude de Zickic et coll. (2003) rappellent l'importante influence que le contexte institutionnel du Canada, en plus de l'éducation et de l'origine sociale, joue dans la réussite des objectifs de carrière des personnes issues de l'immigration. La conception des programmes et des politiques de formation n'est pas adaptée à la réalité des immigrantes. Ces programmes offrent peu de services adaptés à cette clientèle, par exemple un service de garde des enfants. Germain (2013) indique que les obligations familiales affectent négativement ces femmes lors de la requalification. Dans son étude, les femmes ayant des enfants en bas âge ont affirmé avoir de la difficulté à concilier études et responsabilités familiales. Certaines, par exemple, disaient devoir étudier la nuit ou être prises avec des horaires finissant tard le soir vu que les programmes ne sont pas adaptés à la famille.

Toujours selon l'étude de Germain (2013), la non-reconnaissance des qualifications de l'étranger peut avoir une influence sur le déroulement de la requalification. Des répondantes

de l'étude ont affirmé avoir vécu de la dépréciation et une remise en question de leurs compétences acquises à l'étranger par leur professeur et leurs collègues de classe. Cela peut entraîner une baisse de confiance et une diminution d'interventions en classe.

Enfin, il semble que plusieurs immigrantes éprouvent plus de difficulté que les natives à se trouver un stage de fin d'études. Action travail des femmes (2009) a identifié plusieurs difficultés importantes pour les immigrantes qui tentaient de se trouver un stage de fin de leur formation en soins infirmiers au Québec. Germain (2013) a aussi soulevé que plusieurs répondantes avaient indiqué avoir eu plus de difficultés que les natives à décrocher un stage. Par exemple, certaines ont mentionné que les employeurs avaient soulevé qu'elles étaient surqualifiées en raison de leurs qualifications et expériences antérieures.

En somme, pour le déroulement des études, peu d'études traitent du sujet. On peut cependant dire que la conception des programmes d'études est peu adaptée à la réalité de femmes immigrantes ayant des enfants. Il semble aussi que celles-ci peuvent éprouver certaines difficultés lors de leur formation, notamment pour l'obtention d'un stage,

1.5.4. Accès à un emploi correspondant à cette formation

La dernière étape du parcours de requalification professionnelle est l'accès à un emploi correspondant à cette formation. Même si l'on pourrait prédire qu'un diplôme du pays d'accueil garantirait ou augmenterait significativement les chances de l'immigrante d'occuper un emploi dans ce domaine, il y a ségrégation par le genre, la classe et l'origine ethnique sur le marché du travail (Shan, 2009). D'autres facteurs semblent plus déterminants du niveau d'emploi qu'elles occuperont, que le fait de détenir ou non un diplôme national. La probabilité qu'un candidat possédant un diplôme d'une université canadienne soit convoqué en entrevue n'est pas tellement plus élevée qu'un candidat possédant un diplôme étranger (une différence

de 1,4 % dans le taux de réponse. Eid (2012), en se référant aux constats de son étude avec la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), mentionne la présence d'un taux élevé de discrimination des employeurs dans le traitement des candidatures. Il a envoyé des curriculum vitae (CV) en paires, l'un avait un nom avec une consonance « franco-québécoise » et l'autre avec une consonance arabe, latino-américaine ou africaine. Les deux CV renfermaient une expérience équivalente, des diplômes obtenus au Québec ainsi qu'un bilinguisme. Les noms avec une consonance « franco-québécois » avaient 60 % plus de chance d'être convoqués en entrevue que l'autre groupe et à 35 % du temps, les CV du groupe à consonance arabe, latino-américaine ou africaine étaient ignorés sur une base discriminatoire. L'étude d'Oreopoulos (2009) et celle d'Oreopoulos et Dechief (2011) font état de constats semblables. Après son envoi de 5785 CV, Oreopoulos, en présentant une expérience et un diplôme canadiens égaux, observait que les candidats au nom à consonance anglo-saxonne étaient 40 % plus nombreux à recevoir une convocation en entrevue que les candidats au nom à consonance chinoise, indienne ou pakistanaise. Il serait intéressant de se questionner sur la situation en emploi des travailleuses anciennement sous le PAFR, qui se sont requalifiées, quand on sait qu'elles sont exposées à une racialisation de leur lien d'emploi en tant qu'AFR, donc par le fait même la non-reconnaissance de leur emploi d'AFR.

De plus, pour les immigrantes ayant trouvé un emploi dans leur domaine de requalification, Shan (2009) indique que cette corrélation était fortement genrée et racialisée. L'auteure indique le fait qu'elles se retrouvaient toutes dans un emploi en deçà du niveau de qualification atteint dans leur pays d'origine.

Enfin, face à ces constats, il est possible de comprendre que l'accès à un emploi correspondant à la formation ne dépend pas seulement de l'obtention du diplôme. En effet, un

diplôme local n'est pas une garantie d'emploi, puisque des facteurs comme les stéréotypes et préjugés des gestionnaires responsables des embauches semblent détenir un poids plus important.

Chapitre 2 : Problématique, modèle d'analyse, observation et analyse

La formulation de la problématique et de la question de recherche commencera le Chapitre 2 pour ensuite décrire le type de recherche qu'est ce projet. Il y aura ensuite la description détaillée du modèle d'analyse ainsi que du plan d'observation, soit la méthode de collecte de données. Ce chapitre se conclura par un survol de la façon dont les données recueillies seront analysées.

2.1. Problématique et question de recherche

Le portrait statistique au plan international des AF indique des enjeux semblables auxquels doivent faire face ces travailleuses et qui les placent dans une situation de vulnérabilité. Les AF sont notamment soumises à des conditions difficiles d'emploi, des situations précaires les exposant à de l'exploitation et de l'abus ainsi qu'à une exclusion partielle ou totale de la protection sociale et juridique, conséquence des lacunes au niveau de la législation nationale et transnationale. Ces conditions de travail et de vie rendent difficile l'intégration sociale et économique de celles-ci aux pays d'accueil, notamment l'intégration au segment primaire du marché du travail.

Le Canada n'y fait pas exception. Les AFR qui viennent au Canada sous le PAFR, en majorité des femmes détenant des diplômes d'études postsecondaires dans leur pays d'origine, subissent une importante déqualification professionnelle. D'une part, les écrits expliquent la déqualification professionnelle des immigrantes qualifiées par la non-reconnaissance des qualifications étrangères, par les stratégies et les obligations familiales et par les pratiques des employeurs. Pour ce qui est des auteurs analysant la situation de déqualification

professionnelle spécifiquement des AFR au Canada (Atanackovic & Bourgeault, 2014 ; Castonguay, 2008 ; Kelly, Astorga-Garcia & Esguerra 2009 ; Spitzer & Torres, 2008), ils vont dans le même sens en soulignant que ces trois facteurs influencent la déqualification dont elles sont victimes. De plus, la recension des écrits sur le sujet de la déqualification professionnelle des immigrantes qualifiées soulève que les trois premiers obstacles ont aussi un impact sur la requalification de celles-ci (Germain, 2013).

Notre recherche vise donc à savoir si la reconnaissance des qualifications étrangères, les stratégies et obligations familiales ainsi que les pratiques des employeurs ont un impact sur la requalification professionnelle ultérieure des AFR ayant immigré sous le PAFR. Le statut temporaire sous lequel elles se retrouvent ainsi que les pratiques des agences privées d'emploi, créant notamment de l'endettement, se rajouteront aux variables qui pourraient influencer leur requalification professionnelle.

Donc, la question de cette recherche est :

COMMENT LE PASSAGE PAR LE PAFR, DE MIGRANTES QUALIFIÉES, AFFECTE LEUR REQUALIFICATION PROFESSIONNELLE ULTÉRIEURE ?

Le sujet de la requalification professionnelle est pertinent pour le champ des relations industrielles. Bien qu'il ait été indiqué que les migrantes subissaient une importante déqualification professionnelle en raison de leur passage par le PAFR, la question de la requalification professionnelle des AFR a été peu explorée. De plus, bien que l'on puisse comparer leurs situations à celle des immigrantes qualifiées ayant immigré sous le système d'immigration permanente, la comparaison ne peut se faire qu'en partie étant donné que les sujets ont migré sous un programme spécial de main-d'œuvre du gouvernement fédéral renfermant des obstacles différents. En plus d'une pertinence scientifique, cette

problématique présente une importante pertinence sociale. En effet, le PAFR fait depuis sa création l'objet de fortes critiques par rapport aux conditions qu'il impose aux femmes (statut temporaire, permis de travail nominatif et obligation de résidence). Ce sujet est d'autant plus pertinent dans le contexte des changements au PAFR de novembre 2014, qui peuvent créer une situation d'incertitude pour celles déjà au Canada et celles prévoyant une migration sous le nouveau programme.

De plus, prendre en compte l'intersection des discriminations pour analyser une telle problématique est inévitable. Les immigrantes et les migrantes racisées seraient les plus touchées par la discrimination, celle menant à la déqualification professionnelle. Le sexe, la race ou la classe pris séparément ne priment pas pour expliquer une inégalité. Il n'y a pas de facteur unidimensionnel pour expliquer ce phénomène, mais plutôt un processus dynamique (Chicha, 2009, 2013).

Ensuite, l'analyse féministe des mouvements migratoires pour comprendre les impacts de la mondialisation est pertinente. Falquet (2006) indique que la mondialisation a permis à plusieurs femmes de pays industrialisés d'avoir accès à des emplois rémunérés conduisant à une meilleure autonomie financière et émancipation. Les luttes féministes ont conduit les femmes citoyennes de plusieurs pays industrialisés à refuser les emplois précaires de « travailleuses domestiques ». Ces activités ont alors été relayées à des femmes migrantes. La mondialisation de la circulation des femmes qui exercent ces activités permet alors de « dé-professionnaliser » et de « re-domestiquer » les activités de ce secteur, tout en s'appuyant sur la précarité juridique, la stigmatisation et le racisme (Lauthier, 2006). La mondialisation, sous l'idéologie néolibérale, a précarisé le travail de beaucoup de ces femmes venant notamment de pays pauvres. Certains tentent de montrer les femmes comme actrices et stratèges de leur

propre migration. Cependant, ces migrations sont très souvent surdéterminées par des logiques et des responsabilités familiales (Falquet, 2006).

Il est aussi important de mentionner qu'explorer le parcours professionnel des AFR qui font face à la dévaluation de leurs compétences est un enjeu politique, parce qu'elle met en cause les dispositions du PAFR, programme du gouvernement fédéral. Ce projet aborde aussi un enjeu social, parce qu'il met en lumière la réalité d'une proportion marginalisée de la société. Enfin, il se positionne également comme un enjeu économique, parce qu'il est question d'une perte de compétence menant à la requalification professionnelle, stratégie pour l'intégration au segment primaire du marché du travail.

2.2. Type de recherche

Cette recherche est exploratoire et explicative. Hormis des données descriptives exposant la déqualification professionnelle à laquelle font face les AFR, notre recherche exhaustive sur le sujet nous a permis de constater que la requalification de celles-ci par le retour aux études, était peu documentée. Quand l'on explore la requalification professionnelle, on peut comparer la réalité des travailleuses migrantes en tant qu'AFR, aux immigrantes qualifiées venues sous le système permanent, sous certains aspects. Cependant, les AFR font face à une dynamique propre à celles-ci, à cause des dispositions spécifiques du PAFR.

Cette recherche peut aussi être qualifiée de multidisciplinaire. Ce projet se base sur plusieurs études de diverses disciplines. Le corpus de cette recherche contient des articles en études féministes (Bilge, 2010 ; Collin, 1999 ; Creenshaw, 2005 ; Langevin & Belleau, 2000 ; Rose, 2009), en sociologie (Eid, 2012 ; Oreoupoulos, 2011 ; Zaman, 2006), en droit par l'étude des conventions de l'OIT et des lois ainsi que des recherches multidisciplinaires comme celle de Chicha (2009) et celle de Salaff et Grève (2009).

2.3. Modèle d'analyse de la recherche

Cette portion du deuxième chapitre servira d'abord à définir les concepts principaux de notre recherche pour ensuite présenter ainsi qu'opérationnaliser nos différentes variables et formuler nos propositions.

Le terme « parcours de requalification professionnelle » sera utilisé dans cette recherche pour faire référence à un changement de profession ou à un recyclage des qualifications étrangères par un retour aux études (Chicha, 2009 ; Germain, 2013)). Ce parcours comprendra quatre phases, soit : 1. La décision de participer à la formation ; 2 Le choix d'orientation professionnelle ; 3. Le déroulement de la formation, ainsi que ; 4. L'accès à un emploi correspondant à la formation.

Il sera question des « variables » influençant le parcours de requalification professionnelle qui constituent les « obstacles » dans la proposition et les sous-propositions : 1. Les stratégies et obligations familiales, 2. Les pratiques des agences privées, 3. Les politiques institutionnelles, ainsi que 4. Les pratiques des employeurs. Ces variables seront divisées en deux périodes de temps, soit celles 1. Sous le PAFR et 2. À la suite du PAFR (à l'obtention du permis ouvert de travail).

À la suite de cette conceptualisation, des tableaux d'opérationnalisation des variables à l'étude suivront. Les variables ont été décortiquées en indicateurs objectivement repérables et permettant de les mesurer. Les quatre obstacles énumérés plus haut seront les variables indépendantes et seront opérationnalisés dans les Tableaux 6 et 7 respectivement pour la période sous le PAFR et pour la période à la suite de celui-ci. La variable dépendante qui est le parcours de requalification professionnelle sera opérationnalisée dans le Tableau 8. Enfin, par le modèle conceptuel, il est possible d'élaborer quatre sous- propositions.

Modèle conceptuel

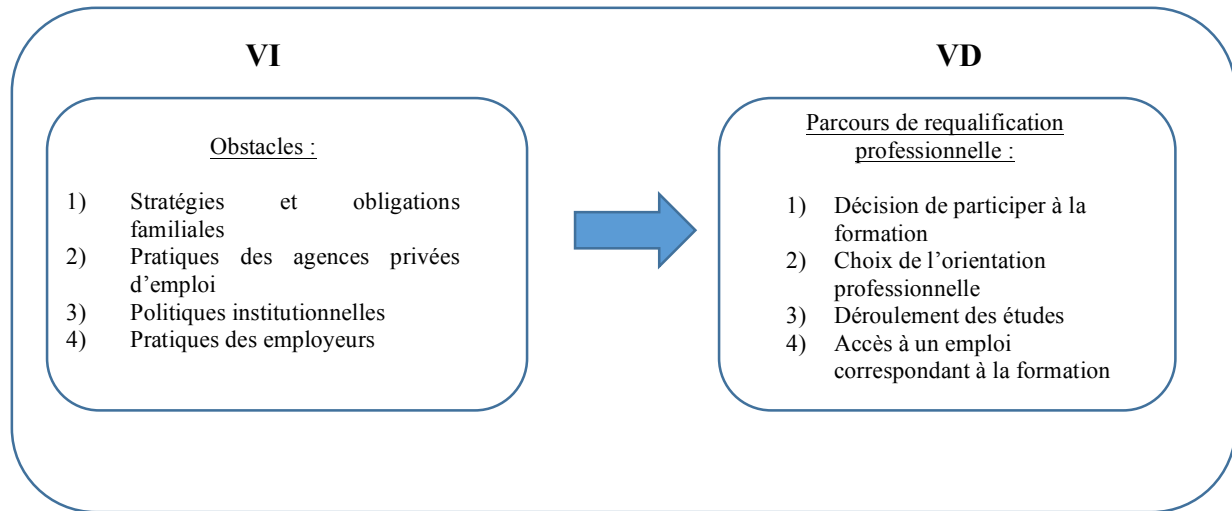


Tableau 6 : Opérationnalisation des variables indépendantes sous le PAFR

Variables	Dimensions	Indicateurs	Références pertinentes
Variable 1 : Stratégies et obligations familiales	<p>1.1. Stratégies financières pour la famille restée au pays d'origine Soutien financier à la famille</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Envoi de fonds ou non au pays d'origine – Fréquence des envois – Pourcentage du revenu envoyé à l'étranger 	Atanackovic et Bourgeault, 2013 et 2014 ; Castonguay, 2009 ; Chicha, 2009 ; Galerand et Gallié, 2015; Kelly, 2009 et 2010 ; Pratt, 2008 ; Oso Casas, 2005 ;
Variable 2 : Pratiques des agences privées d'emploi	<p>2.1. Règlementation du rôle des agences d'emploi privées Coût des processus de l'immigration</p> <p>Pratiques douteuses</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Frais facturés à la travailleuse – Avait un employeur ou non à son arrivée au Québec ? – Changement d'employeur ? Combien de fois ? 	Atanackovic et Bourgeault 2013 et 2014 ; Amnistie internationale, 2006 ; Blackett, 2011 ; CISO, 2012 ; Fudge, 2011 ; OIT, 2013 ; Oso Casas, 2002
Variable 3 : Politiques institutionnelles	<p>3.1. Reconnaissance des qualifications étrangères Prise en compte des qualifications étrangères</p> <p>3.1. Contraintes associées au permis délivré par l'État Accès aux cours de langue française</p> <p>Accès aux cours crédités</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Processus de reconnaissance des qualifications étrangères : Oui/non – Aucune prise en compte, prise en compte partielle ou totale des qualifications étrangères de la travailleuse – A suivi ou non des cours de langue française 	<p>PINAY, 2008 ; Galerand et Gallié, 2014</p> <p>Atanackovic et Bourgeault 2014 ; Bakan & Stasiulis, 1994; Brickner et Straehle, 2009 ;</p>

	Exigence d'accès à la résidence permanente	<ul style="list-style-type: none"> – A suivi ou non des cours de plus de 6 mois, a suivi ou non des cours de 6 mois et moins – Présence d'endettement attribuable au coût de la résidence permanente 	Bourgeault, Atanackovic & Parpia 2010 ; Kelly 2008 ; Khan 2009 ; Langevin et Belleau 2000 ; Moffette 2010 ; Rose 2000
Variable 4 : Pratiques des employeurs	4.1. Conditions de travail Salaire Durée quotidienne du travail Tâches à accomplir dans une journée Isolement social Violence	<ul style="list-style-type: none"> – Taux horaire – Heures travaillées par jour – Diversité des tâches : Tâches relatives aux soins, tâches ménagères. Autres. – Tâches effectuées vs. Le contrat de travail – Importance relative des tâches – Fréquence et durée des heures de loisirs – Activités sociales – Relations avec la famille, amis, communauté, autre. – Présence de violence physique, d'accusations, de menaces, d'insultes, de harcèlement psychologique, harcèlement sexuel et retenu de documents officiels 	Atanackovic et Bourgeault, 2014 ; Atanackovic et Parpia, 2010 ; Bals, 1992 ; PINAY, 2008 ; Kelly, 2009 et 2010 ; Khan, 2009 ; Langevin et Belleau, 2000 ; Moffette, 2010

Tableau 7 : Opérationnalisation des variables indépendantes suite au PAFR

Variables	Dimensions	Indicateurs	Références pertinentes
<p>Variable 1 : Stratégies et obligations familiales</p>	<p>1.1. Obligations familiales pour la famille une fois au Canada Présence de jeunes enfants Mode de garde des enfants Priorisation de carrière à un membre du couple Répartition des tâches domestiques</p>	<p>– Nombre d’enfants, âge des enfants – Recours à une garderie, difficultés dans l’accès à une garderie, aide du conjoint, aide de la famille élargie ou d’amis – Priorisation de la conjointe, priorisation du conjoint, égalité, sans conjoint – En majorité la conjointe, en majorité le conjoint, égalitaire</p>	<p>Chicha, 2009 ; Germain, 2013 ; Pratt, 2009</p>
<p>Variable 2 : Pratique des agences privées</p>	<p>2. 2.1. Règlementation du rôle des agences d’emploi privées – Coût des processus de l’immigration</p>	<p>– Taux d’endettement</p>	<p>Atanackovic et Bourgeault 2013 et 2014 ; Amnistie internationale, 2006 ; Blackett, 2011 ; CISO, 2012 ; Fudge, 2011 ; OIT, 2013 ; Oso Casas, 2002</p>

<p>Variable 3 : Politiques institutionnelles</p>	<p>3.1. Reconnaissance des qualifications étrangères</p> <p>Prise en compte des diplômes étrangers par les ordres professionnels et le système d'enseignement</p> <p>Prise en compte de l'expérience étrangère par les ordres professionnels et le système d'enseignement</p> <p>3.2. Pratique d'intégration à l'emploi</p>	<p>– Acceptation totale du diplôme étranger, acceptation partielle, refus</p> <p>– Prise en compte totale de l'expérience étrangère, prise en compte partielle, aucune prise en compte de l'expérience</p> <p>– A suivi des ateliers d'aide à l'intégration au marché du travail (Diversité des ateliers et fréquence)</p> <p>– Cours de francisation</p> <p>– A reçu une aide quelconque de l'état pour l'intégration au marché du travail</p>	<p>Atanackovic et Bourgeault, 2014 ; Chicha, 2009 ; Chicha et Charest, 2008 ; Germain, 2013 ; Spitzer et Torres, 2008</p>
<p>Variable 4 : Pratiques des employeurs</p>	<p>4.1. Recrutement et autres pratiques RH</p> <p>Démarche de recherche d'emploi effectuée</p> <p>Moyen de recrutement</p> <p>Prise en compte des</p>	<p>– Quantité de démarches de recherche d'emploi effectuées</p> <p>– Annonce dans les journaux, annonce sur le web, annonce via une organisation/association/ordre professionnel, réseaux informels, candidature spontanée, autre.</p> <p>– Reconnaissance totale du</p>	<p>Chicha et Charest, 2008 ; Chicha, 2009 ; Chicha, 1998 ; Hodge, 2006 ; Kelly, 2009 ; Langevin et Belleau, 2000 ; OIT, 2013.</p>

	<p>diplômes étrangers par les employeurs</p> <p>Prise en compte de l'expérience étrangère par les employeurs</p> <p>Prise en compte de l'expérience en tant qu'aide familiale résidante sous le PAFR</p> <p>Raison évoquée par les employeurs pour rejeter une candidature</p>	<p>diplôme étranger, reconnaissance partielle, aucune reconnaissance</p> <p>– Considération totale de l'expérience étrangère, considération partielle, aucune considération de l'expérience</p> <p>– Reconnaissance totale de l'expérience en tant qu'aide familiale résidante comme un emploi, reconnaissance partielle, aucune reconnaissance de l'expérience</p> <p>– Énumération des raisons évoquées</p>	
--	--	---	--

Tableau 8 : Opérationnalisation de la variable dépendante

Variable	Dimensions	Indicateurs	Références pertinentes
Variable dépendante : Requalification professionnelle	Décision de participer à la formation	<p>– participation à des cours dans un établissement scolaire québécois en vue d'obtenir un diplôme</p> <p>– retard ou délai dans la participation à la formation</p>	<p>Adamuti-Trache, 2011 ;</p> <p>Atanackovic et Bourgeault, 2014 ; Chicha, 2009</p> <p>Germain, 2013 ; Grant et Nadin, 2007 ; Kelly, 2009 ; Pratt, 2008 ; Salaff et Greve, 2003 ; Shan, 2009 ; Zikic et</p>

			coll, 2003
	Choix d'orientation professionnelle	<ul style="list-style-type: none"> – domaine d'étude choisi – niveau d'étude choisi – durée du programme d'étude choisi – recours aux conseillers d'orientation, agent d'Emploi-Québec, autres intervenants et réseau de connaissances 	<p>Adamuti-Trache, 2011 ; Atanackovic et Bourgeault, 2014 ; Castonguay, 2009 ; Chicha, 2009 Germain, 2013 ; Kelly, 2009 ; Ng et Shan, 2010 ; Pratt, 2008 ; Shan, 2009</p>
	Déroulement de la formation	<ul style="list-style-type: none"> – financement des études – langue d'enseignement – relations avec les professeurs – relations avec les collègues de classe – quantité de démarches effectuées pour l'accès à un stage – qualité du stage obtenu (correspondance avec le domaine d'étude, possibilités d'emploi après le stage) – relations avec les superviseurs et les responsables de stages – résultats aux évaluations (cours et stage) – difficultés rencontrées – conciliation avec les obligations familiales 	<p>Action travail des femmes, 2009 ; Chicha, 2009 ; Cuban, 2010 ; Germain, 2013 ; Zikic et coll, 2003</p>

	Accès à un emploi correspondant à la formation	– présence et degré de déqualification (élevé, moyen, temporaire ou aucune) dans l’emploi obtenu après la formation	Eid, 2012 ; Castonguay, 2009 ; Chicha, 2009 Germain, 2013 ; Oreopoulos, 2009 ; Shan, 2009
--	---	---	---

À la lumière de notre recension de la littérature sur le sujet, il est possible de formuler une proposition, soit :

L’intersection ou le croisement des obstacles rencontrés par les aides familiales résidentes, en raison de leur passage par le PAFR, influence leur parcours de requalification professionnelle.

En premier lieu, les femmes migrantes en tant qu’AFR doivent quitter leur famille en venant au Canada pour pouvoir envoyer des fonds aux Philippines. Cette stratégie migratoire familiale leur impose de lourdes responsabilités financières, donc il peut être difficile et même impossible d’économiser lors du travail sous le PAFR pour une formation ultérieure. De plus, après la réunification familiale, à l’obtention de la résidence permanente, on peut analyser leur situation d’une façon semblable à celle des immigrantes qualifiées venues au Canada avec leur famille, étudié par Germain (2013). L’auteure indique effectivement qu’en plus des contraintes financières, la priorisation du conjoint dans sa carrière professionnelle ainsi que la présence d’enfants en bas âge influencent la décision de participer ou non à une formation. À la lumière de la recension sur le sujet, on peut donc formuler la sous-proposition suivante :

- 1. Les stratégies et obligations familiales, lors du passage des migrantes par le PAFR, affectent leur requalification professionnelle ultérieure.**

En second lieu, Atanackovic et Bourgeault (2014) ainsi qu'Oso Casas (2002) affirment que les contraintes financières sont un obstacle important à la décision d'un retour aux études par les travailleuses ayant terminé leur emploi comme AFR. En plus des contraintes financières entraînées par les stratégies et les obligations familiales, on sait que les agences privées d'emploi peuvent exiger entre 2000 \$ à 3500 \$ (Galerand & Gallié, 2014) et même aller à 5000 \$ et plus pour traiter le processus d'immigration (Blackett, 2011 ; CISO, 2012 ; Fudge, 2011 ; Amnistie internationale, 2006). Il est donc possible de formuler la deuxième sous-proposition :

2. Les pratiques des agences privées d'emploi, régissant le passage des migrantes sous le PAFR, affectent leur requalification professionnelle ultérieure.

En troisième lieu, lorsqu'elles sont sous le permis de travail du PAFR et ensuite sous le permis ouvert de travail, les travailleuses sont la cible de restrictions telles que le fait de ne pas pouvoir suivre de cours crédités. Vient aussi le manque de programmes d'intégration au marché du travail adaptés aux besoins des AFR. Cette réflexion va en continuité avec la portée limitée des politiques et pratiques d'intégration à l'emploi offert par l'État à tous les immigrantes et immigrants (Charest & Chicha, 2008). La troisième sous-proposition est donc :

3. Les politiques institutionnelles régissant le passage des migrantes sous le PAFR affectent leur requalification professionnelle ultérieure.

Enfin, la quatrième variable se trouve à être les pratiques des employeurs. Sous le PAFR, les travailleuses peuvent être exposées à diverses conditions de travail et de vie précaires. Elles peuvent notamment être obligées de travailler de longues heures de travail, sans que les heures supplémentaires ne soient rémunérées. Étant donné ce nombre d'heures de travail associé à l'obligation de résidence au domicile de l'employeur, elles font face à un important isolement social qui les empêche de forger des liens en dehors de leur travail et d'avoir des heures de temps libres, où elles pourraient par exemple suivre des cours de francisation. De plus, ces conditions peuvent les mener à de la détresse psychologique. Tel qu'il a été indiqué précédemment, Bals (1992) indique que l'obligation de résidence, en plus du statut temporaire et de la déqualification professionnelle qu'elles subissent, entraîne l'apparition de conditions ayant le potentiel de favoriser les troubles de santé psychologique. Ensuite, après leur travail sous le PAFR, les pratiques des employeurs en organisations semblent affecter le parcours de requalification des immigrantes qualifiées (Germain, 2013). Les pratiques en gestion des ressources humaines discriminent les immigrantes par les stéréotypes et préjugés, vu le manque d'objectivité des outils de recrutement, de sélection et de promotion. Il existe, en plus, une méfiance pour les diplômes et expériences acquises à l'étranger (Chicha, 2009 ; Kelly, Astorga-Garcia & Esguerra, 2009 ; Shan, 2009) ainsi qu'une non-reconnaissance pour les AFR de leur expérience de travail sous le PAFR vu la racialisation et l'invisibilité y étant associées (Atanackovic et Bourgeault, 2013 ; Bakan & Stasiulis, 1994 ; BIT, 2013 ; Hodge, 2006 ; Scrinzi, 2004). On peut donc dire que la quatrième sous-proposition est :

4. Les pratiques des employeurs sous le PAFR et à la suite de celui-ci, affectent leur de requalification ultérieure.

2.4. Plan d'observation

Devis de recherche

L'exploration de ces quatre sous-propositions s'est faite par une étude qualitative. Pour gagner en profondeur dans l'analyse de cet objet d'étude (Fortin & Gagnon, 2010), l'analyse qualitative était pertinente vu le peu de recherches effectuées sur la requalification professionnelle, mais aussi pour faire suite à celle de Germain (2013) en l'appliquant plus spécifiquement à la population des AFR.

Cette étude exploratoire, qui permet une description ainsi qu'une meilleure compréhension de la dynamique de la situation des AFR sous le PAFR et à la suite de celui-ci, fut analysée au niveau micro et macro. Par niveau micro, on entend l'exploration de la requalification professionnelle ultérieure des femmes interviewées, et par cette exploration, il y aura positionnement macro par l'exploration du PAFR.

Échantillonnage

Face à une limite de temps et de moyens, nous avons opté pour un échantillonnage de type non probabiliste (Fortin et Gagnon, 2010 ; Gavard-Perret & coll., 2008 ; Mace & Pétry, 2000). Nous avons fait appel à deux organisations communautaires offrant des services à la population des AFR sur l'île de Montréal. Il a cependant été possible d'obtenir de l'aide que d'une organisation, soit l'Organisme des Femmes des Philippines du Québec (PINAY). Il est aussi primordial de noter qu'une implication de plusieurs mois, en tant que bénévole, au sein de PINAY, qui pourrait s'apparenter à des éléments de la méthode utilisée dans le cadre d'une recherche-action (Dolbec & Prud'Homme, 2003), avait déjà été amorcée avant le recrutement.

Un lien de confiance a donc été créé dans le temps et nous avons eu recours à une personne pivot de l'organisation pour identifier des sujets correspondants aux critères recherchés.

Comme la population à l'étude était les femmes qualifiées ayant migré sous le PAFR, ayant travaillé au Québec et étant maintenant sous la résidence permanente ou en attente de celle-ci, les sujets de l'échantillonnage devaient avoir les caractéristiques suivantes :

- Femmes ayant immigré au Québec sous le PAFR ;
- Avoir la résidence permanente ou en voie de l'obtenir ;
- Détenir un diplôme universitaire dans un autre pays que le Canada ;
- Certaines devront détenir un diplôme d'un établissement de formation québécois ; certaines devront ne pas avoir fait un retour aux études ;
- Avoir occupé ou cherché activement un emploi autre que celui d'AFR, après avoir reçu le permis ouvert de travail.

Méthode de collecte de données

La collecte de données s'est faite par des entrevues individuelles semi-dirigées avec les participantes. Savoie-Zajc (2009) apporte sa définition ainsi que les fonctions des entrevues semi-dirigées :

(...) une interaction verbale animée de façon souple par le chercheur. Celui-ci se laissera guider par le rythme et le contenu unique de l'échange dans le but d'aborder, sur un mode qui ressemble à celui de la conversation, les thèmes généraux qu'il souhaite explorer avec le participant à la recherche. Grâce à cette interaction, une compréhension riche du phénomène à l'étude sera construite conjointement avec l'interviewé. (p.340)

Concernant le nombre d'entrevues, douze à seize entrevues étaient visées. Le nombre exact a cependant été décidé au cours du processus d'entrevues selon le principe de saturation, soit lorsqu'un optimum est atteint parce qu'une entrevue additionnelle ne donne pas de

nouvelle information (Fortin et Gagnon, 2010). Dans ce cas-ci, onze entrevues étaient suffisantes face à la portée limitée de la diversité des profils disponibles pour les entrevues. Il aurait été pertinent d'avoir plus de participantes ayant participé à une requalification professionnelle.

Instrument de collecte

Avant chaque entrevue, un formulaire de consentement, qui avait auparavant été revu par le Comité éthique de la recherche en arts et en sciences (CERAS) de l'Université de Montréal, a été expliqué aux candidates et a été signé par celles-ci. Ce formulaire présentait l'étudiante-chercheuse et la nature de la recherche. Il rappelait aussi le caractère volontaire de leur participation et la confidentialité des données recueillies dans le cadre de ces entrevues.

Enfin, les candidates ont été rencontrées suivant une grille d'entretien rédigée sur les thèmes suivants : l'identification de la participante, la période prémigratoire, la préparation à l'immigration (démarches, capital social, capital financier, les langues), la période de travail sous le PAFR, les démarches entreprises pour la reconnaissance des qualifications étrangères, les formations suivies au Québec, les services d'aide à l'intégration professionnelle, leur cheminement professionnel à la suite du PAFR, leur emploi au moment de l'entrevue ainsi que les stratégies et obligations familiales sous le PAFR et à la suite de l'arrivée de leur famille au Québec. À la suite des deux premières entrevues, il a été possible de réviser certaines questions et formulations pour qu'un maximum d'informations soient tirées des suivantes. Les entrevues ont duré en moyenne 1 heure à 1 heure 30 minutes et celles-ci ont été enregistrées et retranscrites en entier. Une des candidates nous a aussi donné accès à des

documents pour compléter l'information qu'elle avait partagée lors de l'entrevue.

2.5. Plan d'analyse

Après avoir colligé toute l'information obtenue par les entrevues et sources documentaires, il a été possible de procéder à l'analyse de celle-ci. Après avoir retranscrit les données et avoir fait une première révision de celles-ci, un codage qualitatif a été effectué pour en faire ressortir des thèmes et des concepts récurrents (Fortin et Gagnon, 2010).

C'est à partir de l'information classée par thèmes qu'il a ensuite été possible de faire l'interprétation et l'analyse des résultats. Les liens entre les variables indépendantes et dépendantes ont été examinés, ce qui a permis un retour sur la proposition générale et ses sous-propositions.

Chapitre 3 : Présentation des résultats

Ce troisième chapitre est une présentation des résultats collectés lors des entrevues menées avec les onze participantes. Il y aura, tout d'abord, un portrait des caractéristiques principales des onze participantes à l'étude. Ensuite, les résultats recueillis pour les quatre variables indépendantes soit, les stratégies et les obligations familiales, les pratiques des agences privées d'emploi, les politiques institutionnelles ainsi que les pratiques des employeurs, seront exposées. Ce chapitre se terminera avec les résultats obtenus sur la variable dépendante, le parcours de requalification professionnelle.

3.1. Profil des participantes

Dans cette section, le profil des participantes ayant été interviewées dans le cadre de cette recherche est dressé. Présenté sous la forme de tableaux, il est possible de voir l'information situant dans le temps leur parcours depuis l'arrivée au Canada, de l'information sur leurs formations et emplois occupés aux Philippines et au Québec ainsi que sur leur état civil et situation familiale. Ces informations seront utiles tout au long de la présentation des résultats pour la compréhension et l'analyse de ceux-ci.

Dans un premier temps, le Tableau 9 présente l'année d'arrivée de chaque participante au Canada sous le PAFR. Ceci est ensuite suivi du nombre d'années séparant l'arrivée sous le PAFR à l'obtention du permis ouvert de travail ainsi que le nombre d'années entre l'obtention du permis ouvert de travail à la résidence permanente.

Tableau 9 : Arrivée au Canada sous le PAFR, Obtention du permis ouvert de travail, Obtention de la résidence permanente

Participant²³	Arrivée au Canada sous le PAFR	Nombre d'années pour l'obtention :	
		Permis ouvert de travail	Résidence permanente
Leah	2008	3 ans	1 an
Gina	2004	2 ans	2 ans
Jennifer	2007	2 ans	1 an
Michelle	2002	2 ans	1 an
Joan	2008	4 ans	En attente (3 ans ²⁴)
Mary Jane	2010	3 ans	En attente (3 ans)
Catherine	2011	2 ans	En attente (3 ans)
Arlene	2009	2 ans	4 ans
Ailent	2008	2 ans	3 ans
Grace	2004	3 ans	3 ans
Joséphine	2012	3 ans	En attente (3 ans)

On peut voir dans ce tableau que les participantes sont arrivées sous le PAFR entre 2002 et 2012 et que certaines étaient toujours, au moment de l'entrevue, sous le permis ouvert de travail qui leur avait été accordé, en attente de leur résidence permanente. Par ce tableau, on remarque que la période de temps entre l'arrivée au Québec sous le programme et la date d'obtention de la résidence permanente varient de trois à sept ans et que la médiane est de cinq ans.

²³ Des noms fictifs ont été attribués à chaque participante par soucis de confidentialité

²⁴ Temps estimé

Tableau 10 : Diplôme obtenu aux Philippines, Expérience de travail aux Philippines, Expérience de travail à l'étranger

Participant	Diplôme le plus élevé obtenu aux Philippines	Expérience de travail aux Philippines	Expérience de travail à l'étranger
Leah	Baccalauréat en génie	Aucune	Travailleuse d'usine
Gina	Baccalauréat en sciences infirmières	Infirmière	Infirmière
Jennifer	Baccalauréat en sciences sociales	Agente dans un centre d'appel	Aucune
Michelle	Baccalauréat en gestion	Travailleuse d'usine, Agente comptable	Aucune
Joan	Baccalauréat en communication	Agente de bureau et service à la clientèle	Aide familiale
Mary Jane	Baccalauréat en économie	Organisatrice communautaire	Aide familiale
Catherine	Baccalauréat en enseignement	Enseignante au secondaire	Aide familiale
Arlene	Baccalauréat en administration	Administratrice dans un bureau de la ville	Aide familiale
Ailent	Baccalauréat en sciences infirmières	Infirmière	Infirmière
Grace	Baccalauréat en gestion	Organisatrice communautaire et tenue de livres, Gestionnaire pour le gouvernement	Aucune
Joséphine	Baccalauréat en communication	Aucune	Aide familiale

0

Pour le Tableau 10, un portrait de leur diplôme le plus élevé obtenu aux Philippines ainsi que leurs expériences de travail aux Philippines et à l'étranger (hors Canada) est exposé. Toutes sont détentrices d'un baccalauréat, diplôme de premier cycle universitaire aux Philippines. Ce

sont des diplômes de divers domaines, dont les sciences infirmières, la communication et la gestion. On peut aussi voir par ce tableau qu'à la suite de l'obtention de leur diplôme, sept participantes ont travaillé dans un emploi aux Philippines lié à leur formation, deux participantes n'ont occupé aucun emploi et deux autres ont occupé des emplois dans des domaines différents de leur champ d'études. De plus, parmi les onze participantes, huit, avant de venir au Canada sous le PAFR, ont travaillé à l'extérieur des Philippines.

Cinq d'entre elles ont travaillé en tant qu'AFR ou AF tandis qu'une autre a travaillé en tant que travailleuse d'usine sur une chaîne de montage et deux autres ont travaillé en tant qu'infirmières. Par souci de confidentialité, le pays dans lequel elles ont travaillé à l'extérieur des Philippines n'a pas été ajouté au tableau pour chacune d'entre elles, mais il est possible de dire qu'elles ont travaillé dans divers pays, passant de l'Arabie Saoudite, de la Jordanie à la Chine. Dans ces pays, elles n'avaient pas la possibilité de faire une demande de résidence permanente. Certaines y ont séjourné pendant plusieurs années, sous des contrats de travail variant en majorité de deux à trois ans. Elles devaient donc faire des allers-retours entre les Philippines et ces pays à l'échéance de chaque permis de travail.

La première colonne du Tableau 11 répète le diplôme le plus élevé obtenu aux Philippines pour pouvoir faire la comparaison avec l'emploi occupé au moment de l'entrevue. Les quatre premières participantes, soit Leah, Gina, Jennifer et Michelle, sont celles ayant fait un retour aux études à la suite de l'obtention de leur résidence permanente. Les trois suivantes sont celles ayant exprimé un désir clair et ayant planifié un retour aux études imminent. Enfin, les dernières participantes au tableau sont celles n'ayant pas fait ou n'ayant pas prévu de retour aux études.

Tableau 11 : Diplôme le plus élevé obtenu aux Philippines, Retour aux études au Canada, Emploi occupé au moment de l’entrevue

Participant	Diplôme le plus élevé obtenu aux Philippines	Retour aux études au Canada	Emploi occupé au moment de l’entrevue, Statut d’emploi
Leah	Baccalauréat en ingénierie	Formation collégiale d’infirmière auxiliaire	Infirmière auxiliaire, sur appel
Gina	Baccalauréat en sciences infirmières	Formation passerelle des qualifications étrangères d’infirmière	Infirmière auxiliaire, temps plein
Jennifer	Baccalauréat en sciences sociales	Baccalauréat en psychologie (en cours)	Intervenante dans un centre d’hébergement, temps partiel Étudiante, temps plein
Michelle	Baccalauréat en gestion de commerce	Cours en ligne (Leadership en gestion)	Aide familiale, temps plein
Joan	Baccalauréat en communication	Retour planifié pour septembre 2016 pour un baccalauréat	Agente au service à la clientèle, temps plein Réceptionniste, temps partiel
Mary Jane	Baccalauréat en économie	Retour planifié pour l’année 2016-2017 pour une formation professionnelle	Aide familiale, temps plein Agente d’entretien, temps partiel
Catherine	Baccalauréat en enseignement	Retour planifié à l’obtention de sa résidence permanente	Aide familiale, temps plein
Arlene	Baccalauréat en administration	-	Empileuse, temps plein Agente d’entretien, temps partiel
Aileen	Baccalauréat en sciences infirmières	-	Aide familiale, temps plein Agente d’entretien, temps partiel
Grace	Baccalauréat en administration	-	Travailleuse d’usine, temps plein
Joséphine	Baccalauréat en communication	-	Aide familiale, temps plein

On remarque, en comparant leur emploi au moment de l’entrevue et leur diplôme obtenu aux Philippines, qu’elles se retrouvent toutes, qu’elles aient fait un retour aux études ou

non, en situation de déqualification professionnelle. Si l'on se réfère aux trois niveaux de déqualification professionnelle de Chicha (2009), huit d'entre elles sont en situation de déqualification professionnelle forte, parce qu'elles occupent des emplois qui n'exigent pas de diplôme postsecondaire ou secondaire. Pour deux autres participantes, elles se retrouvent en situation de déqualification professionnelle moyenne, parce qu'elles occupent des emplois qui exigent une formation collégiale ou professionnelle. Enfin, pour Jennifer, il est difficile à ce stade de se prononcer, car elle est à la fin d'un baccalauréat (dernière session de cours) et elle travaille dans un emploi à temps partiel, relié à son domaine d'étude, mais n'exigeant qu'une formation collégiale.

Tableau 12 : Nombres d'enfants à charge et état civil

Participant	Nombre d'enfants	Enfants à charge/Âge	État civil
Leah	0		Mariée (en attente de son conjoint)
Gina	2	2 /Entre 0 à 5 ans	Mariée
Jennifer	0		Conjoints de fait
Michelle	0		Célibataire
Joan	0		Célibataire
Mary Jane	1 (En attente)	1 / Entre 20 à 25 ans	Mariée (en attente de son conjoint)
Catherine			Célibataire
Arlene	3	3 / Entre 15 à 20 ans	Mariée
Aileen			Célibataire
Grace	2	0/ Entre 20 à 25 ans	Divorcée
Joséphine			Célibataire

Le nombre d'enfants à charge et l'état civil des participantes sont notés dans le Tableau 12. On remarque que seulement trois participantes vivent avec un conjoint, tandis que six d'entre elles sont célibataires ou divorcées. Deux autres participantes sont mariées, mais sont toujours en attente de leurs conjoints qui se trouvent aux Philippines. Par le tableau, on

voit aussi que la majorité des participantes de notre échantillon n'ont pas d'enfant. Une participante a eu deux enfants une fois à Montréal et seulement trois d'entre elles ont eu des enfants avant de migrer au Canada. Cependant, de notre échantillon, seulement deux participantes vivaient actuellement avec leurs enfants, soit Gina avec deux jeunes enfants et Arlene avec trois adolescents depuis seulement quelques mois.

3.2. Stratégies et obligations familiales

Cette partie sera consacrée à la présentation des résultats concernant les stratégies et les obligations familiales des participantes. Cette partie sera divisée en deux : les stratégies et les obligations familiales qu'elles avaient, lorsqu'elles travaillaient en tant qu'AFR sous le PAFR ainsi que celles à la suite du PAFR lorsqu'elles se retrouvaient sous un permis ouvert de travail. Une division est importante pour bien saisir la portée des stratégies et des obligations de celles pour lesquelles la famille a dû rester au pays d'origine pendant plusieurs années.

3.2.1. Stratégies et obligations familiales sous le PAFR

Par stratégies et obligations familiales sous le PAFR, nous entendons la portée du soutien financier envoyé à la famille restée aux Philippines qui est mesurée en regardant s'il y a eu ou non des envois de fonds. Elle est aussi mesurée par la fréquence de ceux-ci et par le pourcentage du revenu mensuel de la travailleuse envoyée à la famille.

Selon les données recueillies, il semble à première vue que plus de cinq femmes aient quitté les Philippines à la suite d'une stratégie migratoire familiale. Effectivement, en leur demandant les raisons principales de leur émigration au Canada ou ailleurs, cinq l'exprimaient clairement par les besoins financiers de leurs familles. Grace est une de ces femmes et l'explique dans ce passage :

« La principale raison d'être venue ici est la pauvreté dans notre pays. Pour moi, j'ai été forcée de quitter ma famille parce que j'avais besoin d'un plus gros budget pour que mes enfants aillent à l'école. Mon salaire à ce moment-là, même si je travaillais au sein du gouvernement, même mon mari travaillait là-bas, ne suffit pas pour répondre à mes besoins de base et nous devons envoyer nos enfants à l'école. Nous avons pensé à aller à l'étranger et nous avons dit "OK peut-être que le gazon est plus vert ailleurs"... Nous avons beaucoup d'attentes pour moi. Ce fut un "» gamble" » pour moi en fait. »(Grace)²⁵

Pour ce qui est des six autres, elles exprimaient leurs raisons en premier lieu par leur désir de meilleures perspectives d'avenir pour remédier au manque d'emploi et aux bas salaires des Philippines. Cependant, en plus de leur stratégie individuelle, cinq participantes sur les six exprimaient plus tard, au cours de l'entrevue, vouloir émigrer pour gagner plus d'argent, parce qu'elles devaient soutenir financièrement des membres de leur famille pour leur subsistance quotidienne et pour permettre à des enfants de la famille de poursuivre leur scolarité. Seulement Joan qui avait quitté les Philippines dans un objectif d'échapper à une société qu'elle jugeait trop « conservatrice » n'a pas dû faire des transferts de fonds à sa famille. Le Tableau 13 illustre le nombre de participantes faisant sous le PAFR des envois de fonds, l'importance de ceux-ci pour les destinataires ainsi que leur importance en termes de proportion des revenus des travailleuses. Dans ce tableau, les envois de fonds qualifiés de « réguliers » sont ceux correspondant à plus de 25 % des revenus hebdomadaires des travailleuses.

²⁵ *The main force to come here is like the poverty in our country. For me I was force to leave my family because I need more budgets for my kids to go to school. My salary at that time, even if I was working in the government, even my husband was working there, it's not enough to respond to my basic need and we have to send our children to school. We were thinking about going abroad and they said ok maybe it's a greener pasture. We had a lot of expectations for me. It was a gamble for me actually (Grace)*

Tableau 13 : Envois de fonds à l'étranger

Participant	Envois de fonds Oui/Non	Destinataires
Leah	Oui (réguliers)	Parents et frère
Gina	Oui (réguliers)	Frère (Famille de celui-ci)
Jennifer	Oui (réguliers)	Grand-mère et père
Michelle	Oui (au besoin)	Hypothèque + Famille au besoin
Joan	Non	Non
Mary Jane	Oui (réguliers)	Fille et conjoint
Catherine	Oui (au besoin)	Parents
Arlene	Oui (réguliers)	Enfants et conjoint
Aileen	Oui (réguliers)	Sœur (Famille de celle-ci)
Grace	Oui (réguliers)	Enfants et conjoint
Joséphine	Oui (réguliers)	Frères et sœurs

Pour ce qui est du choix du Canada plus particulièrement, la possibilité de résidence permanente était le premier motif. Le Canada était aussi vu comme un « bon pays » avec de meilleures perspectives de futur et de carrières. Lors de son entrevue, Jennifer expliquait pourquoi elle avait choisi le Canada :

Tu sais, nous, nous grandissons toujours en pensant que le gazon est plus vert ailleurs. Tu sais, aller à l'étranger est le rêve de tout le monde parce que nous sommes un pays pauvre et nous pensons toujours que les États-Unis et le Canada sont bons. Beaucoup de gens autour de nous ont de la famille et des amis envoyant de l'argent. Même ma propre mère a été une travailleuse domestique pendant une longue période alors... (Jennifer)²⁶

Il est aussi mentionné dans le Tableau 13 que les envois de fonds ne comprennent pas seulement les envois d'argent aux enfants et aux conjoints. Plusieurs femmes ont dit envoyer des fonds régulièrement ou au besoin à leurs parents, leurs grands-parents, leurs frères et sœurs ainsi que les enfants de ceux-ci.

²⁶ *You know us there we grown up always thinking that is greener pasture outside. You know going abroad is everyone dream there cause we're poor country and we always think United States and Canada it's good. A lots of people around us, they have family and friends sending money. Even my own mom has been a domestic worker for a long time so...(Jennifer)*

En somme, ces tableaux rendent compte des responsabilités considérables qu'ont ces femmes lorsqu'elles travaillent sous le PAFR. Elles ont de lourdes obligations envers les membres de leurs familles qui sont toujours aux Philippines. Effectivement, ceux et celles recevant des fonds régulièrement dépendent directement de ces fonds pour des besoins primaires.

3.2.2. Stratégies et obligations familiales à la suite du PAFR

Pour ce qui est des stratégies et des obligations familiales, il sera question de l'état civil des participantes, du temps de séparation de celles-ci avec leur famille, de l'arrivée des enfants au Canada et de la présence de jeunes enfants au sein du ménage.

En premier lieu, six des onze femmes interviewées étaient célibataires et sans enfants à leur départ des Philippines et l'étaient toujours au moment de l'entrevue, comme illustré dans le Tableau 12 (p.117). De plus, toujours dans ce même tableau, trois vivaient avec un conjoint et deux autres (Leah et Mary-Jane) attendaient toujours ceux-ci des Philippines.

Comme seulement trois participantes aux entrevues résidaient avec un conjoint, il est difficile de tirer des constats. Il semble cependant pertinent de montrer que sur ces trois couples, deux couples priorisaient la carrière de la conjointe et pour ce qui était de la situation de l'autre couple, celle-ci était égalitaire. Pour Mary-Jane, elle disait toujours attendre l'arrivée de celui-ci pour qu'il travaille et qu'elle puisse commencer une formation professionnelle.

Tableau 14 : Priorisation de carrière à un membre du couple

Participant	Priorisation de carrière à un membre du couple
Leah	Conjoint aux Philippines
Gina	Priorisation de Gina
Jennifer	Priorisation de Jennifer
Michelle	Sans conjoint
Joan	Sans conjoint
Mary Jane	Conjoint aux Philippines. Priorisation de carrière à Mary-Jane à son arrivée
Catherine	Sans conjoint
Arlene	Égalitaire
Aileen	Sans conjoint
Grace	Sans conjoint
Joséphine	Sans conjoint

En second lieu, comme nous savons déjà, les femmes ayant complété 24 mois de travail à temps plein sous le PAFR pouvaient faire leur demande ainsi que celles de leurs enfants et conjoints, pour la résidence permanente au Canada. Cependant, elles n’obtenaient pas leur résidence permanente tout de suite. Il y avait un délai qui semblait varier entre un et trois ans. Par le Tableau 15, il est possible de voir le temps de séparation pour les participantes ayant des enfants (Arlene, Grace et Mary-Jane) et un conjoint (Leah, Gina, Mary-Jane, Arlene), avec ceux-ci. Ce tableau rend compte cependant seulement du temps de séparation attribuable au PAFR et non au temps de séparation incluant le travail dans un autre pays, avant leur arrivée au Canada.

Tableau 15 : Temps de séparation avec la famille

Participant	Temps de séparation avec les enfants et/ou le conjoint attribuable au PAFR
Leah*	1 an
Gina	5 ans
Jennifer	-
Michelle	-
Joan	-
Mary Jane**	6 ans
Catherine	-
Arlene	6 ans
Aileen	-
Grace	6 ans
Joséphine	-

*Leah s'est mariée lors d'un voyage fait aux Philippines, à la suite de l'obtention de sa résidence permanente. Elle était toujours en attente de son conjoint au moment de l'entrevue

** Mary Jane était toujours en attente de son conjoint et son enfant au moment de l'entrevue.

À cause de ce temps de séparation, les enfants des participantes, ceux d'Arlene et de Grace avaient tous entre 15 et 25 ans à leur arrivée au Canada. Au moment de l'entrevue, Mary-Jane attendait toujours son enfant et son mari qui devaient arriver en 2016. Il n'y avait donc pas de présence de jeunes enfants chez ces participantes, sauf pour Gina qui a eu deux enfants à la suite de l'arrivée de son mari.

Enfin, les stratégies et obligations familiales, comme nous l'avons vu dans la sous-section précédente, dans le cas des AFR ne semblent pas se limiter au conjoint et aux enfants. En regardant le Tableau 16, il est possible de voir que plus de cinq participantes sur onze envoyaient de l'argent depuis la fin du PAFR et que quatre participantes envoyaient toujours des fonds régulièrement au moment de l'entrevue.

Tableau 16 : Envois de fonds à l'étranger à la suite au PAFR

Participant	Envois de fonds sous le permis ouvert de travail	Destinataires	Envois de fonds lors de l'entrevue	Destinataires
Leah	Oui (au besoin)	Parents	Oui (au besoin)	Parents
Gina	Non	Aucun	Non	Aucun
Jennifer	Non	Aucun	Non	Aucun
Michelle	Oui (au besoin)	Frères/sœurs	Oui (au besoin)	Frères/sœurs
Joan	Non	Aucun	Non	Aucun
Mary Jane	Oui (réguliers)	Parents	Oui (réguliers)	Parents
Catherine	Non	Parents	Oui (au besoin)	Parents
Arlene	Oui (réguliers)	Enfants et conjoint	Non (depuis 2 mois lors de l'entrevue)	Aucun
Aileen	Oui (réguliers)	Sœur et famille de celle-ci	Oui (réguliers)	Sœur et famille de celle-ci
Grace	Oui (réguliers)	Parents	Oui (réguliers)	Parents
Joséphine	Oui (réguliers)	Frères/sœurs	Oui (réguliers)	Frères/sœurs

Ainsi, il est difficile de tirer quelques constats que ce soit par rapport à la présence de jeunes enfants et autres indicateurs s'y rattachant, vu le nombre limité de femmes dans cette situation dans notre échantillon. On peut cependant dire que plusieurs sont célibataires, mais il est intéressant de noter que pour celles vivant avec un conjoint, il y a priorisation de leur carrière et plus spécifiquement, si l'on se réfère aux entrevues, à leur retour aux études.

3.3. Pratiques des agences privées d'emploi

Pour ce qui est des pratiques des agences privées d'emploi, deuxième variable indépendante, il sera question des frais imposés à la travailleuse migrante sous le PAFR. Il sera aussi question de pratiques que l'on peut qualifier de douteuses adoptées par ces agences. Cette section ne sera pas divisée comme la précédente, parce que ces pratiques se déroulent lors de la migration au Canada sous le PAFR. Par contre, il est possible que ces pratiques aient

des conséquences à long terme.

Tout d'abord, sept participantes aux entrevues ont utilisé les services d'une agence privée d'emploi pour venir au Canada sous le PAFR, à partir des Philippines ou d'un autre pays d'où elles travaillaient à l'époque. Les services de ces agences ont été utilisés selon deux scénarios. Six participantes ont utilisé les services pour trouver un employeur au Canada et pour que l'agence s'occupe de remplir les documents administratifs nécessaires pour obtenir les permis pour pouvoir venir au Canada. Une autre avait déjà trouvé un employeur et demandait les services d'une agence seulement pour les documents administratifs.

Toutes celles ayant eu recours aux services d'une agence ont dû payer d'importants montants, se situant entre 1000 \$ et 4500 \$, comme illustré dans le Tableau 17.

Tableau 17 : Montant payé à l'agence privée d'emploi

Participantes	Coûts payés à l'agence privée d'emploi
Leah	NA
Gina	2 000 \$
Jennifer	NA
Michelle	NA
Joan	3 500 \$
Mary Jane	4 500 \$
Catherine	1 000 \$
Arlene	2 500 \$
Aileen	NA
Grace	3 065 \$
Joséphine	3 500 \$ à 4000 \$

*NA : Ne s'applique pas

Il ne faut cependant pas oublier que ces montants ne sont que les montants payés directement aux agences privées d'emploi et que plusieurs autres frais sont rattachés au processus de migration au Canada. À ce propos, Grace a fait une brève énumération de frais

qu'elle avait dû payer pour pouvoir venir au Québec sous le PAFR :

Donc venir ici a été 10 000 \$ US. Parce que j'ai payé l'agence, le billet d'avion, la formation, le CAQ (Certification d'acceptation du Québec)... Beaucoup de frais devaient être payés... (Grace)²⁷

Effectivement, bien qu'il soit inscrit au contrat de travail des AFR que les coûts du billet d'avion et ceux du recrutement doivent être défrayés par l'employeur, les agences privées d'emploi, qui ne sont soumises à aucune réglementation, utilisent différentes tactiques pour que la travailleuse paye ces frais et ne soit pas remboursée par l'employeur. Dans cet échantillon, aucune participante n'a été remboursée pour les frais de recrutement. Il est aussi pertinent d'ajouter qu'en plus de ces pratiques douteuses pour attribuer les frais à la travailleuse, quatre des sept travailleuses à avoir utilisé les services d'une agence, n'avaient pas d'employeur à leur arrivée à Montréal. Toutes se sont fait dire, à leur arrivée à Montréal, que l'employeur ne pouvait plus attendre (vu le délai de traitement de la demande) ou qu'il ne requérait plus leurs services. Sur ces quatre travailleuses, deux travailleuses ont dû louer un logement appartenant à l'agence dans des conditions précaires et plusieurs ont dû travailler en tant qu'AF, sans permis de travail valide.

3.4. Politiques institutionnelles

La troisième variable indépendante de cette recherche est l'ensemble des politiques institutionnelles structurant l'intégration au travail des migrantes lorsqu'elles arrivent au Canada sous le programme, ainsi que lorsqu'elles reçoivent leur permis ouvert de travail à la suite de leur demande de résidence permanente. Cette section est donc scindée en deux, par la période sous le PAFR et la période à la suite de celui-ci. La reconnaissance des qualifications

²⁷ *So coming over here was 10 000\$ US. Because I paid the agency, the plane fair, the training, the CAQ (Certificat d'acceptation du Québec) ... So many fees so be paid...(Grace)*

acquises à l'étranger, les règles relatives aux différents permis de travail alloués aux travailleuses et l'accès à la scolarisation sont les thèmes abordés.

3.4.1. Politiques institutionnelles sous le PAFR

Tout d'abord, bien qu'elles possèdent un diplôme d'études universitaires aux Philippines, aucune d'entre elles n'a essayé de faire reconnaître leur diplôme. Que ce soit auprès du gouvernement avec l'Évaluation comparative des études du ministère de l'Immigration, de la Diversité de l'Inclusion (MIDI), auprès des ordres professionnels ou des institutions d'enseignement, elles n'ont pas tenté le processus lorsqu'elles complétaient leurs 24 mois de travail en tant qu'AFR.

Ensuite, sous le permis de travail qui leur est délivré pour travailler en tant qu'AFR, comme soulevé dans la recension des écrits sur le sujet, il est impossible pour celles-ci de suivre des cours crédités de plus de six mois. Aucune des travailleuses n'a donc suivi de formation sous le PAFR, à l'exception des cours de français. Neuf participantes sur onze ont suivi des cours de français à cette période. Cependant, plusieurs critiques se sont fait entendre par rapport à ces cours. Les conditions de travail et de vie imposées par le PAFR, les limitations du permis de travail et leurs conditions chez l'employeur faisaient en sorte qu'elles avaient peu de temps ou de liberté pour leur formation. Des neuf travailleuses ayant suivi des cours de langue française sous le PAFR, la moyenne d'heures de cours suivies était de quatre heures par semaine, une fois par semaine. La seule participante ayant suivi des cours de français d'une manière plus intensive est Joan qui a sollicité les cours d'un professeur privé. De plus, au moins six d'entre elles ont dit n'avoir pas suivi des cours tout au long de ces deux

ans ou n'avoir pas suivi les cours en continu. À ce sujet, on note plusieurs réflexions semblables lors des entrevues concernant notamment le temps consacré aux cours.

Oui ! Seulement 4 heures par semaine et après cela pas de pratique (...) Certainement j'aurais aimé cela si à ce moment-là ils avaient offert plus. Certainement. Et pour nous, côté budget encore une fois ce n'est pas pratique pour nous (Grace)²⁸.

Effectivement, le peu de pratique de la langue est aussi une réalité commune de ces femmes. Leur travail chez l'employeur ne favorisait pas l'apprentissage du français, parce que l'anglais était la langue parlée chez l'employeur ou parce que l'employeur demandait à la travailleuse de parler en anglais à ses enfants pour leur apprentissage. Pour ce qui est de leur temps libre, hors du domicile de l'employeur, il a été en majorité rapporté que les activités sociales et les liens créés étaient avec des gens originaires des Philippines qui s'exprimaient en anglais et en tagalog en majorité. On retrouve donc, par le travail chez l'employeur ainsi que par le réseau anglophone, un enfermement important sans programmes viables offerts à ces travailleuses.

Enfin, sous le PAFR, aucune des femmes de l'échantillon n'a tenté de faire reconnaître ses qualifications acquises à l'étranger. Aucune participante n'a non plus suivi de formation, autre que celles de la francisation. Cependant, par un manque d'accessibilité de l'offre de cours, mais aussi attribuable dû aux conditions de travail et de vie imposées par la réglementation du PAFR, il semble qu'il a été ardu, voire impossible, pour celles-ci de suivre une formation de francisation d'une manière efficace.

²⁸ *Yes! Only 4 hour a week and after that no practice (...) Sure I would love that if that time they offered more. For sure. And for us, budget wise again it's practical for us (Grace)*

3.4.2. Politiques institutionnelles à la suite du PAFR

À la suite de l'obtention du permis ouvert de travail, la situation a légèrement changé pour ce qui est des cours de français. Il semble que pour certaines, le fait de ne plus vivre chez l'employeur leur a permis de trouver plus de disponibilités pour suivre des cours. À ce sujet, Arlene qui n'avait pas suivi de cours de français sous le programme le confirme :

*C'est très difficile vraiment l'obligation de résidence pour 24 heures 5 jours par semaine. Cela change donc c'est bien. De cette façon, tu peux mieux intégrer la société. Après les 24 mois, j'ai demandé de vivre à l'extérieur et ils m'ont autorisé à le faire pour un an, parce que j'ai travaillé avec eux pour 3 ans. C'est à ce moment que j'ai été au cours de français chaque mercredi.*²⁹

Jennifer a aussi pu s'inscrire à un programme intensif pour apprendre l'anglais ainsi que Michelle qui a eu la possibilité de créer un arrangement spécial de son horaire avec son employeur pour pouvoir suivre des cours régulièrement.

*4 heures par jour pour 5 jours. Donc 20 heures par semaine. Quand tu es une aide familiale résidente, tu ne peux pas le faire tout de suite (...) J'ai été assez chanceuse de trouver un employeur qui m'a donné l'opportunité de faire ce que je voulais le matin. Mon horaire était de 12 heures à 20 heures. Le défi est que j'ai besoin d'être fluide en français. Donc j'ai décidé de commencer la langue française (Michelle)*³⁰.

Cependant, à l'exception de ces deux cas spéciaux, ainsi que celui de Joan qui a pu suivre des cours particuliers dès le début du programme, les heures accordées aux cours n'ont pas changé de la situation sous le PAFR, vu la question de l'horaire chargé pour plusieurs. Plusieurs ont invoqué l'impossibilité d'accorder leurs emplois avec les cours. Précédemment au Tableau 11 (p.115), on peut voir que cinq femmes, au moment de l'entrevue, occupaient

²⁹ *It's hard really to live-in for 24 hours 5 days a week. It's change so it's good. That way you can integrated more in the society. Like after the 24 months, I asked to live-out and they allowed me for 1 year because I worked with them for 3 years. That's when I went to the French courses every Wednesday. (Arlene)*

³⁰ *4 hours a day for 5 days. So 20 hours by week. When you are a live-in caregiver, you can't do it right away. (...) I was just lucky enough to find an employer to who gave me the opportunity to do whatever I want in the morning. My time there is 11am up to 8pm. The challenge is that I need to be fluent in French. So I start it French language. (Michelle)*

deux emplois et une autre avait un emploi à temps partiel et étudiait à temps plein. Ce motif peut aussi expliquer le fait que les cours sont suivis par certaines ponctuellement, et non de manière continue, même à la sortie du programme.

De plus, à la suite de l'obtention du permis ouvert de travail, cinq des onze participantes à l'étude ont effectué le processus d'Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec au MIDI. Elles ont toutes obtenu une reconnaissance partielle de leurs qualifications, n'allant pas plus loin que la reconnaissance d'une première année d'université au baccalauréat. À ce sujet, Joan dit en entrevue :

Ils n'ont reconnu qu'une année d'université. Et alors, au Québec quand ils m'ont expliqué, ils ont dit « C'est parce que votre programme, Communications, que vous avez prises pour 4 ans aux Philippines, ici c'est un DEC pour trois ans. Donc c'est pourquoi ils ne m'ont que donné un an d'université (...) Oui, mais mieux que d'autres femmes des Philippines que je connais. Elles n'ont que reçu le cégep. Donc si c'est un an d'université, c'est mieux. C'est juste que je veux mon baccalauréat à nouveau. (Joan) ³¹

³¹ *They recognize only one year of university. And then, in Quebec when they explained it to me, they said «It is because your program, Mass communications, that you took 4 years in the Philippines, in here that is DEC for three years. So that is why they gave me one-year university. (...) Yes but better than other Filipina I know. They were only given cegep. So if it is 1-year university, it is better. It's just that I want my bachelor degree back. (Joan)*

Tableau 18 : Prise en compte des diplômes étrangers par le processus d'Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec du MIDI

Participant	Prise en compte des diplômes étrangers par le processus d'Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec du MIDI
Leah	-
Gina	Partielle
Jennifer	-
Michelle	Partielle
Joan	Partielle
Mary Jane	-
Catherine	-
Arlene	Partielle
Aileen	-
Grace	Partielle
Joséphine	-

Pour celles ne l'ayant pas fait, Mary-Jane et Catherine réfléchissaient encore à le faire. Pour ce qui est de Leah et Jennifer, elles avaient choisi de ne pas le faire parce qu'elles voulaient étudier dans un domaine différent. Aileen et Joséphine n'y avaient pas pensé. Pour ce qui est du processus de reconnaissance des qualifications étrangères par les ordres professionnels, c'est seulement Gina qui a fait le parcours. Elle avait besoin de la décision du comité responsable des équivalences de l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ) pour son admission dans un programme passerelle pour ajuster ses qualifications acquises aux Philippines pour ensuite avoir le titre d'infirmière.

Justement, pour ce qui est de l'accès à des cours crédités, aucune des participantes n'a suivi de formation lorsqu'elles se trouvaient sous le permis ouvert de travail. Toutes celles ayant suivi une formation ont attendu d'obtenir leur résidence permanente. C'est aussi le cas de Joan et Catherine qui étaient toujours en attente de leur résidence permanente au moment de l'entrevue, donc en attente pour pouvoir s'inscrire à l'université. Comme sous le permis de

travail ouvert les travailleuses sont sous un statut temporaire et ne sont pas résidentes permanentes, elles sont considérées, selon les institutions d'enseignement, comme étudiantes internationales. Elles doivent donc se soumettre aux conditions d'admission et de cette catégorie et payer les frais de scolarité supplémentaires associés aux étudiantes internationales.

Tableau 19 : Frais de scolarité annuels à temps plein

Formation	Étudiante québécoise	Étudiante internationale
Formation collégiale ³²	0 \$	Entre 12 000 \$ et 18 600 \$
Formation universitaire (premier cycle) ³³	3 943,41 \$	18 143,01 \$

On peut voir, dans le Tableau 19, la différence considérable de frais qu'elles devraient déboursier si elles voulaient faire un retour sans avoir la résidence permanente, pour la formation collégiale et la formation universitaire. Pour les frais de scolarité de la formation universitaire de premier cycle, les frais du baccalauréat en travail social de l'Université McGill ont été utilisés à titre d'exemple, mais ils peuvent différer à la baisse ou à la hausse tout en fonction du secteur d'études ainsi que de l'université. Notamment, sur le site web de l'Université du Québec à Montréal, il est inscrit que les frais de scolarité des étudiantes internationales, au premier cycle, peuvent varier entre 16 376 \$ à 19 602 \$. De plus, les étudiantes internationales ont un accès limité à l'aide financière et ne sont pas admissibles au Programme de Prêts et Bourses du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur du Québec.

En somme, après avoir travaillé pendant 24 mois, l'obtention du permis ouvert de travail leur a conféré plus de liberté due à la fin de l'obligation de résidence et du permis nominatif et un plus grand pouvoir de négociation de leurs conditions de travail. Cependant,

³² Données tirées du site web du Service régional d'admission du Montréal métropolitain (SRAM) (2016)

³³ Données tirées du site web de l'Université McGill pour le baccalauréat en travail social (2016)

par leur réalité et les restrictions associées à un permis toujours considéré comme temporaire, comme le manque d'accès à la formation, elles se sont butées à des limites à leur intégration socio-économique au Québec.

3.5. Portrait des employeurs

Tableau 20 : Portrait des employeurs

Participant	État civil	Occupation	Nombre d'enfants en bas de 12 ans	Langues parlées
Arlene	Couple	H : Co-proprétaire de l'entreprise familiale et Comptable F : Co-proprétaire de l'entreprise familiale	3 enfants	Anglais
Aileen	Couple	H : Chef d'entreprise F : Propriétaire de deux garderies	3 enfants	Anglais
Grace	1. Couple	H et F : Propriétaires d'une pharmacie	3 enfants	Anglais
	2. Couple	H : Dans les affaires F : Designer intérieur pour hôtels	Aucun	Anglais
	3. Couple	H : Dans l'industrie du cinéma F : Dans le système de la santé	2 enfants	Anglais
Leah	Couple	H : Chef d'entreprise F : Mère à la maison	2 enfants	Anglais
Michelle	1. Couple	H : Chef d'entreprise F : Oratrice/Coach	3 enfants	Anglais
	2. Couple	H : Propriétaire d'immeubles F : Avocate	3 enfants	Anglais
Joséphine	1. Couple	H et F : Dentistes	2 enfants	Français
	2. Couple	H : Dentiste F : Directrice d'école	Aucun	Anglais
Catherine	Couple	H : Médecin F : Adjointe administrative	1 enfant	Anglais et Arabe
Gina	Couple	H : Médecin F : Infirmière	5 enfants*	Anglais
Jennifer	Couple	H : Dentiste F : Mère à la maison	4 enfants	Anglais
Mary Jane	Couple (Divorcé après quelques mois)	H : Dans les affaires F : Chercheuse médicale	1 enfant**	Anglais
Joan	1. Célibataire (en couple après quelques mois)	H : Dans les affaires	2 enfants	Anglais
	2. Couple	H : Entrepreneur F : Agente d'immeuble	3 enfants	Anglais
	3. Couple	F : Coordinatrice en recherche H : Avocat	Aucun	Anglais

*1 enfant avec déficience intellectuelle

** 1 enfant avec déficience physique et intellectuelle

En premier lieu, le Tableau 20 dresse un court portrait des employeurs et des familles de ceux-ci chez qui les participantes ont travaillé pour la durée du programme. Pour celles ayant eu plus d'un employeur au cours de cette période, les employeurs sont identifiés par des numéros, le premier représentant l'employeur le plus ancien. La section a aussi été divisée entre les deux membres du couple, soit l'homme (H) et la femme (F), sachant qu'il n'y a eu que des couples hétérosexuels dans l'échantillon.

On remarque que la langue parlée chez l'employeur était le plus souvent l'anglais, sauf pour Joséphine qui a travaillé, pendant un mois, chez un employeur francophone à son arrivée. Cependant, les employeurs de Joséphine voulaient qu'elle parle anglais à la maison pour apprendre la langue aux enfants de la famille. Le couple communiquait aussi avec elle en anglais.

Justement, chez 14 employeurs, sur 17 au total, il y avait la présence d'enfants. La quatrième colonne présente le nombre d'enfants de moins de 12 ans qui se trouvaient dans la famille et qui étaient pris en charge par la travailleuse. On remarque que plus de cinq travailleuses s'occupaient de trois enfants à un moment du programme ou tout au long de celui-ci et cinq travailleuses se sont occupées de deux enfants. Il est aussi important de noter que deux travailleuses étaient en charge d'enfants avec des handicaps intellectuels et physiques.

3.6. Pratiques des employeurs

Nous rapporterons dans cette section, les résultats concernant les pratiques des employeurs, en premier lieu, sous le PAFR. Il sera question de leurs conditions de travail ainsi que leurs relations avec leurs employeurs. En second, il sera question des pratiques des employeurs pour lesquels elles ont travaillé, à la suite du PAFR. L'embauche par réseaux, les

raisons évoquées pour se voir refuser une embauche, la reconnaissance des qualifications étrangères des employeurs, ainsi que les relations des participantes avec leurs collègues et superviseurs seront abordées.

3.6.1. Pratiques des employeurs sous le PAFR

Un survol des tâches effectuées chaque jour par les travailleuses ainsi que des conditions de travail sous le PAFR, plus particulièrement les heures travaillées, sera fait dans cette partie. Une partie sera aussi consacrée aux relations entre les travailleuses et leurs employeurs.

Tâches quotidiennes

Bien que leurs contrats de travail stipulaient que les tâches ménagères ne devaient que représenter qu'une faible proportion de leurs tâches, en comparaison aux tâches de soins, les travailleuses effectuaient une multitude de tâches diverses s'apparentant en majorité aux tâches ménagères. Selon Citoyenneté et Immigration Canada (2015), ces tâches ne doivent être qu'une faible proportion de leurs responsabilités et les tâches de soins devraient être la majorité du travail. Le Tableau 21 illustre la diversité de leurs tâches quotidiennes. Pour celles ayant travaillé pour plus d'un employeur, les données de l'employeur pour lequel elles ont travaillé le plus longtemps ont été utilisées. Cette liste ne se prétend pas exhaustive, mais rassemble les tâches qui ont été le plus souvent rapportées. Il y avait en effet d'autres tâches moins fréquentes. Une des participantes disait notamment devoir faire les courses et s'occuper d'aller promener le chien deux fois par jour. Il était aussi difficile de rendre compte de l'importance de chaque tâche pour les participantes. Notamment, la catégorie « Donner des

soins aux enfants», tout dépendant de l'âge des enfants, pouvait inclure la préparation de ceux-ci pour l'école le matin, les périodes de jeux, les repas, les sorties au parc, l'aide aux devoirs, donner les bains et bien d'autres. Le même scénario se répète pour la catégorie « Cuisiner » puisque certaines préparaient les déjeuners et les collations tandis que d'autres préparaient les trois repas de la journée.

Tableau 21 : Tâches quotidiennes

Participant	Donner des soins aux enfants	Nettoyer la maison	Faire la lessive	Cuisiner	Repasser les vêtements
Leah	X	X	X	X	X
Gina	X*	X	X	X	X
Jennifer	X	X	X		
Michelle	X	X	X	X	X
Joan	X	X	X	X	X
Mary Jane	X**	X	X	X	X
Catherine		X	X	X	X
Arlene	X	X	X	X	X
Aileen	X	X	X		
Mary Jane	X	X	X	X	X
Joséphine		X	X	X	X

*Gina s'occupait de 5 enfants donc un atteint d'un handicap intellectuel

**Mary Jane s'occupait d'un enfant atteint d'un handicap physique et intellectuel

Plusieurs participantes ont rapporté que la nature associée à l'emploi le rendait difficile. On entend par ceci, d'être vue comme la « bonne » de la famille. Ce que dit Joan résume bien les propos de plusieurs :

(aux Philippines) Ils font la publicité à propos d'aide-soignante. Ils font la publicité d'une façon plus américaine. C'est pourquoi que je n'aurais jamais pensé que lorsque j'arriverais ici, que vous appelleriez cela « Aide familiale » (rire). Je n'ai pas réalisé cela... Qu'ils vous feraient laver la maison ! Aux Philippines, ils font la publicité comme si nous allions prendre soin d'une personne âgée en tant que soignantes privées ou que vous alliez travailler dans un hôpital ou une résidence pour personnes âgées (Joan)³⁴.

³⁴ *(In the Philippines) They advertise about caregiver. They advertise more in the US way. That is why I never thought when I got here that you would call it «Aide familiale» (laugh). I did not realize that. That they would make you clean their home. In the Philippines they advertise like you are going to take care of elderly like private caregiver or you would work in a hospital or in a senior residence. (Joan)*

Cette citation fait aussi état de la façon dont les institutions responsables du recrutement aux Philippines ou dans d'autres pays recrutant des femmes originaires des Philippines font la promotion de ce programme. Mary-Jane a mentionné ce qui lui avait été promis concernant les conditions de travail sous le PAFR dit :

Que ça allait être 8 heures. Si c'est 8 heures, c'est 8 heures. Et si c'est plus... Et aussi, je pensais que j'allais seulement prendre soin d'une personne... Ne pas faire les autres choses. C'est pourquoi j'étais un peu désappointée. (Mary Jane)³⁵

Heures travaillées quotidiennement

Toutes avaient signé des contrats de travail ayant pour rôle d'établir leurs conditions de travail et de vie. Toutes étaient censées être rémunérées au salaire minimum, au nombre de 40 heures de travail par semaine. Il semble cependant que dans la réalité, la majorité d'entre elles effectuaient des semaines de beaucoup plus de 40 heures.

³⁵ *That It was only going to be 8 hours. If it's 8 hours, it's 8 hours. And if it's more... And also I thought I was only going to take care of a person... Not going other things. That is why I was a bit disappointed (Mary-Jane)*

Tableau 22 : Durée quotidienne moyenne du travail

Participant	Durée quotidienne moyenne du travail
Leah	12 heures
Gina	14 heures
Jennifer	8 heures
Michelle	12-13 heures
Joan	1. 12-14 heures 2. 12-14 heures 3. 8-9 heures
Mary Jane	14 heures
Catherine	8 heures
Arlene	12 heures
Aileen	8 heures
Grace	1. 15 heures 2. 12-13 heures 3. 8 heures
Joséphine	1. 12-13 heures 2. 12-13 heures

Dans le Tableau 22, on constate que huit participantes effectuaient (pour au moins deux des employeurs, quand il y a eu des changements d'employeurs) 12 heures et plus de travail par jour. Il est intéressant de noter que Aileen et Jennifer avaient un arrangement avec leurs employeurs pour vivre à l'extérieur de leur domicile, malgré l'obligation de résidence. Aileen a notamment dit qu'elle travaillait 8 heures par jour chez son employeur, mais que lorsqu'elles les accompagnaient en vacances pour s'occuper des enfants, donc qu'elle résidait avec eux, elle travaillait en moyenne 13 heures par jour. Enfin, la majorité de ces heures supplémentaires n'étaient ni rémunérées ni même comptabilisées. Seulement Catherine a dit avoir toujours été payée pour les heures supplémentaires lorsqu'elle devait en faire à l'occasion.

Relation des travailleuses avec leurs employeurs

Au cours des 24 mois de travail sous le PAFR, deux participantes ont changé une fois d'employeur et deux participantes ont changé deux fois d'employeurs. Une d'entre elles a fait un changement pour venir travailler à Montréal, mais les trois autres ont changé à cause de problèmes dans leurs relations avec leurs employeurs.

Au moins quatre participantes ont relaté avoir été victimes de harcèlement psychologique chez un de leurs employeurs. Ces manifestations ont été de reproches incessants sur la façon de cuisiner d'une participante à la jalousie d'une conjointe envers une travailleuse se manifestant par des comportements hostiles. Il y a eu aussi des restrictions sur l'accès à la nourriture ainsi qu'une travailleuse jetée dehors un soir par son employeur et une autre traitée notamment de « *stupid*e » à plusieurs reprises. Pour ce qui est des autres participantes, lorsqu'elles furent interrogées sur leurs relations avec leurs employeurs, elles les qualifiaient de « *bonnes* » en premier lieu. Plusieurs ajoutaient que bien que leurs employeurs étaient « *bons* », elles étaient soumises à des heures supplémentaires chaque jour qui n'étaient pas rémunérées. Plusieurs ont qualifié leurs situations de travail « d'exploitation ». Face à ces conditions, plus de quatre participantes ont aussi rapporté avoir été victimes de périodes de stress ou d'anxiété intenses. Plus de cinq participantes ont rapporté ne pas vouloir se plaindre de leurs conditions de travail à leurs employeurs, parce qu'elles voulaient finir les 24 mois obligatoires le plus rapidement possible « sans complications ». À ce sujet, par rapport aux heures impayées, une participante a dit :

Cependant, durant cette période, je ne sais pas. J'ai assisté à quelques ateliers (ateliers d'information sur les droits des travailleuses). Quand je vois quelques annonces, j'y vais, mais je n'ai pas la force de dire à mon employeur « Vous devez me payer parce que j'ai entendu cela ». Je n'étais pas en connexion avec PINAY encore alors je n'avais pas la force. Pour moi, je disais seulement « C'est mieux que rien ». Parce que toutes mes

cousines, ma sœur... Elles ont la même expérience. Elles seulement... Elles ne veulent seulement pas être dérangées dans leurs 24 mois (Arlene)³⁶.

En somme, sous le PAFR, on peut voir des similarités pour ce qui est du portrait des employeurs. De plus, les résultats exposent la diversité importante des tâches qu'effectuent les travailleuses chaque jour. Il semble que la distinction entre les responsabilités de soins et les tâches ménagères ne soit pas faite. Finalement, plutôt que les tâches, il semble que ce soit la nature de l'emploi ainsi que les conditions de travail difficiles s'y rattachant qui rendent le travail difficile.

3.6.2. Pratiques des employeurs à la suite du PAFR

Pour ce qui est de cette partie, un retour sur les situations professionnelles des travailleuses à la suite de l'obtention de leur permis ouvert de travail, sur leur recherche d'emploi ainsi que sur la discrimination qu'elles subissent en organisations, sera fait.

Situation professionnelle, suite à l'obtention du permis ouvert de travail

À l'obtention de leur permis ouvert de travail, la majorité des participantes ont quitté leurs employeurs pour qui elles avaient travaillé sous le PAFR et ont entrepris une recherche d'emploi. Seulement trois travailleuses sont restées avec le même employeur. Pour celles ayant quitté, quatre d'entre elles ont trouvé un autre emploi d'AF, en majorité non résidante. Pour celles restées dans un emploi d'AF, il y a eu à ce moment-là un changement marqué au niveau de leur rapport de force avec leur employeur. La majorité de celles-ci ont, dès l'obtention de leur permis ouvert de travail, négocié leurs conditions de travail, notamment

³⁶ *No. I only came to know those things after. But during that time, I don't know. I attended some orientations. When I see some posting I go, but I don't have the strength to tell my employer «You have to pay me because I heard that». I'm not connected with PINAY yet so I don't have the strength. For me I just said «It's better than nothing». Because all my cousins, my sister.... They have the same experience. They just like... They just don't want to be disturb with their 24 months. (Arlene)*

leurs salaires, leur résidence et leurs horaires de travail. Pour celles où la négociation a échoué, certaines ont quitté pour trouver un employeur répondant un peu plus à leurs demandes.

Pour celles ayant quitté l'emploi d'AF complètement, deux travailleuses occupaient des emplois de niveau D (CNP) comme des emplois d'agentes d'entretien, de travailleuse d'usine et des emplois de manutention. Deux autres ont occupé des emplois de niveau C (CNP), comme agentes de centre d'appel.

Recherche d'emploi

Plusieurs ont relaté la facilité à se trouver un emploi, parce qu'elles avaient peu d'exigences sur le salaire et les conditions de travail. Les emplois occupés étaient à majorité à bas salaires, à conditions précaires et sans une possibilité d'avancement dans l'entreprise. Toutes, sauf Joan qui travaillait dans un centre d'appel exigeant le bilinguisme, travaillaient dans des environnements anglophones qui n'exigeaient pas la maîtrise du français.

Celles ayant postulé à des emplois plus spécialisés, en lien avec leurs qualifications acquises aux Philippines, mais n'ayant pas fait de retour aux études au Québec, se sont butées à plusieurs embûches. Sur huit participantes, trois d'entre elles ont postulé à des emplois en lien avec leurs qualifications. Cependant, toutes ont fait face à un refus. La maîtrise de la langue française et le manque d'expériences canadiennes sont les deux raisons qui ont été invoquées plus d'une fois. Plusieurs de ces participantes à l'étude ont aussi rapporté ne pas avoir postulé à des emplois plus spécialisés justement parce qu'elles ne parlaient pas le français. À ce sujet, une participante dit :

Je n'ai jamais essayé d'envoyer des CV pour une profession, parce que je sais que je ne... rien en français. J'ai seulement essayé d'envoyer des CV pour des emplois généraux. (Avez-vous passé une

entrevue ?) Non. À cause de mon français, je pense. Je ne mets pas ça, que je connais un peu de français, parce que je ne peux pas vraiment... Et je ne continue pas d'envoyer des CV (Arlene)³⁷.

En parlant de sa maîtrise du français, Catherine mentionne :

Parce que nous ne pouvons pas travailler sans français (...) Oui. Ici (son travail en tant qu'aide familiale), c'est OK, mais pour trouver un autre emploi il faut être bilingue exact ? (Catherine)³⁸

L'enjeu de la maîtrise du français est un obstacle récurrent et s'applique à toutes, même celles ayant fait un retour aux études. Comme déjà mentionné dans le Tableau 10 (p.113), à la suite de l'obtention de leur résidence permanente, quatre participantes à l'étude ont fait un retour aux études, par des cours en ligne, par une formation collégiale, par une formation d'appoint des qualifications étrangères de niveau universitaire et par un baccalauréat. En plus de celles-ci, deux participantes étaient, au moment de l'entrevue, en attente de leur résidence permanente pour pouvoir s'inscrire dans des baccalauréats et une autre pour une formation professionnelle du secteur de la santé. Leah résume sa recherche d'emploi suite à l'obtention de son diplôme d'infirmière auxiliaire de cette façon :

Donc j'ai postulé, postulé, postulé... mais... ils ne m'ont même pas appelé. (Où avez-vous postulé ?) Partout. Dans les hôpitaux, j'ai été interviewée, mais ils ont dit que mon français n'était pas assez. Résidences privées, résidences publiques, CHSLD et quelque chose comme ça. Oui. Particulièrement en santé. Ils sont vraiment stricts, tu sais ? J'ai trouvé qu'ils demandaient toujours... la première question qu'ils posent toujours est « Vous parlez français ? ». Oui. Ou la première question qu'ils posent quand je donne mon CV « Do you speak French? »... « Oui, il est fonctionnel » et j'ai tourné ma tête « Oh seigneur ! » (Leah)³⁹

³⁷ *I never tried to send a CV with a profession, because I know that I don't... nothing in French. I only tried to send CV for general jobs. (Did you pass an interview?) No. Because of French I think. I don't put that I know a little of French because I cannot really... And I do not really continue sending CV (Arlene)*

³⁸ *Because we can't work without French (...) Yes. Here (her work as a caregiver) it's ok but to find another job we have to be bilingual right? (Catherine)*

³⁹ *So I apply, apply, apply... But... They didn't even call me . (Where did you applied?) Everywhere. In hospitals I got interviewed but they said that my French was not enough. Private residence, public residence, CHSLD and something like that. Yes. Especially in health. They are very strict you know? I find that they always ask ... the first question they always ask is «Vous parlez français?». Yes. Or the first question they ask when I give my CV «Do you speak French?»... « Yes it's functional» and I turn my head like «Oh my god!» (Leah)*

Pour Gina, en énumérant les endroits où elle avait postulé après ses études, on remarque que ce sont tous des hôpitaux et résidences pour aînés avec une clientèle majoritairement anglophone. Il est aussi intéressant de noter que puisqu'elle n'a pas réussi l'examen d'entrée pour l'Ordre des infirmières et infirmiers du Québec (OIIQ), elle a fait celui de l'Ordre des infirmières et infirmiers auxiliaires du Québec (OIIAQ) qu'elle a réussi. Elle a cependant reçu la certification de l'ordre sous la condition d'améliorer son niveau de français d'ici le prochain renouvellement. Enfin, toujours pour l'enjeu de la langue, Jennifer qui était à la fin de son baccalauréat au moment de l'entrevue a partagé sa réflexion face à l'obstacle de la maîtrise des deux langues :

Mais disant cela je sens aussi que je ne suis pas complètement libre ici. Pour commencer avec mon choix de carrière, je sens que si j'étais en Ontario ou Vancouver, ce serait plus facile de trouver un emploi (...) Donc, je vais toujours peut-être déménager. (Jennifer)⁴⁰

Concernant la méthode utilisée pour la recherche d'emploi, à la sortie du PAFR, les services des agences privées d'emploi n'ont pas été sollicités. Celles étant restées AF et celles ayant occupé un emploi de niveau D ont plutôt eu recours à leur réseau ou en d'autres mots au « bouche-à-oreille » pour leur recherche d'emploi. Pour celles ayant occupé un emploi de niveau C, c'est par les envois de curriculum vitae, en réponse à des annonces sur des sites d'emplois, qu'elles ont été engagées. L'embauche par réseau a été utilisée en préférence tout au long comme on peut voir dans le Tableau 23. Dans ce tableau, on peut voir la technique d'embauche utilisée par les employeurs pour recruter les travailleuses pour leurs emplois actuels. Sur les onze, seulement trois d'entre elles (dont deux ayant fait un retour aux études)

⁴⁰ *But saying that I'm also feel that I'm not completely free here. Beginning with my choice of career, I felt that if I were in Ontario or Vancouver, it would be much easier to find a job. (...) So I'm still maybe going to move. (Jennifer)*

ont été embauchées par l'envoi de leurs curriculum vitae pour une candidature spontanée ou une annonce sur le web.

Tableau 23 : Technique d'embauche pour l'emploi actuel

Participant	Technique d'embauche pour l'emploi actuel
Leah	Envoi de CV (candidature spontanée)
Gina	Référence du réseau
Jennifer	Envoi de CV (Annonces sur le web)
Michelle	Référence du réseau
Joan	Envoi de CV (Annonces sur le web)
Mary Jane	Référence du réseau
Catherine	Référence du réseau
Arlene	Référence du réseau
Aileen	Référence du réseau
Grace	Référence du réseau
Joséphine	Référence du réseau

Il est intéressant de noter que Leah, bien qu'elle ait été embauchée après avoir soumis son curriculum vitae spontanément en personne à une résidence pour aînés, a mentionné durant l'entrevue que plus de 90 % des travailleuses et travailleurs dans l'entreprise où elle se trouvait étaient originaires des Philippines. Elle a été engagée par une résidence privée pour aînés en tant que préposée aux bénéficiaires et a été promue un mois après en tant qu'infirmière auxiliaire. Selon elle, près de 100 % des préposées aux bénéficiaires étaient originaires des Philippines et avaient immigré au Canada sous le PAFR.

Discrimination en organisations

Les pratiques des employeurs ne se limitent pas seulement aux pratiques d'embauche, mais portent aussi sur les périodes en emploi. Pour celles ayant travaillé dans un autre emploi que celui d'AF, à la suite l'obtention de leur permis ouvert de travail, il semble que plusieurs

d'entre elles aient subi des traitements différenciés en lien avec leur origine ethnique. Dans son emploi à la suite du PAFR, Grace explique la relation difficile entre ses collègues et elle face à leur patron, à son arrivée à l'usine où elle travaillait depuis la fin du programme.

La première fois dans l'année 2010, c'était difficile pour moi avec la relation avec le chef d'équipe... Il était vraiment hostile (...) Le chef d'équipe de notre étage. Ce gars était très sarcastique et antagoniste. Il était méchant envers nous en fait. Il nous traitait comme ça à cause de la couleur de notre peau (...) Même s'il ne disait rien c'était très évident (Grace)⁴¹.

Un scénario semblable semble avoir touché Arlene à son premier emploi à la suite du PAFR

Il y avait un superviseur qui criait après nous. Il disait « Plus vite ! » et « ... », ou tu n'es pas autorisé à parler avec tes collègues au travail (Arlene).⁴²

De plus, ces expériences ne se limitent pas à celles n'ayant pas fait de retour aux études. Leah et Gina ont témoigné de traitements semblables dans leurs emplois en tant qu'infirmières auxiliaires. Leah a expliqué la situation à son emploi actuel avec ses superviseurs face à ses collègues et elle

peut-être au travail... au travail parce que je pense que pour moi il voit des travailleuses des Philippines comme des nounous et c'est pourquoi ils ne voient pas des personnes dans les nounous. Ils voient les gens comme des nounous et non des Filipinos (...) Parce qu'ils savent que tu travaillais comme nounous ils te traitent... tu sais... c'est juste... Tu peux le voir parce qu'en comparant les blanches et les Filipinos, certainement ils traitent les Filipinos différemment. Même au travail je vois ça... les personnes blanches prennent des pauses et laissent les Filipinos. Elles parlent de ce qu'elles veulent à propos des Filipinos... Je pense que, parce que... Elles sont justes nounous, elles sont juste nounous (...) Je pense que la semaine prochaine nous avons une réunion sur la discrimination au bureau (Leah)⁴³.

⁴¹ *The first time in the year 2010, it was hard for me with the relation of the foreman...He was very hostile (...) The foreman of our floor. That guy was very sarcastic and antagonistic. He's like mean for us actually. He's treating us like that because of the color of our skin. (...) Even if he didn't say anything it's very obvious.*

⁴² *There is a supervisor who scream at us. He said «FASTER!» and «...», or you are not allowed to talk to your colleagues at work.*

⁴³ *Maybe at work... at work because I think for me they see Filipinos work as a nanny and that's why they don't see people in the nanny. They see these people as nannies more being Filipinos.(...) Because they don't that you use to work as a domestic helper they treat you... you know... they just ... You can see it because compare to white and Filipinos, for sure they treat Filipinos differently. Even at work I see that, white people they take breaks and just leave the Filipinos. They talk about whoever they ant to talk about Filipinos... I think because I know that... They are just nanny, they are just nanny (...)I think next week we have a discrimination meeting of whatever at the office*

Pour sa part, Gina témoigne de son expérience de discrimination avec son ancienne patronne et de traitement différencié étant donné son origine ethnique.

Mais ma superviseure précédente, chef, elle ne voit pas ça. Elle voit ma couleur. En premier, je voulais être naïve. Je ne voulais pas... Parce que je ne suis pas habituée à cela (...) Mais c'est devenu tellement redondant que... Elle me regardait toujours d'une mauvaise façon. Certaine de ses tâches je les faisais ! Alors j'ai dit « L'appréciation n'est pas là ». Un jour, j'étais tellement tannée que j'ai pleuré. Mais c'était un bon environnement. Mon infirmière m'a vu et m'a dit « Mais tu sais, si tes yeux étaient bleus, tu ne serais pas traitée comme cela ». Parce qu'elle savait que la femme était comme ça (...) Mon plus gros exemple est que pour un an je n'ai pas eu de dimanche quand je le demandais. Même un dimanche par mois pour aller à mon église... Et elle ne me l'a pas donné. Mais mes autres collègues avaient tous les autres dimanches. (Gina)⁴⁴

Enfin, à la suite du PAFR, nous retenons que les participantes ont majoritairement quitté leur employeur. Si elles n'ont pas travaillé à titre d'AF, elles ont été embauchées dans des emplois peu ou pas du tout spécialisés, certaines sous un rapport de domination entre les superviseurs d'origines canadiennes ou de pays d'Europe comme la Pologne ou l'Italie, face à elles et leurs collègues, en majorité immigrantes et immigrants racisés.

3.7. Parcours de requalification professionnelle

Pour cette partie, les résultats pour la variable indépendante, le parcours de requalification professionnelle, seront exposés. L'exposition de ces résultats se divisera par les étapes du parcours : la décision de retour aux études, le choix d'orientation professionnelle et l'accès à un emploi correspondant. La troisième étape, le déroulement des études, ne sera pas abordée. Bien que nous ayons abordé ce thème durant les entrevues, vu le peu de participantes ayant fait un retour aux études donc le peu d'informations recueillies, il a été décidé de ne pas poursuivre l'analyse de ce point.

⁴⁴*But my previous supervisor, leader, she don't see that. She see my color. At first I wanted to be naïve. I don't want to... Because I'm not use to that (...) But... It became so redundant that... She always look at me as bad. Some of her job I'm doing it! So I said «The appreciation is job not there». One day I was so fed up I cried. But it was a good environment. My nurse saw me she said «But you know if your eyes were blue, you would not be treated like that. If your eyes were blue you would not be like that». Because they know the lady was like that. (...) My biggest example is that for a year I didn't have Sundays when I request it. Even one Sunday a month to go to my church... And they did not gave me. But my other co-workers every other Sundays. (Gina)*

3.7.1. La décision de retour aux études

La décision de retour aux études est la première étape du parcours de requalification professionnelle et c'est l'étape pour laquelle la collecte de données a été la plus riche. C'est la section avec le plus de résultats, car bien que seulement quatre participantes de l'échantillon aient fait un retour aux études, il est possible d'avoir de l'information des onze participantes à l'étude, sur leur motivation et leurs obstacles à un retour aux études ou non.

En premier lieu, aucune participante ayant fait un retour aux études n'avait planifié ceci avant sa migration au Canada. Leah résume bien, par ce passage, la situation des AFR à la suite du PAFR :

Parce qu'avoir une résidence permanente n'est pas une garantie que tu vas avoir une vie meilleure. Tu es seulement une résidente permanente ici. Cela veut dire que le Canada ne peut pas te dire d'aller à la maison. C'est seulement une partie... Cela ne change pas tes rêves, sauf si tu les changes. Je dis toujours aux femmes de retourner à l'école parce que pour moi cela va te donner une meilleure... Ce n'est pas une garantie que tu auras un meilleur emploi, mais cela élargit tes opportunités et te donne plus de chances d'avoir un meilleur emploi et de ne pas être travailleuse domestique. Je ne blâme pas les femmes voulant rester travailleuses domestiques ou nounous si elles aiment leurs emplois ou employeurs, je ne les blâme pas... C'est juste que, pour moi, la plupart des femmes ont de hautes attentes, qu'à partir du moment où elles obtiendront leur résidence permanente tu aies un emploi selon ta profession aux Philippines. Mais cela n'arrive jamais. Cela n'arrive jamais pour une aide familiale résidente, cela n'arrive jamais pour les immigrants et n'arrive jamais pour un travailleur temporaire alors... (Leah)⁴⁵

Pour celles ayant fait un retour ou le planifiant, le moment du retour semble avoir été dans les mois à un an suivant l'obtention de la résidence permanente. En regardant le

⁴⁵ *Because having a permanent residence it's not a guarantee that you are going to have a better life. You are just a permanent resident here. It's means that Canada cannot tell you to go home. It's only a part... It doesn't change your dreams unless you change it. I always tell women to go back to school because for me it will give you a better... it's not a guarantee that you are going to have a better job... but it widens your opportunities and give you more chances to have a better jobs and not being domestic worker. I don't blame women who wants to keep being a domestic worker or a nanny if they loved their job or employer, I don't blame them... It's just, for me, most of the women have their high expectations that as soon as you get you permanent resident you gonna get a job according to your profession back home. But it never happened. It never happened to live-in caregiver, it never happened to immigrants and never happen to temporary workers so (Leah)*

Tableau 9 (p.112), comme le délai entre l'arrivée au Canada et l'obtention de la résidence permanente varie d'une participante à l'autre et que certaines n'ont pas encore fait un retour officiel aux études, nous pouvons dire que le retour aux études ne se fait pas avant la quatrième année au Québec. Les raisons de ce délai sont expliquées dans une section précédente.

Ensuite, un obstacle majeur empêche ou complique pour ces immigrantes l'accès à la formation. Lorsqu'elles ont été interrogées sur le sujet, la contrainte financière fut majoritairement le principal obstacle à la décision d'un retour aux études.

Tableau 24 : Situation financière

Participantes	Coûts payés à l'agence (Personne qui a déboursé)	Envois de fonds		
		Sous le PAFR	Sous le permis ouvert de travail	Au moment de l'entrevue
Leah	NA	Oui++	Oui+	Oui+
Gina	2000 \$ (mère)	Oui++	Non	Non
Jennifer	NA	Oui++	Non	Non
Michelle	NA	Oui +	Oui+	Oui+
Joan	3 500 \$ (Joan)	Non	Non	Non
Mary Jane	4 500 \$ (Mary Jane)	Oui++	Oui++	Oui++
Catherine	1 000 \$ (Catherine)	Oui+	Non	Oui+
Arlene	2 500 \$ (Cousine)	Oui++	Oui++	Oui ++
Aileen	N/A	Oui++	Oui++	Oui++
Grace	3 065 \$ (Grace)	Oui++	Oui++	Oui++
Joséphine	3 500 \$ — 4000 \$ (Joséphine)	Oui++	Oui++	Oui++

+ : Envois de fonds au besoin

++ Envois de fonds réguliers

Leurs revenus provenant de leur travail d'AFR suivi d'emplois à bas salaires, conjugués à leurs obligations financières illustrées dans le Tableau 24, ne laissent pas de place pour la majorité de celles-ci aux économies. On peut voir qu'Arlene, Aileen, Grace et

Joséphine, devaient assumer des envois de fonds réguliers à leur famille aux Philippines, et ce en continu depuis leur arrivée jusqu'au moment de l'entrevue. Dans ce passage, Grace ne voit pas comment elle pourrait retourner aux études tout en étant capable de répondre à ses obligations financières :

Non. Je n'ai pas le budget pour cela. L'argent est la raison principale. Si tu vas à l'école à temps plein, comment fais-tu pour survivre ? Étant donné mes factures. J'étais la seule. Jusqu'à maintenant, je vis seule. Personne ne m'aide pour mes factures. J'envoie aussi de l'argent à ma mère. Je travaille fort. Je reçois toujours le salaire minimum jusqu'à aujourd'hui. Je n'ai seulement que mes besoins de base pour avoir un gros budget à envoyer à ma mère. Donc, j'ai un intérêt à aller à l'école. J'aimerais pratiquer ma profession et travailler dans un bureau. Je suis une fille de bureau aux Philippines. Comment pourrais-je aller à l'école ? (Grace)⁴⁶

Ce que dit Grace dans ce passage met aussi en lumière un autre obstacle qui semble avoir un impact sur le retour aux études. Comme déjà mentionné, plus de huit d'entre elles résidaient seules (sans conjoint) au moment de l'entrevue et le conjoint et les enfants d'Arlene venaient tout juste d'arriver au Québec, au moment de l'entrevue. Ces neuf participantes étaient donc seules avec d'importantes responsabilités financières, sans conjoint ni famille au Québec. Elles ne pouvaient donc pas compter sur l'aide ou le support de ceux-ci. Pour pouvoir faire un retour aux études, Mary-Jane disait attendre l'obtention de sa résidence permanente et l'arrivée de sa famille pour pouvoir suivre à temps plein une formation de préposée aux bénéficiaires. Comme son conjoint et sa fille travailleront, il sera plus facile pour elle de réduire ses heures de travail pour suivre ses cours. De plus, pour Jennifer et Gina, le soutien du conjoint a été aidant à leur retour aux études. En parlant de sa situation financière aux études, Jennifer mentionnait l'aide apportée par son conjoint :

⁴⁶ *No. I don't have budget for that. Money is the main reason. If I go to school full time, how could I survive? Giving with my bills. I was the only one. Until now, I'm leaving alone. No one helping me with my bills. I also send money to my mother. I worked hard. I'm still receiving the minimum wage until this time. I'm just have my basic need to have a good budget to send to my mom. So I have interest to go to school. I would like to practice my profession and work in a office. I'm an office girl in the Philippines. How could I go to school? (Grace)*

C'était bien parce que je ne travaillais pas. J'étais concentrée. J'avais de bons résultats. J'avais vraiment de bons résultats. Je viens juste de commencer à travailler cet été et c'est un emploi facile et je suis à ma dernière session. Donc tout était « smooth ». Et j'avais mon conjoint pour me supporter donc je n'étais pas inquiète à propos de l'argent (...) Juste de vivre ensemble m'aidait beaucoup parce que j'avais le soutien financier, le soutien émotionnel et comme je disais, je n'avais pas à payer de loyer. Et il y a eu un moment où je devais vraiment envoyer de l'argent à la maison et il m'a aidé pour cette urgence. (Jennifer)⁴⁷

Enfin, il y a un délai considérable au début du retour aux études et les résultats illustrent une situation financière précaire qui semble nuire, à différentes mesures, à leur retour aux études. S'ajoutent aussi les responsabilités qu'elles doivent assumer, en majorité, seules durant plusieurs années.

3.7.2. Le choix d'orientation professionnelle

Pour ce qui est de la deuxième étape du parcours de requalification professionnelle, le choix d'orientation professionnelle, plusieurs raisons semblent avoir influencé celui-ci. Ces raisons seront exposées après un bref retour sur le choix des participantes ayant fait un retour et celles en planifiant un.

Pour la majorité de celles ayant fait un retour aux études et celles planifiant un retour aux études, il était question d'une réorientation professionnelle. Par réorientation professionnelle, nous entendons un changement de profession, de celle pour laquelle les travailleuses ont été formées aux Philippines. C'est seulement Gina qui fit un recyclage de son diplôme étranger, en suivant une formation passerelle pour le métier d'infirmière ainsi que Michelle qui, par le biais de cours en ligne suivis au Québec, fit un recyclage de sa formation en gestion acquise aux Philippines.

⁴⁷ *It was good because I wasn't working. I was concentrated. I had good grades. I really had good grades. I just started working this summer and it's an easy job and I'm at my last semester. So everything was smooth. And I had my boyfriend to support me so I wasn't that worry about money (...) Just live-in together helped me a lot because I have the financial support, the emotional support and as I said I didn't need to paid rent. And there was one time that I really need to send money home and he helped me at that time for emergency wise. (Jennifer)*

Par les résultats, on remarque la place qu'occupait la maîtrise des langues dans le choix de l'institution d'enseignement. Toutes celles ayant fait un retour aux études et le planifiant ont choisi une institution d'enseignement anglophone, que ce soit pour la formation professionnelle, collégiale, universitaire ou en ligne. En regardant le Tableau 25, on comprend que le choix de la langue d'enseignement a été fait ainsi, parce qu'elles qualifiaient en majorité de « Débutant » leur niveau de maîtrise du français. Dans ce tableau, « Débutant » veut dire une incompréhension totale ou une compréhension limitée de la langue sans pouvoir la parler. « Intermédiaire » veut dire la capacité de comprendre, mais aussi de s'exprimer en français d'une façon fonctionnelle dans des interactions simples de son quotidien. Enfin, « Avancé » veut dire une maîtrise du français écrit et parlé fonctionnel professionnellement.

Tableau 25 : Maîtrise du français

Participant	Niveau de maîtrise du français
Leah	Intermédiaire
Gina	Intermédiaire
Jennifer	Intermédiaire
Michelle	Débutant
Joan	Avancé
Mary Jane	Débutant
Catherine	Débutant
Arlene	Débutant
Ailent	Débutant
Grace	Débutant
Joséphine	Débutant

Par le choix d'orientation professionnelle, il y a aussi la question de la longueur et du niveau de la formation choisies. Bien que peu aient fait un retour aux études, on note que Leah

et Gina ont dit avoir choisi une formation courte pour rejoindre le marché du travail le plus rapidement possible. Pour Leah, ce fut une formation collégiale de dix-huit mois et pour Gina ce fut un programme passerelle de six mois lui permettant d'ajuster ses qualifications pour obtenir le titre d'infirmière. On peut aussi noter que Mary Jane a choisi une formation professionnelle de six mois et que Michelle a dit suivre des cours en ligne pour la flexibilité et pouvoir continuer à travailler. De leur côté, Jennifer, Joan et Catherine ont suivi ou ont dit vouloir suivre une formation universitaire.

On peut donc dire que le choix d'orientation professionnelle ne s'est pas fait en fonction des qualifications acquises aux Philippines, puisqu'en majorité ce fut une réorientation plutôt qu'un recyclage de celles-ci. De plus, certaines ont choisi des programmes courts et d'autres non, basés sur leurs contraintes familiales. Enfin, ce qui semble unanime pour toutes est le choix de l'anglais comme langue d'enseignement.

3.7.3. L'accès à un emploi correspondant à la formation

Pour cette section, les résultats sur la dernière étape du parcours, l'accès à un emploi correspondant à la formation, seront traités. Comme dans le cadre de ce projet, nous n'avons eu accès qu'à trois témoignages de femmes ayant fait un retour aux études avec obtention d'un diplôme et un témoignage d'une femme ayant suivi des cours en ligne, il peut être ardu de faire des généralisations. Quoique basées sur des cas limités, d'intéressantes observations ont été faites et seront partagées à la suite du retour sur la situation actuelle en emploi des participantes.

Rappelons que celles ayant fait un retour aux études sont Leah, Gina, Jennifer et Michelle. Pour Leah et Gina, les deux occupaient au moment de l'entrevue un emploi d'auxiliaire infirmière. Pour Leah, il s'agissait d'un emploi correspondant à la formation

suivie au Québec, mais d'une déqualification professionnelle partielle, passant d'un baccalauréat aux Philippines à une formation professionnelle de niveau secondaire. Quant à Gina, elle était employée en tant qu'infirmière auxiliaire, sous l'OIIAQ, à la suite de son échec à l'examen d'entrée de l'OIIQ à titre d'infirmière. Pour ce qui est de Michelle, elle suivait toujours des cours en ligne dans une formation continue et Jennifer, puisqu'elle était toujours aux études lors de l'entrevue, il fut difficile de se prononcer. Elle a cependant fait mention d'obstacles qu'elle appréhendait pour sa future recherche d'emploi.

Michelle et Jennifer ont mentionné la barrière de la langue lorsqu'elles voudraient se trouver un emploi relié à leurs domaines d'études. Jennifer a exprimé lors de l'entrevue la possibilité de partir en Ontario ou en Colombie-Britannique pour pouvoir trouver un emploi relié à sa formation. De son côté, Gina qui est sous conditions de mieux maîtriser son français pour le renouvellement de son titre d'infirmière auxiliaire à l'OIIAQ semble avoir postulé essentiellement dans des environnements où la clientèle était anglophone. Pour sa part, Leah à la suite de sa formation a postulé à plusieurs endroits, mais sa maîtrise du français qu'elle qualifie d'intermédiaire était la principale raison évoquée par les employeurs pour rejeter sa candidature. Il est intéressant de noter que cette raison s'est répétée à plusieurs reprises, pour celles n'ayant pas suivi de formation au Québec et ayant fait une recherche d'emploi pour des postes spécialisés et non spécialisés. Enfin, Arlene a dit ne pas avoir postulé dans des emplois spécialisés liés à son emploi à cause de sa non-maîtrise du français. Elle a aussi dit ne pas pouvoir occuper l'emploi de jour de caissière, à cause de ce facteur.

En plus de la barrière de la langue, un autre élément intéressant est ressorti de la collecte de données pour celles ayant fait un retour aux études ou non. Qu'ils soient donnés par Emploi-Québec, par une autre institution gouvernementale ou par un organisme

communautaire, seulement une femme sur les onze a dit avoir suivi un atelier d'intégration au marché du travail. L'atelier était donné par un organisme communautaire de défense de droits des AFR et aidait les travailleuses notamment avec la création de curriculum vitae et sur le processus d'Évaluation comparative des études effectuées hors du Québec du MIDI. Les autres disaient ne pas connaître ces ateliers ou manquer de temps pour y assister.

Bien que l'échantillon représentant le retour aux études soit petit, si l'on compare la situation de ces femmes avant et après leur retour aux études, leur situation professionnelle semble s'améliorer dans une certaine mesure. Cependant, malgré leur formation québécoise, elles semblent devoir faire face aux mêmes obstacles que celles n'ayant pas reçu de formation.

Enfin, nous avons dressé, à la suite du profil des participantes à l'étude, les résultats obtenus pour chacune des variables indépendantes, c'est-à-dire les stratégies et obligations familiales, les pratiques des agences privées d'emploi, les politiques institutionnelles ainsi que les pratiques des employeurs. Ensuite, les résultats de chaque étape de la variable dépendante, le parcours de requalification professionnelle, ont été présentés à l'exception de l'étape du déroulement des études. Pour la section suivante, l'analyse des résultats et les liens entre chacun seront présentés.

Chapitre 4 : Discussion

Dans le cadre de ce chapitre, il sera question de la proposition principale formulée au chapitre 2 ainsi que ses sous-propositions mettant en relation les variables indépendantes à la variable dépendante. Les résultats du chapitre précédent seront analysés dans l'optique de ces propositions et sous-propositions. Enfin, la question de recherche, « Comment le passage par le PAFR, de migrantes qualifiées affectent leur requalification professionnelle ultérieure ? », sera répondue à la lumière de l'analyse.

4.1. Proposition principale et sous-propositions

Tout d'abord, il y aura un retour sur la proposition principale ainsi que sur les sous-propositions. Par une analyse des résultats, nous pourrons déterminer l'influence des variables indépendantes sur les étapes du parcours de requalification.

Proposition principale : L'intersection ou le croisement des obstacles rencontrés par les migrantes, attribuables à leur passage par le PAFR, influence leur parcours de requalification professionnelle

Par les données récoltées par l'entremise des entrevues, nous pouvons effectivement dire que l'intersection ou le croisement des obstacles rencontrés par la migrante à cause de son passage par le PAFR influence son parcours de requalification professionnelle. Par obstacles, nous entendons les stratégies et les obligations familiales, les pratiques des agences privées d'emploi, les politiques institutionnelles, ainsi que les pratiques des employeurs. C'est par l'étude des trajectoires professionnelles des participantes qu'il a été possible d'en venir à ce constat (Chicha, 2009).

Les migrantes sous le PAFR le font en bonne partie pour subvenir aux besoins de leur famille restée à l'étranger et dans le but à long terme de pouvoir avoir leur résidence

permanente et avoir accès à de meilleurs emplois et salaires. Cependant, elles font face à des obstacles dès leur arrivée sous un programme créé sur des idéologies racistes et sexistes qui reproduisent une violence symbolique institutionnalisée par l'État (Arat-Koç, 1997 ; Moffette, 2010 ; Langevin & Belleau, 2000). Par les conditions imposées par celui-ci ainsi que par les responsabilités familiales importantes de la femme ayant le rôle principal dans le projet migratoire de la famille, elle se retrouve dans un enfermement personnel et professionnel à long terme.

Certaines pourront adopter la stratégie de la requalification professionnelle pour tenter de se sortir d'une situation de précarité due, entre autres, à une forte déqualification professionnelle. Cependant, nos résultats montrent qu'elles feront face, à la suite de leur formation au Québec, malgré leurs diplômes locaux, à des obstacles en lien avec leur passage sous le programme au moment de se trouver un emploi lié à leur formation.

Le retour sur les quatre sous-propositions permettra de mieux comprendre le lien entre les obstacles et le processus de requalification professionnelle.

Sous-proposition 1 : Les stratégies et les obligations familiales lors du passage des migrantes sous le PAFR affectent leur requalification professionnelle ultérieure.

D'après les résultats obtenus aux entrevues avec les participantes, il semble que les stratégies et les obligations familiales, de leur arrivée au Canada jusqu'au moment de l'entrevue, ont eu un impact considérable sur leur parcours de requalification professionnelle.

Cette variable a influencé plus particulièrement la première étape du processus, **la décision de participer à une formation**. Bien que les participantes soient arrivées ici sans leurs enfants et leur conjoint, la majorité d'entre elles avaient d'importantes responsabilités face à leur famille restée aux Philippines. Elles devaient envoyer régulièrement de l'argent

pour répondre aux besoins de celle-ci. Ces résultats rappellent ceux de Castonguay (2009) ainsi que Galerland et Gallié (2015) concernant les AFR au Québec qui envoient en majorité des sommes considérables à l'étranger à long terme. La situation s'appliquait aussi aux célibataires, les envois de fonds n'étant pas destinés exclusivement aux enfants et aux conjoints. Cette situation correspond à l'idée de stratégie migratoire familiale d'Oso Casas (2002). Pour certaines, cette stratégie migratoire s'est prolongée jusqu'au moment de l'entrevue. Pour celles-ci, les contraintes financières associées aux responsabilités familiales étaient en majorité trop lourdes pour pouvoir faire un retour aux études. Rappelons que l'obstacle principal à la décision d'un retour aux études pour les participantes était la situation financière. Tout comme d'autres auteurs l'indiquaient, les contraintes financières et familiales étaient considérées comme étant deux obstacles importants au retour aux études des personnes issues de l'immigration (Adamuti-Traches, 2011 ; Chicha, 2009 ; Germain, 2013 ; Salaff & Greve, 2003 ; Shan, 2009 ; Zikic et coll. 2003).

Il est aussi important de mentionner que ces responsabilités financières étaient assumées en majorité seules par les participantes. Elles étaient seules lors de leur travail sous le PAFR. Durant l'entrevue, deux femmes vivaient avec un conjoint depuis quelques années, une femme venait tout juste d'accueillir conjoint et enfants au Québec, deux femmes étaient en attente de leur conjoint et sept d'entre elles étaient célibataires. Il y a aussi que dans ces cas-ci, il y a eu priorisation de carrière de la conjointe. La priorisation de carrière d'un conjoint comme stratégie pour faire face à la déqualification professionnelle a été montrée par Chicha (2009). Cependant, dans son étude sur la population des immigrantes qualifiées étant venues au Canada sous une catégorie permanente directement, la priorité était donnée plus souvent au conjoint plutôt qu'à la conjointe. Enfin, pour les célibataires, si cet état civil était

additionné à des responsabilités financières régulières aux Philippines, la décision d'un retour aux études semblait impossible.

Les stratégies et les obligations familiales semblent aussi avoir de l'influence sur le **choix d'orientation professionnelle**. Deux participantes ont justifié, en partie, le choix d'une formation courte pour pouvoir travailler rapidement et continuer de pouvoir assumer les responsabilités familiales. Il est intéressant de comparer la situation des femmes ayant ou voulant opter pour un programme d'études plus court, bien que ce choix les place dans une situation de déqualification professionnelle, avec les femmes ayant ou voulant suivre un cours universitaire d'au minimum trois ans. Toutes celles ayant ou planifiant un retour à l'université étaient celles n'ayant pas d'obligations financières à l'étranger, n'ayant pas d'enfant au Québec et pour une d'entre elles, vivant avec un conjoint.

Enfin, excepté la priorisation de la carrière d'un membre du couple pour celles vivant avec un conjoint, il a été difficile d'analyser les impacts des obligations familiales à la suite de l'arrivée de la famille des participantes au Québec. Huit d'entre elles vivaient sans conjoint au moment de l'entrevue et l'on retrouvait une présence de jeunes enfants chez Gina seulement. Nous n'avons donc pas pu établir de liens entre ces indicateurs et les étapes du processus de requalification professionnelle.

Sous-proposition 2 : Les pratiques des agences privées d'emploi régissant le passage des migrantes sous le PAFR affectent leur requalification professionnelle ultérieure.

D'après les données recueillies, sept des travailleuses interviewées ont dû déboursier entre 1000 \$ et 4 500 \$ seulement pour les frais d'agences. Ces montants correspondent aux montants évalués lors d'autres travaux de recherche. (Amnistie Internationale, 2006 ; Blackett, 2011 ; CISO, 2012 ; Fudge, 2011 ; Gallié, 2015 ; Hanley, 2016) Pour deux d'entre elles, les frais ont été assumés par un membre de leur famille, mais pour les autres, elles ont dû

emprunter ces sommes à des proches ou à la banque pour les payer. Elles ont dû les rembourser lorsqu'elles travaillaient sous le PAFR. En effet, la première formalité à accomplir pour entreprendre la migration est de trouver les moyens de financer cette migration. Elles sont donc arrivées au Canada avec une dette.

Les frais payés aux agences privées d'emploi ont été ajoutés au Tableau 24 (p.152) décrivant la situation financière des participantes, parce que c'est une dépense significative liée à leur migration, que certaines ont dû déboursier et d'autres non. Dans le tableau, nous remarquons que des frais élevés associés aux services d'une agence, additionnés aux envois de fonds réguliers aux Philippines, contribuent à une situation financière précaire qui influe sur la **décision de participer à une formation.**

Il aurait été cependant intéressant de s'informer auprès des participantes du coût total associé à leur migration au Canada sous le programme. Grace estime, par exemple, qu'il y a eu beaucoup plus que les coûts défrayés à son agence. Elle estime les coûts de sa migration à 10 000 \$ américains.

Sous-proposition 3 : Les politiques institutionnelles régissant le passage des migrantes sous le PAFR affectent leur requalification professionnelle ultérieure.

Par les résultats, on remarque que les politiques institutionnelles ont eu de l'influence tout au long du parcours de requalification professionnelle. En premier lieu, les restrictions associées aux permis de travail délivrés par l'État sous le PAFR et à la suite de celui-ci, sous le permis ouvert de travail, ont influé sur la première étape, **la décision de participer à la formation.** Les restrictions ont influé sur le délai entre l'arrivée au Canada sous le PAFR et le début des études. À partir du moment de leur arrivée, jusqu'à l'obtention de leur résidence permanente (un minimum de quatre ans), elles étaient sous un statut temporaire qui ne leur donnait pas accès à la formation. Elles étaient associées à un statut de « visiteur » durant

plusieurs années et c'est un important obstacle à leur intégration économique. (Atanackovic & Bourgeault 2014 ; Bakan & Stasiulis, 1994 ; Brickner & Straehle, 2009 ; Bourgeault, Atanackovic & Parpia 2010 ; Kelly, Astorga-Garcia et Esguerra 2008 ; Khan 2009 ; Langevin & Belleau 2000 ; Moffette 2010 ; Rose 2000).

Ensuite, le manque d'un programme de francisation adapté à la réalité de ces travailleuses a eu de l'influence sur l'étape du **choix d'orientation professionnelle**. Leur niveau de maîtrise de la langue française, qu'elles ont qualifié de « faible », a poussé celles-ci à choisir des institutions d'enseignement anglophones. Le manque de connaissance de la langue française rappelle les résultats semblables de Castonguay (2009). Bien que le permis de travail leur donne accès à des cours de langue française, les conditions associées au programme ont restreint leurs possibilités de suivre ces cours de manière efficace. Par conditions, on entend de longues heures de travail, additionnées à l'obligation de résidence chez des employeurs anglophones pendant plus de deux ans sous le PAFR. Depuis leur arrivée, jusqu'au moment de l'entrevue, elles se trouvaient donc dans des environnements anglophones pour la majorité ne leur permettant pas de suivre des cours de français plus d'une fois par semaine et ne leur permettant pas de mettre en pratique leurs connaissances. Elles ont donc continué de suivre des cours de façon ponctuelle et limitée dans le temps. À la suite du PAFR, elles avaient accès à la formation à temps plein offerte aux immigrantes et aux immigrants. Cependant, la formation à temps plein ne leur permettait pas de travailler en même temps afin pouvoir remplir leurs obligations financières. L'enjeu de la langue a aussi eu un fort impact sur **l'accès de celles-ci à un emploi correspondant à la formation**. La première raison évoquée lors d'un refus d'embauche, autant pour celles ayant fait un retour

aux études que pour les autres, était la non-connaissance de la langue française. Elles semblent donc en majorité se retrouver dans des emplois où elles ne l'utiliseront pas ou très peu.

Enfin, il est intéressant de noter qu'à l'exception d'Arlene, aucune d'entre elles n'a suivi d'ateliers d'aide à l'intégration professionnelle des personnes issues de l'immigration au Québec, qu'ils soient donnés par une institution gouvernementale, un organisme communautaire ou autre. Tel qu'indiqué, elles ont opté pour une méthode de recherche d'emploi par réseau.

Sous-proposition 4 : Les pratiques des employeurs sous le PAFR et à la suite de celui-ci, affectent leur requalification professionnelle ultérieure

Par les témoignages recueillis, on peut faire l'hypothèse que les pratiques des employeurs sous le PAFR ont pu avoir une influence sur la **décision de la participation à une formation**. Les tâches imposées par les employeurs aux travailleuses ou plutôt la nature de celles-ci rendaient l'emploi difficile. Par ceci, on entend la non-distinction entre les tâches de soins et les tâches ménagères ainsi que l'assignation de la travailleuse aux tâches les plus dévalorisées. Ceci accentuera le processus de régression dans la mobilité sociale associé à la migration (Oso Casas, 2002). De plus, les conditions de travail sous le PAFR semblent avoir contribué à rendre l'emploi d'AFR très difficile. L'isolement social créé par l'absence de séparation entre l'espace privé et l'espace de travail semble contribuer en partie à la perpétuation d'une relation paternaliste de domination des employeurs envers celles-ci, leur ouvrant la porte au non-respect du contrat de travail. Le non-respect de celui-ci s'illustre notamment par des heures de travail excessives non rémunérées ainsi que des tâches qui n'étaient pas prévues au contrat, mais qui doivent être effectuées par la travailleuse. (OIT, 2013) L'envahissement de l'espace privé de la travailleuse par l'employeur semble aussi avoir exposé des participantes à de la violence psychologique. Ces constats rappellent ceux de

Moffette (2010) indiquant l'exposition à des conditions précaires, mais aussi à la violence physique, psychologique et à caractère sexuel qu'entraîne la violation à la vie privée des employeurs envers les travailleuses par l'entremise de l'institution, soit le PAFR. Il est intéressant de noter que la majorité des participantes ayant vécu ceci ont quitté l'emploi d'AFR à la suite de l'obtention de leur permis ouvert de travail. De plus, après avoir obtenu leur permis ouvert de travail, les seules voies de sortie semblent avoir été des emplois d'AF (non résidentes) ou de travailleuses dans des postes non spécialisés. Dans l'un ou l'autre des scénarios, il semble avoir eu une continuation de la dynamique de domination des employeurs blancs envers ces travailleuses et leurs collègues, en majorité des migrantes racisées. Cette dynamique s'illustre pour plusieurs par des traitements différenciés dû à leur origine ethnique. Ceci peut donc avoir contribué en partie à un retour aux études sachant que le projet migratoire n'était pas associé, au départ, à une mobilité socioprofessionnelle régressive ou stagnante à long terme, dans de telles conditions de travail et de vie.

Pour ce qui est de la deuxième étape de la requalification professionnelle, le **choix d'orientation professionnelle**, des liens ne semblent pas pouvoir être faits avec les pratiques des employeurs. La majorité des participantes ayant fait un retour aux études ou en planifiant un, ont justifié le choix de la discipline selon leurs intérêts ou pour Gina, parce qu'elle avait la possibilité de faire une formation passerelle pour obtenir son titre d'infirmière au Québec. Seulement Leah a justifié le choix de ses études en soins infirmiers par une stratégie. Premièrement elle voulait que son expérience en tant qu'AFR lui soit utile dans sa recherche d'emploi à la suite de ses études et deuxièmement, elle voulait choisir un domaine qui serait en demande sur le marché du travail dans le futur :

Quand j'étais dans le Programme des aides familiales résidentes, j'étais comme « Je dois choisir quelque chose que je ne retournerai pas au point de départ encore. » Je voulais quelque chose que je

pourrais avoir une carrière et que je pourrais me développer dans ce domaine. Je sais que les Canadiens vieillissent et plus vieux ils ont besoin d'aide (rire), travailleuses de soins. Et bien sûr, je sais que j'aime prendre soin des gens et tu sais j'apprécie être avec différentes personnes, j'apprécie le changement, l'expérience de ceci... oui. (Leah)⁴⁸

Nous remarquons aussi par les résultats que celles ayant fait un retour aux études ainsi que celles le planifiant ont toutes choisi, sauf Michelle qui a opté pour des cours en ligne en gestion, des professions à prédominance féminine comme infirmière, infirmière auxiliaire, préposée aux bénéficiaires et gestionnaire des ressources humaines. Ce constat rappelle l'hypothèse de Germain (2013) qui, face à des résultats semblables, se questionnait à savoir si elles n'avaient pas choisi ceci notamment vu la plus grande facilité, en tant que femme, à intégrer ces professions.

Enfin, pour ce qui est de la dernière étape, **l'accès à un emploi correspondant à la formation**, il semble que l'obtention d'un diplôme au Québec de Leah et Gina a permis à celles-ci de passer d'une forte déqualification professionnelle à une déqualification partielle. Pour Jennifer qui terminait sa dernière session, elle se retrouvait dans un emploi à temps partiel dans une déqualification partielle, mais espérait en terminant, occuper un emploi dans son domaine et sans déqualification. Enfin, Michelle était toujours AF bien qu'elle ait terminé plusieurs sessions de cours en ligne en gestion.

Le diplôme local semble donc être un point important pour les employeurs embauchant des personnes issues de l'immigration. Leah a dit encourager les autres femmes ayant migré sous le programme à faire un retour aux études :

⁴⁸ *When I was in the live-in caregiver program, I was like «I have to choose something that I wont go back to square one again». I wanted something that I can have a career and I can develop myself in that field. I know that Canadians are getting older and older and they need help (laugh), help workers. And of course, I know that I loved taking care of people and you know I enjoyed being with different people, I enjoyed the change, the experience of it... yes. (Leah)*

Je dis toujours aux femmes de retourner aux études parce que pour moi, cela vous donnera une meilleure... ce n'est pas une garantie que vous allez avoir un meilleur emploi... mais cela élargit vos opportunités et vous donne plus de chance d'avoir de meilleurs emplois et de ne pas être travailleuse domestique (Leah)⁴⁹

Le diplôme n'est effectivement pas une garantie d'un emploi lui correspondant (Chicha, 2013 ; Shan, 2009). Tel que déjà indiqué, la première raison évoquée par les employeurs pour refuser une candidature était leur niveau de maîtrise du français.

Enfin, Gina et Leah ont occupé, à la suite de l'obtention de leur diplôme, des emplois avec des collègues provenant majoritairement de l'immigration, tout comme celles n'ayant pas fait le processus de requalification. On peut poser l'hypothèse que cette situation peut être due à leur faible maîtrise du français ainsi qu'à la méthode d'embauche par réseaux. Ceci rappellerait le constat de plusieurs auteurs qui soutiennent que l'usage du réseau ethnoculturel comme moyen de trouver un emploi contribue au maintien d'une ségrégation professionnelle horizontale et verticale, à la baisse (Atanackovic & Bourgeault, 2014 ; Chicha, 2012 ; Kelly, Astorga-Garcia & Esguerra 2009 et 2008 ; Oso Casas, 2002 ; Pratt & Pendakur, 2003). De plus, dans ce contexte, il semble que les traitements différenciés ainsi que la discrimination directe et indirecte affectent aussi ces femmes ayant fait un retour aux études. Ces comportements font partie des pratiques des employeurs ayant un impact sur l'intégration de celles-ci en emploi. Gina, qui a subi ce genre de traitements, comme mentionné dans une section précédente, a dû démissionner après un an de travail comme infirmière auxiliaire dans une résidence pour personnes âgées.

Quand tu vois qu'il y a des faveurs pour tes collègues et qu'il n'y en a pas pour toi... c'est comme encore, je ne veux pas croire qu'il y a discrimination ici, mais c'est tellement évident. Quand il n'y a pas

⁴⁹ *I always tell women to go back to school because for me it will give you a better... it's not a guarantee that you are going to have a better job... but it widen your opportunities and give you more chances to have a better jobs and not being domestic worker. (Leah)*

d'amour avec ton travail, tu ne peux pas fonctionner de cette façon (...) Donc c'est soit que tu t'en vas ou que tu restes à souffrir (Gina)⁵⁰.

4.2. Question de recherche

Par l'analyse de la proposition principale et de ses quatre sous-propositions, il est maintenant possible de répondre à la question de recherche posée au chapitre 2.

COMMENT LE PASSAGE PAR LE PAFR, DE MIGRANTES QUALIFIÉES AFFECTE LEUR REQUALIFICATION PROFESSIONNELLE ULTÉRIEURE ?

Les stratégies et les obligations familiales, les pratiques des agences privées d'emploi, les politiques institutionnelles ainsi que les pratiques des employeurs sont les quatre dimensions caractérisant le passage des travailleuses par le PAFR. Ces dimensions ont interagi de différentes façons à divers degrés pour chaque participante, ce qui peut expliquer pourquoi certaines ont pu faire un retour aux études en comparaison avec la majorité qui ne l'ont pas fait. La majorité des participantes se trouvaient dans des emplois non spécialisés à bas salaires, au moment de l'entrevue, donc dans une situation de déqualification professionnelle à long terme. Il est cependant important de mentionner que certaines ayant fait un retour aux études se trouvaient aussi dans une situation dite de déqualification professionnelle.

La déqualification professionnelle est due non pas à une simple relation de causes à effets entre quelques variables, mais plutôt à une discrimination systémique, soit le cumul des obstacles étudiés et le dynamisme de ceux-ci résultant à une situation d'inégalité.

On peut dire que ce sont les obligations d'envois de fonds à la famille à l'étranger qui auront le plus d'influence sur la situation financière de la travailleuse à long terme, premier obstacle à la décision d'un retour aux études. La présence d'un conjoint est aussi significative

⁵⁰ *When you see there are favor for your co-workers and then there is not a favor for you... it's like again, I don't want to think that there is discrimination here but it's so obvious. When there is no love with your work anymore, you cannot function that way. (...) So it's either you go out from it or stay suffering. (Gina)*

à cette prise de décision. Pour le choix de l'orientation professionnelle, les stratégies et obligations familiales auront de l'impact sur la durée du programme, mais c'est avant toutes les politiques institutionnelles, plus précisément la structure du programme, qui aura de l'influence sur le choix de la langue d'enseignement. En enfermant la travailleuse dans un environnement de travail anglophone sous le PAFR et conséquemment à la suite de celui-ci sous le permis ouvert de travail, lui laissant peu de marge de manœuvre pour l'apprentissage de la langue française (en termes de temps et de coûts), on l'amène à privilégier une institution d'enseignement anglophone. Ce choix aura ensuite un impact important sur l'accès à un emploi correspondant à la formation. Bien qu'un diplôme local soit valorisé par les employeurs québécois, le manque de connaissance de la langue française a été un des obstacles significatifs à leur insertion au marché de l'emploi, tout comme la discrimination dont elles ont été victimes.

L'entrecroisement des variables indépendantes aura donc de l'influence sur le parcours de requalification professionnelle. De plus, tout comme Germain (2013, p.106) a pu l'observer dans le cadre de son étude, « l'effet est d'autant plus fort que la variable dépendante constitue un continuum ». La façon avec laquelle les participantes ont vécu une étape du parcours aura de l'effet sur la suivante. Toujours en s'inspirant de l'étude des trajectoires professionnelles de Chicha (2009) et Germain (2013), trois trajectoires de cette étude sont racontées. Ces trajectoires débutent par leur période d'emploi sous le PAFR et non par la décision de participer ou non à la formation.

Grace a immigré au Québec avec l'objectif de gagner assez d'argent pour permettre à ses enfants d'aller au collège. Elle faisait donc des envois de fonds réguliers qui représentaient entre 50 % et 60 % de ses revenus chaque mois. Après avoir travaillé plus de trois ans sous le

PAFR en tant qu'AFR, pour trois employeurs différents, elle a obtenu son permis ouvert de travail. Elle a ensuite quitté son employeur pour travailler dans une usine où elle a été recommandée par une amie aussi originaire des Philippines. Elle y travaillait depuis donc depuis plusieurs années au moment de l'entrevue. Bien qu'elle ait exprimé son important désir de pouvoir travailler dans son domaine, en administration, ici à Montréal, elle semblait faire face à plusieurs obstacles importants, dont sa faible maîtrise du français. Elle a aussi affirmé avoir été intéressée par un retour aux études pour obtenir un baccalauréat au Québec, puisque le sien n'avait qu'été reconnu que partiellement par le ministère. Ce retour lui semblait cependant impossible depuis son arrivée au Québec, puisqu'elle travaille au salaire minimum et qu'elle doit toujours verser de l'argent mensuellement, mais cette fois-ci à sa mère malade. Elle n'a donc pas de possibilités d'économie et ne voit pas comment elle pourrait conjuguer des études à temps plein et le travail pour pouvoir continuer d'assumer ses responsabilités. Il est aussi important de dire qu'elle assume seules ces responsabilités depuis son arrivée, son ex-conjoint étant resté aux Philippines et ses enfants étant au Canada, mais vivant maintenant chacun avec leur conjoint et leurs enfants. En somme, l'exemple de Grace démontre bien les effets en cascades que plusieurs variables ont eu sur le parcours professionnel de celle-ci. On comprend qu'à la suite de son emploi en tant que AFR, Grace a dû occuper un emploi de survie pour pouvoir continuer de répondre à ces responsabilités familiales outremer. Cependant, elle se retrouve prise dans un emploi à bas salaire qui répond tout juste aux besoins de sa famille et elle. Il est donc difficile voir impossible de pouvoir décider de faire un retour aux études puisqu'elle se retrouve piégée dans une situation financière précaire vu ses importantes responsabilités qu'elle doit assumer seule avec un salaire minimum.

Pour ce qui est de Mary-Jane, elle a travaillé sous le PAFR pendant plus de deux ans et elle a continué en tant qu'AF non résidente à la suite de l'obtention de son permis ouvert de travail, sous lequel elle se trouvait lors de l'entrevue. Elle a cependant changé d'employeur à la suite de l'obtention de celui-ci, pour une famille lui offrant de meilleures conditions de travail, un meilleur salaire et où elle pouvait s'occuper d'une personne âgée plutôt que des enfants. Elle a exprimé à plusieurs reprises aimer le travail de soins aux aînés. En plus d'aimer le travail de soins, elle a aussi indiqué ne pas vouloir travailler dans une usine comme travailleuse à la chaîne ou autre poste non spécialisé vu le salaire minimum. Comme au moment de l'entrevue elle devait toujours faire des envois de fonds réguliers et importants à sa famille (conjoint, enfant et parents), elle ne pouvait pas occuper un emploi au salaire minimum. En plus de son emploi à temps plein d'AF, elle devait travailler à temps partiel en tant qu'agente d'entretien. Enfin, elle a dit attendre l'arrivée de son conjoint et de son enfant, notamment pour qu'ils puissent commencer à travailler, qu'ils continuent les envois de fonds à ses parents et qu'elle puisse suivre une formation professionnelle de six mois dans le secteur de la santé. En fait, la situation de Mary-Jane ressemble de quelques points à celle de Grace. Tout comme elle, Mary-Jane avait d'importantes responsabilités financières aux Philippines à long terme, soit du moment où elle a migré au Québec jusqu'au moment de l'entrevue. Cependant cet exemple illustre qu'une deuxième personne au sein du ménage peut venir changer la dynamique dans laquelle elles se retrouvent. La présence d'un conjoint permettra à Mary-Jane une requalification professionnelle ce qui augmentera ses chances d'occuper un emploi dans le marché primaire à long terme.

Enfin, Jennifer qui détenait un baccalauréat en sciences sociales aux Philippines a migré sous le PAFR, chez un employeur recommandé par une amie de la famille et y a

complété ses 24 mois de travail à temps plein. Durant son travail sous le PAFR, bien que célibataire et sans enfants, elle effectuait régulièrement des envois de fonds aux Philippines à des membres de sa famille. Bien qu'elle décrivait sa situation comme « bonne » ayant notamment un arrangement avec son employeur lui permettant de ne pas résider à son domicile donc lui permettant de ne pas faire d'heures supplémentaires, elle a quitté l'emploi d'AF à la suite de l'obtention du permis ouvert de travail. À partir de ce moment, elle a arrêté de faire des envois de fonds à sa famille. Elle a occupé quelques emplois non spécialisés sous ce permis pour ensuite, à l'obtention de la résidence permanente, faire un retour aux études dans des études de premier cycle à l'université. Elle a par le fait même, fait la rencontre de son conjoint qui était au moment de leur rencontre à l'âge de la retraite. Durant son baccalauréat, elle a indiqué n'avoir pas été obligée de travailler en même temps d'étudier à temps plein, en raison de l'aide apportée par son conjoint. Au moment de l'entretien, elle en était à la dernière session d'un baccalauréat en psychologie, mais avait quelques appréhensions pour sa future recherche d'emploi au Québec, étant donné son manque d'aisance avec la langue française. Finalement la situation de Jennifer est assez différente. Celle-ci démontre que l'absence de responsabilités familiales à long terme change de beaucoup la réalité de ces femmes. Comme elle n'avait pas de lourdes contraintes financières, elle a pu faire un retour aux études, soutenu aussi par un conjoint. Cet exemple illustre cependant l'importance du facteur de la langue qui touche même celles ayant fait un retour aux études.

Conclusion et recommandations

L'objectif de cette recherche était d'explorer et de mieux comprendre de quelle façon la migration au Canada, sous le PAFR, affectait le parcours de requalification professionnelle des travailleuses. Il y a donc eu pour commencer une recension des écrits sur les enjeux entourant la migration de femmes sous le PAFR, leur intégration socio-économique au Canada ainsi que sur le thème de la déqualification professionnelle et de la requalification professionnelle appliquée aux immigrantes de la catégorie économique. Le thème de la requalification professionnelle avait déjà été étudié, mais n'avait jamais été appliqué en particulier au cas des AFR.

Justement, ce mémoire a contribué à une meilleure connaissance du concept de requalification professionnelle appliqué au cas des AFR du Québec. En plus d'accroître notre connaissance sur ce concept, cette étude a permis de faire de même sur la population des femmes ayant migré au Québec sous le PAFR. Ce mémoire démontre que le PAFR contribue à la discrimination systémique qui relègue en majorité ces femmes à des emplois précaires à long terme. Enfin, ce mémoire est une illustration empirique de l'intersection des oppressions dont sont victimes ces migrantes à long terme, ce qui est encore peu illustré dans les recherches, notamment au Québec. .

C'est donc par onze entrevues semi-dirigées qu'il a été possible de passer au travers de chaque étape du processus de requalification ainsi que de la période la précédant, sous le PAFR. Nous avons observé que la requalification professionnelle, par un retour aux études, est utilisée par certaines comme stratégie pour pallier à la déqualification professionnelle dont elles sont toutes victimes sous le PAFR et à la suite de celui-ci. Cependant, leur décision de participer ou non à la formation est influencée par les stratégies et obligations familiales et

autres facteurs comme les frais de la migration imposés par les agences privées d'emploi. Ces deux éléments ont de l'impact sur leur situation financière, premier obstacle au retour aux études. Concernant le choix de l'orientation professionnelle, la durée de la formation est influencée par les responsabilités familiales. Pour la langue d'enseignement, face à la difficulté de maîtrise de la langue française, résultat des politiques institutionnelles, elles se dirigent vers des institutions d'enseignements anglophones. L'enjeu de la maîtrise du français a aussi des conséquences sur l'accès à un emploi correspondant à la formation, tout comme la discrimination fondée sur l'origine ethnique et la discrimination de classe en organisations.

Cette recherche comporte cependant plusieurs limites. Premièrement, toutes les participantes interviewées ont été recrutées directement ou indirectement par l'entremise de l'Organisation des Femmes des Philippines du Québec (PINAY). Nous avons tenté de recourir à plusieurs organisations pour notre recrutement plutôt qu'à un seul groupe militant de défense de droits des AFR. Nous sommes cependant conscientes qu'il pourrait être soulevé que le militantisme associé à ce groupe pourrait teinter le profil des participantes à notre recherche. Il a cependant été seulement possible d'obtenir l'appui de cette organisation. Deuxièmement, il aurait été intéressant d'avoir un échantillon plus grand en termes de diversité des unités d'analyse. Il aurait été intéressant de pouvoir interviewer plus de travailleuses ayant fait un retour aux études et étant maintenant en emploi. Finalement, en lien avec la deuxième limite, une contrainte importante a été le peu d'informations recueillies sur la troisième étape du processus de requalification professionnelle, le déroulement des études.

Justement, une plus riche diversité dans notre échantillon aurait pu nous permettre de recueillir plus d'information sur cette étape, ce qui pourrait être intéressant dans le cadre d'une future recherche. De plus, une étude sur le parcours de requalification professionnelle

des AFR dans des provinces majoritairement anglophones du Canada comme l'Ontario ou la Colombie-Britannique, où les travailleuses ayant immigré sous le PAFR sont beaucoup plus nombreuses, serait intéressante. Il serait pertinent d'examiner l'accès à des emplois à la suite du PAFR, sachant que le facteur de la langue ne serait pas a priori un problème. La question de la santé psychologique des femmes ayant migré sous le PAFR serait aussi d'intérêt. Tel qu'indiqué, plus de quatre participantes ont témoigné avoir été la cible d'épisodes de stress ou d'anxiété. De plus, la population des AFR elle-même fait face à plusieurs conditions qui favorisent l'apparition de troubles de santé psychologique selon Bals (1992). Il est possible d'en énumérer certaines qui seraient applicables à une majorité des AFR : une mauvaise situation socio-économique personnelle à la suite de la migration (déqualification, travail intermittent, etc.), la séparation avec la famille ; des attitudes négatives de la part de la population d'accueil, le fait d'avoir pas ou peu de possibilité de repli sur la communauté d'origine, un stress prémigratoire causé par la situation sociale ou politique prévalant dans le pays d'origine.

Face à cette exploration, il a été possible de formuler plusieurs recommandations. Premièrement, nous recommandons que le gouvernement du Canada limite l'utilisation de travailleuses migrantes sous un programme temporaire. En fait, il faudrait reconnaître la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur du « travail domestique » et du travail de soins comme permanente et non temporaire. Il faudrait qu'il propose aux travailleuses un programme d'immigration permanente, qui ne restreindrait pas celles-ci à un employeur spécifique et qui tiendrait compte des réels besoins du marché du travail. La résidence permanente accordée à l'arrivée aux travailleuses, qui seraient par le fait même accompagnées de leur famille, permettrait aux travailleuses de ne pas vivre dans la peur de ne pas obtenir le

statut permanent. Elles seraient donc en mesure d'exiger le respect de leurs droits en tant que travailleuses et en tant que citoyennes. L'accès à la résidence permanente leur permettrait aussi d'avoir un accès complet à la formation le plus tôt possible.

En second, pour contrer l'isolement des travailleuses, bien que l'obligation de résidence au domicile de l'employeur ait été abolie aux dernières modifications au programme pour la rendre optionnelle comme suggéré par la clause 9 de la Convention 189 de l'OIT, nous nous rangeons du côté de la CDPDJ (2011) qui avait recommandé l'interdiction pour les employeurs d'insérer une telle clause dans le contrat de travail. D'après les résultats obtenus, en plus d'exposer la travailleuse à une vulnérabilité importante face aux violences physiques, psychologiques et à caractère sexuel, on peut comprendre que la résidence chez l'employeur contribue à l'isolement de ces travailleuses à long terme. Elle a des conséquences sur l'intégration professionnelle de celles-ci, vu notamment à l'enfermement dans un réseau ethnoculturel lors du peu de temps libres qui leur sont alloués et aux difficultés dans la maîtrise du français.

Notre troisième recommandation serait de fournir aux travailleuses des cours de maîtrise de la langue française adéquats, dès leur arrivée au Québec. Par « adéquat », on entend pendant les heures de repos de leurs journées de travail et non pas seulement durant les jours de repos. Pour celles résidant chez l'employeur, il serait important de s'assurer qu'un droit de mobilité (Galerand et Gallié, 2015), pendant les heures passées chez l'employeur, soit mis en pratique. Au-delà de ces cours à temps partiel, nous recommandons que des ressources financières soient accordées à celles-ci pour qu'elles puissent recevoir une formation de francisation intensive, à temps plein, tout en étant en mesure de subvenir à leurs besoins et ceux de leur famille.

Enfin, il serait intéressant de mieux comprendre pourquoi celles-ci n'ont pas recours aux services d'aide à l'intégration professionnelle offerts aux personnes issues de l'immigration à Montréal. En comprenant mieux les raisons qui les empêchent d'assister notamment à certains ateliers, que ce soit dû notamment au manque de temps ou au fait qu'elles ne connaissent pas ces services, l'offre pourrait être améliorée pour répondre aux besoins de celles-ci. Nous recommandons donc que des ressources soient investies à cet effet.

Bibliographie

1. Acker, J. (2012). Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 31(3), 214-224.
2. Action Travail des femmes. (2009) La reconnaissance des diplômes et des compétences : difficultés et impacts chez les femmes immigrantes. *Rapport de recherche-action*. Montréal.
3. Adamuti-Trache, M. (2011). First 4 Years in Canada: Post-secondary Education Pathways of Highly Educated Immigrants. *Journal of International Migration and Integration/Revue de l'intégration et de la migration internationale*, 12 (1), 61-83.
4. Amnistie Internationale (2006). La traite des femmes, ni ici, ni ailleurs, Amnistie internationale, section canadienne francophone. [en ligne] : http://www.amnistie.ca/images/stories/section_agir/campagnes/traite/femmes/pdf/AI_campagne_traite_femmes_automne06.pdf
5. Arat-Koc, S. (1997). From Mothers of the Nation to Migrant Workers. Not one of the family: Foreign domestic workers in Canada, 53.
6. Asis, M. M. (2006). Living with migration: Experiences of left-behind children in the Philippines. *Asian Population Studies*, 2(1), 45-67.
7. Atanackovic, J., & Bourgeault, I. L. (2014). Economic and social integration of immigrant live-in caregivers in Canada. *IRPP Study*, 46, 1-25.
8. Atanackovic, J., & Bourgeault, I. L. (2013). The employment and recruitment of immigrant care workers in Canada. *Canadian Public Policy*, 39(2), 335-350.
9. Bourgeault, I. L., Parpia, R., & Atanackovic, J. (2010). Canada's Live-In Caregiver Program: Is it an Answer to the Growing Demand for Elderly Care?. *Journal of Population Ageing*, 3(1-2), 83-102.
10. Bals, M. (1992). Un programme de main-d'œuvre pathogène : le programme pour les domestiques étrangères. *Santé mentale au Québec*, 17 (2), 157-170.
11. Bakan, A. B., & Stasiulis, D. (1994). Foreign domestic worker policy in Canada and the social boundaries of modern citizenship. *Science & Society*, 7-33.
12. Berry, D., & Bell, M. P. (2012). Inequality in organizations: stereotyping, discrimination, and labor law exclusions. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 31(3), 236-248.
13. Berg, J. A. (2010). Race, class, gender, and social space: Using an intersectional approach to study immigration attitudes. *The Sociological Quarterly*, 51(2), 278-302.
14. Bibeau, G., & Comité de la santé mentale du Québec. (1992). La santé mentale et ses visages : un Québec pluriethnique au quotidien. Boucherville, Québec : G. Morin.
15. Bilge, S. (2010). Théorisations féministes de l'intersectionnalité. *Diogenes*, (1), 70-88.
16. Blackett, A. (2012). The Decent Work for Domestic Workers Convention and Recommendation, 2011. *American Journal of International Law*, 106(4), 778-794.
17. Bourgeault, I. L., Parpia, R., & Atanackovic, J. (2010). Canada's Live-In Caregiver Program: Is it an Answer to the Growing Demand for Elderly Care?. *Journal of Population Ageing*, 3(1-2), 83-102.

18. Brickner, R. K., & Straehle, C. (2010). The missing link: Gender, immigration policy and the Live-in Caregiver Program in Canada. *Policy and Society*, 29(4), 309-320.
19. Bureau international du travail (BIT), (2013) Domestic workers across the world : Global and regional statistics and the extent of legal protection, Genève (OIT) , 146 pages
20. Casas, L. O. (2002). Stratégies de mobilité sociale des domestiques immigrées en Espagne. *Revue Tiers Monde*, 287-305.
21. Castonguay, M-H, (2009). Insertion socioprofessionnelle des aides familiales résidentes, Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC)
22. Catarino, C., & Morokvasic, M. (2005). Femmes, genre, migration et mobilités. *Revue européenne des migrations internationales*, 21 (1), 7-27.
23. Centre International de Solidarité Ouvrière (CISO). (2012) Les aides familiales résidentes au Québec et au Canada. Montréal. 1-12.
24. Chicha-Pontbriand, M. T. (1988). Estimation de la valeur du travail domestique : à la recherche de l'indicateur statistique « idéal ». *Interventions économiques*, 2021, 103-120.
25. Chicha, M. T. (2009). Le mirage de l'égalité : les immigrées hautement qualifiées à Montréal. *Centre Métropolis du Québec*.
26. Chicha, M.-T., E. Charest. 2008. L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal : politiques et enjeux. *Choix IRPP*, vol. 14, no. 2.
27. Chicha, M. T., & Deraedt, E. (2009). Genre, migration et déqualification : des trajectoires contrastées : étude de cas de travailleuses migrantes à Genève. BIT.
28. Chicha, M. T. (2012). Discrimination systémique et intersectionnalité : la déqualification des immigrantes à Montréal. *Canadian Journal of Women and the Law/Revue Femmes et Droit*, 24(1), 82-113.
29. Collins, P. H. (1999). Black feminist thought: Knowledge, consciousness, and the politics of empowerment. *Routledge*.
30. Corbeil, C., & Marchand, I. (2006). Penser l'intervention féministe à l'aune de l'approche intersectionnelle : défis et enjeux. *Nouvelles pratiques sociales*, 19 (1), 40-57.
31. Corbeil, C., & Marchand, I. (2006). Penser l'intervention féministe à l'aune de l'approche intersectionnelle: défis et enjeux. *Nouvelles pratiques sociales*, 19(1), 40-57.
32. Crenshaw, K. W. (2005). Cartographies des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violences contre les femmes de couleur. *Cahier du genre*, (39)
33. Cuban, S. 2010. Examining the feminisation of migration concept for adult education. *Gender and Education*, vol. 22, no. 2, p. 177-191.
34. De Koninck, R. (2005). L'Asie du Sud-Est, 2e éd. *Éditions Armand Colin, Paris*.
35. Dolbec, A. & Prud'Homme, L. La recherche-action. Dans B.Gauthier (dir.) (2003). *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données*. Puq.
36. Edoyan, M., Pageau, L. Boti, M., Guy, M. (2012) La fin de l'immigration [Documentaire]. Productions Multi-Monde
37. Eid, P. (2012) Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un « testing » mené dans le grand Montréal. *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*.

38. Eid, P., Magloire, J., & Turenne, M. (2011). Profilage racial et discrimination systémique des jeunes racisés : rapport de la consultation sur le profilage racial et ses conséquences. *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*.
39. Falquet, J. (2006). Hommes en armes et femmes « de service » : tendances néolibérales dans l'évolution de la division sexuelle et internationale du travail. *Cahiers du genre*, (1), 15-37
40. Fortin, M. F., & Gagnon, J. (2010). *Fondements et étapes du processus de recherche : méthodes quantitatives et qualitatives*. Montréal : Chenelière éducation.
41. Fudge, J. (2011). Global care chains, employment agencies, and the conundrum of jurisdiction: Decent work for domestic workers in Canada. *Canadian Journal of Women and the Law/Revue Femmes et Droit*, 23(1), 235-264.
42. Galerand, E., & Gallié, M. (2014). L'obligation de résidence : un dispositif juridique au service d'une forme de travail non libre. *Revue Interventions économiques*. Papers in Political Economy, (51).
43. Gavard-Peret, M.-L. et coll. 2008. *Méthodologie de la recherche : Réussir son mémoire ou sa thèse en sciences de gestion*. Paris : Pearson Education.
44. Germain, D. (2013). Le parcours de réorientation professionnelle d'immigrantes hautement qualifiées à Montréal : une étude exploratoire.
45. Grant, P. R., & Nadin, S. (2007). The credentialing problems of foreign trained personnel from Asia and Africa intending to make their home in Canada: A social psychological perspective. *Journal of International Migration and Integration/Revue de l'intégration et de la migration internationale*, 8 (2), 141-162.
46. Hanley (2015, 12 décembre), Le rôle des agences de recrutement dans le Programme des aides familiales, Centre justice et foi
47. Hsiung, P. C., & Nichol, K. (2010). Policies on and experiences of foreign domestic workers in Canada. *Sociology Compass*, 4 (9), 766-778.
48. Hodge, J. (2006). " Unskilled Labour": Canada's Live-in Caregiver Program. *Undercurrent*, 3(2).
49. Khan, S. A. (2009). From labour of love to decent work: protecting the human rights of migrant caregivers in Canada. *Canadian Journal of Law and Society*, 24(1), 23-45.
50. Kelly, P. F., Astorga-Garcia, M., & Esguerra, E. F. (2009). Explaining the deprofessionalized Filipino: Why Filipino immigrants get low-paying jobs in Toronto. *CERIS-The Ontario Metropolis Centre*.
51. Kofman, E. (2008). Genre, migrations, reproduction sociale et Welfare state. Un état des discussions. *Les cahiers du CEDREF. Centre d'enseignement, d'études et de recherches pour les études féministes*, (16), 101-124.
52. Kushida, K. (2003). The Political Economy of the Philippines Under Marcos. *Stanford Journal of East Asian Affairs*.
53. Langevin, L., & Belleau, M. J. (2001). Le trafic des femmes au Canada : une analyse critique du cadre juridique de l'embauche d'aides familiales immigrantes résidentes et de la pratique des promesses par correspondance. *Condition féminine Canada*.
54. Lautier, B. (2006). Mondialisation, travail et genre : une dialectique qui s'épuise, *Cahiers du genre*, vol. 44, p. 39-64
55. Lee, E., & Johnstone, M. (2013). Global Inequities A Gender-Based Analysis of the Live-in Caregiver Program and the Kirogi Phenomenon in Canada. *Affilia*, 28(4), 401-414.

56. Li, Peter S. (2003). « Les minorités visibles dans la société canadienne : les défis de la diversité ». In Danielle Juteau (dir.), *La différenciation sociale : modèles et processus* (pp. 121-54). Montréal : Les Presses de l'Université de Montréal.
57. Lirio, P. (2010). 3 West meets Southeast. *Local Versus Global Logic: The Multinational Enterprise in Developing Countries*, 33.
58. Mace, G., & Pétry, F. (2010). *Guide d'élaboration d'un projet de recherche en sciences sociales*. De Boeck Supérieur.
59. Man, G. (2004, July). Gender, work and migration: Deskilling Chinese immigrant women in Canada. *In Women's Studies International Forum* (Vol. 27, No. 2, pp. 135-148). Pergamon.
60. Moffette, David, 2010, « Mondialisation et violence sexiste : Le cas des travailleuses domestiques migrantes au Canada », *Potentia*, p. 69-78.
61. Ng, R., Shan, H. 2010. Lifelong learning as ideological practice: an analysis from the perspective of immigrant women in Canada. *International Journal of Lifelong Education*, vol. 29, no. 2, p. 169-184.
62. Oreopoulos, P (2009) Why do skilled immigrants struggle in the labor market? A field experiment with six thousand resumes. *National Bureau of Economic Research*.
63. Oreopoulos, P., Dechief, D. (2011) Why do some employers prefer to interview Matthew, but not Samir? New evidence from Toronto, Montreal, and Vancouver. Working Paper Series, no. 11-13. *Metropolis British Columbia*.
64. Organisation internationale du travail (2013), Domestic workers across the world : Global and regional statistics and the extent of legal protection, *Bureau international du travail*, Genève
65. Organisation internationale du travail (2013), Promoting integration for migrant domestic workers in Europe : A synthesis of Belgium, France, Italy and Spain, *Bureau international du travail*, Genève
66. Organisation internationale du travail, World of Work 2014 : Developing with jobs, (2014), Genève
67. Perrons, D. (2004). Globalization and Social Change: People and Places in a Divided World. London: *Routledge*.
68. PINAY, (2008), *Warning! Domestic work can be dangerous to your immigration status, health, safety and wallet ; Report on the finding of a community based survey of work condition of Montreal domestic workers*, Montreal
69. Pratt, G., & Pendakur, R. (2008). Deskilling Across the Generations: Reunification Among Transnational Filipino Families in Vancouver. *Metropolis British Columbia, Centre of Excellence for Research on Immigration and Diversity*.
70. Rodriguez, R. M. (2005). Domestic insecurities: female migration from the Philippines, development and national subject-status. *Center for Comparative Immigration Studies, University of California*, San Diego.
71. Rojas-Viger, C. (2006). Femmes professionnelles latino-américaines à Montréal : Conditions d'insertion dans le milieu universitaire et au marché du travail. *Les Cahiers du Gres*, 6 (1), 25-43.
72. Rose, R. (2000). Le travail des aides familiales : Beaucoup de labeur, peu de valeur. *Recherches féministes*, 13 (1), 69-92.

73. Salaff, J., & Greve, A. (2003). Gendered structural barriers to job attainment for skilled Chinese emigrants in Canada. *International Journal of Population Geography*, 9(6), 443-456.
74. Savoie-Zajc, L. L'entrevue semi-dirigée. Dans B.Gauthier (dir.) (2003). *Recherche sociale : de la problématique à la collecte des données*. Puq.
75. Scrinzi, F. (2004). « Ma culture dans laquelle elle travaille ». Les migrantes dans les services domestiques en Italie et en France. *Les cahiers du CEDREF*. Centre d'enseignement, d'études et de recherches pour les études féministes, (12), 137-162.
76. Shan, H. (2009). Shaping the re-training and re-education experiences of immigrant women: The credential and certificate regime in Canada. *International Journal of Lifelong Education*, 28(3), 353-369.
77. Spitzer, D. L., & Torres, S. (2008). Gender-based barriers to settlement and integration for live-in-caregivers: A review of the literature. *CERIS-The Ontario Metropolis Centre*.
78. Straehle, C. (2013). Conditions of care: Migration, vulnerability, and individual autonomy. *International Journal of Feminist Approaches to Bioethics*, 6(2), 122-140.
79. Tatli, A., & Özbilgin, M. (2012). Surprising intersectionalities of inequality and privilege: the case of the arts and cultural sector. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 31(3), 249-265.
80. Yeates, N. (2004). Global care chains. *International Feminist Journal of Politics*, 6(3), 369-391.
81. Zajdela, H. (1990). Le dualisme du marché du travail : enjeux et fondements théoriques. *Économie & prévision*, 92 (1-2), 31-42.
82. Zaman, H. (2006). Breaking the iron wall: Decommodification and immigrant women's labor in Canada. *Lexington Books*.
83. Zikic, J., Bonache, J., & Cerdin, J. L. O (2010). Crossing national boundaries: a typology of qualified immigrants' career orientations. *Journal of Organizational Behavior*, 31(5), 667-686.

Annexe 1 : Formulaire de consentement

Formulaire de consentement

LA REQUALIFICATION PROFESSIONNELLE DE MIGRANTES QUALIFIÉES À LA SUITE DE LEUR PASSAGE SOUS LE PROGRAMME DES AIDES FAMILIALES RÉSIDANTES (PAFR)

Présentation du chercheur

Cette recherche est réalisée par Laurence Matte Guilmain, étudiante à la maîtrise en relations industrielles sous la direction de Madame Marie-Thérèse Chicha, professeure et chercheure à l'Université de Montréal en relations industrielles.

Avant d'accepter de participer à ce projet de recherche, veuillez prendre le temps de lire et de comprendre les renseignements qui suivent. Ce document vous explique le but de ce projet de recherche, ses procédures, avantages et risques. Nous vous invitons à poser toutes les questions que vous jugerez utiles à la personne qui vous présente ce document.

Nature de l'étude

Le projet porte sur l'intégration socioéconomique des femmes ayant migré au Canada sous le PAFR. Durant l'entrevue, la participante sera questionnée sur son expérience sous le PAFR et à la suite à celui-ci. En effet, vous serez questionnée sur les stratégies mise en place et obligations familiales dont vous avez dû faire face. Vous serez invitée à partager sur votre expérience avec les services d'agences privées d'emploi et les expériences face aux politiques institutionnelles au Québec. Votre expérience avec vos employeurs sous le PAFR et suite à celui-ci seront aussi abordée. Finalement, s'il y a lieu, il y aura des questions sur votre parcours de requalification professionnelle.

Déroulement de la participation

Nous sollicitons votre participation à la présente étude parce que vous présentez les caractéristiques recherchées. Votre participation implique une rencontre d'une durée maximale d'approximativement 1 heure 30 minutes, qui se déroulera dans les locaux du Centre des travailleurs immigrants ou dans un lieu de votre choix qui privilégie la confidentialité. L'entrevue sera enregistrée sur bande sonore, de façon à pouvoir traiter par la suite les informations recueillies, à moins d'avis contraire de votre part.

Risques possibles liés à votre participation

La participation à cette recherche ne comporte aucun préjudice physique connu. Par contre, il est possible que le fait de raconter votre expérience suscite des réflexions ou des souvenirs émouvants ou désagréables. Une liste de ressources que vous pourrez consulter en cas de besoin vous sera remise.

Compensation

Vous recevrez 20 \$ à titre de compensation pour votre participation à ce projet.

Participation volontaire et droit de retrait

Vous êtes libre de participer à ce projet de recherche. Vous pouvez aussi mettre fin à votre participation sans conséquence négative ou préjudice et sans avoir à justifier votre décision. Si vous décidez de mettre fin à votre participation, il est important d'en prévenir l'étudiante-chercheure dont les coordonnées sont incluses dans ce document. Tous les renseignements personnels vous concernant seront alors détruits.

Confidentialité et gestion des données

Toutes les informations recueillies dans le cadre de la présente étude demeureront strictement confidentielles. Les mesures suivantes seront appliquées pour assurer l'anonymat et la confidentialité des renseignements fournis par les participantes :

- les noms des participantes ne paraîtront dans aucun rapport ;
- les divers documents de la recherche seront codifiés et seules l'étudiante-chercheure et sa directrice de recherche auront accès à la liste des noms et des codes ;
- toute information susceptible d'identifier des situations particulières et les participantes sera exclue du matériel d'analyse et de la présentation des résultats ;
- les résultats individuels des participantes ne seront jamais communiqués ;
- les enregistrements, transcriptions et autres matériels relatifs aux données seront gardés dans un environnement sécuritaire (classeur sous clé au domicile de l'étudiante pour les versions papier ; dossiers numériques sur l'ordinateur de l'étudiante, verrouillé avec un mot de passe, pour les versions numériques).
- un court résumé des résultats de la recherche sera expédié aux participantes qui en feront la demande en indiquant l'adresse où elles aimeraient recevoir le document, juste après l'espace prévu pour leur

Remerciements

Votre collaboration est précieuse pour nous permettre de réaliser cette étude et nous vous remercions d'y participer.

Signatures

Je soussigné(e) _____ consens librement à participer au projet de recherche suivant. J'ai pris connaissance du formulaire et j'ai compris la nature de la recherche, le déroulement de la participation, les risques possibles associés, la compensation ainsi que les modalités de la participation et de la confidentialité. Je suis satisfait(e) des explications, précisions et réponses que l'étudiante-chercheuse m'a fournies, le cas échéant, quant à ma participation à ce projet.

Signature du participant, de la participante

Date

Lorsque les résultats de la recherche seront disponibles, un court résumé de ceux-ci sera expédié aux participantes qui en feront la demande en indiquant l'adresse où ils aimeraient recevoir le document. **Si cette adresse changeait d'ici cette date, vous êtes invité(e) à informer l'étudiante-chercheuse de la nouvelle adresse où vous souhaitez recevoir ce document.**

L'adresse (électronique ou postale) à laquelle je souhaite recevoir un court résumé des résultats de la recherche est la suivante :

J'ai expliqué le but, la nature de la recherche, le déroulement de la participation, les risques possibles associés, la compensation ainsi que les modalités de la participation et de la confidentialité au participant. J'ai répondu au meilleur de ma connaissance aux questions posées et j'ai vérifié la compréhension du participant.

Signature de l'étudiante-chercheuse

Date

Renseignements supplémentaires

Si vous avez des questions sur la recherche, sur les implications de votre participation ou si vous souhaitez vous retirer de la recherche, veuillez communiquer avec Laurence Matte Guilmain, étudiante-chercheuse, au numéro de téléphone suivant : xxxx, ou à l'adresse courriel suivante : xxxx ou avec Madame Marie-Thérèse Chicha, directrice de la recherche, au numéro de téléphone suivant : xxxx, ou à l'adresse courriel suivante xxxx. Ce projet a été approuvé par le Comité d'éthique de la recherche de l'Université de Montréal : Numéro CERAS-2015-16-099-D

Plaintes ou critiques

Toute plainte ou critique sur ce projet de recherche pourra être adressée au Bureau de l'Ombudsman de l'Université de Montréal, au numéro de téléphone suivant : xxx, ou à l'adresse courriel suivante : [xxxx](#)

Annexe 2 : Thèmes principaux du guide d'entrevue

Thèmes principaux

1. Identification
 - Pays d'origine
 - Année d'arrivée
 - Statut matrimonial
 - Occupation actuelle

2. Période prémigratoire
 - Scolarité dans le pays d'origine
 - Emploi(s) dans le pays d'origine
 - Préparation à la migration
 - Capital financier
 - Capital social
 - Langues parlées

3. Travail sous le PAFR
 - Services d'agences privées d'emploi
 - Tâches sous le PAFR
 - Conditions de travail sous le PAFR
 - Relation avec l'employeur
 - Langue parlée

4. Stratégies et obligations familiales sous le PAFR
 - Envois de fonds ou non au pays d'origine
 - Fréquence des envois de fonds
 - Pourcentage du revenu envoyé à l'étranger

5. Reconnaissance des qualifications étrangères
 - Démarches effectuées auprès du MIDI
 - Démarches effectuées auprès des ordres professionnels
 - Démarches effectuées auprès des institutions d'enseignement
 - Temps d'attente, résultats

6. Décision de participer à la formation
 - Délai dans la décision de participer à une formation
 - Raisons de la décision de participer à la formation
 - Obstacles à la décision de participer à la formation

7. Choix de l'orientation professionnelle

- Domaine et niveau de formation choisis
 - Raisons du choix de l'orientation professionnelle
8. Déroulement des études
- Financement des études
 - Langue d'enseignement
 - Relations avec les professeurs
 - Relations avec les collègues de classe
 - Résultats aux évaluations
 - Difficultés rencontrées
 - Conciliation avec les obligations familiales
9. Recherche d'emplois après la formation ou après le PAFR (s'il n'y a pas eu de retour aux études)
- Méthodes de recherche d'emplois utilisées
 - Nombre de CV envoyés (s'il y a lieu), nombre d'entrevues obtenues (s'il y a lieu), déroulement des entrevues (s'il y a lieu)
 - Raisons des refus d'embauches
10. Emplois occupés après la formation ou après le PAFR (s'il n'y a pas eu de retour aux études)
- Domaine de l'emploi
 - Niveau de scolarité requis
 - Conditions de travail
 - Rémunération et avantages sociaux
 - Relations avec les patrons, des collègues, des clients
11. Stratégies et obligations familiales
- Envois de fonds à la suite du PAFR
 - Situation du conjoint
 - Priorisation ou non d'un conjoint dans les démarches d'insertion professionnelle et de retour aux études
 - Présence de jeunes enfants ou non, impact sur le travail et les études
 - Situation des enfants (si adolescents ou jeunes adultes)
 - Répartition des responsabilités domestiques dans le couple

