

**UNIVERSITÉ DU QUÉBEC
INSTITUT NATIONAL DE LA RECHERCHE SCIENTIFIQUE
CENTRE – URBANISATION CULTURE SOCIÉTÉ**

RÉSISTER AU QUOTIDIEN :

**Perspective féministe sur les stratégies des aides familiales migrantes pour
contrer l'isolement**

Par

Gabrielle PERRAS ST-JEAN

Bachelière ès sciences

Mémoire pour obtenir le grade de

M. Sc.

Études urbaines

Programme offert conjointement par l'INRS et l'UQAM

Septembre 2014

Ce mémoire intitulé

RÉSISTER AU QUOTIDIEN :

**Perspective féministe sur les stratégies des aides familiales migrantes pour
contrer l'isolement**

et présenté par

Gabrielle PERRAS ST-JEAN

a été évalué par un jury composé de

M. Xavier LELOUP, directeur de recherche, Institut national de la recherche scientifique

Mme Chantal ROBILLARD, codirectrice, Université du Québec à Montréal

Mme Damaris ROSE, examinatrice interne, Institut national de la recherche scientifique

Mme Jill HANLEY, examinatrice externe, Université McGill

Aux intervenantes de l'AAFQ, pour leur travail aussi admirable qu'essentiel.

RÉSUMÉ

Cette étude qualitative est consacrée aux stratégies de résistance contre l'isolement mises en œuvre par les travailleuses domestiques étrangères à Montréal. Admises au pays par le biais du Programme des aides familiaux résidants (PAFR), ces travailleuses migrantes originaires de pays « du Sud » sont embauchées par des ménages canadiens pour effectuer à domicile le travail reproductif (soins aux personnes et entretien domestique). Soumises à des conditions professionnelles et migratoires très strictes, les candidates du PAFR ont notamment l'obligation de résider chez leurs employeurs pendant une période minimale de 24 mois. Cette contrainte au logement est largement dénoncée en raison de l'état de disponibilité permanente et de l'isolement dans lesquels elle est susceptible de plonger les travailleuses. Partant de ce constat, la recherche vise, d'une part, à identifier les facteurs contribuant à isoler les aides familiales, et d'autre part, à comprendre comment celles-ci répondent à ces contraintes en développant des stratégies de résistance. À partir d'une posture de recherche féministe, cette étude a été menée par entretiens semi-dirigés auprès de onze femmes en cours de réalisation ou ayant récemment complété le PAFR. L'analyse révèle que les facteurs liés à la relation professionnelle entre les aides familiales et leurs employeurs, aux conditions de travail, aux lieux d'exercice de la profession, et à la mobilité des travailleuses façonnent les expériences du PAFR et influent sur l'expérience de l'isolement. Les stratégies de résistance répertoriées montrent qu'en dépit de la rigidité des conditions professionnelles et migratoires qui leur sont imposées, les travailleuses exercent leur agentivité pour contester les rapports de pouvoir.

Mots-clés : aides familiales migrantes, travail reproductif, isolement, stratégies de résistance, posture féministe.

ABSTRACT

This qualitative research is devoted to the strategies of resistance against isolation implemented by foreign domestic workers in Montreal. Admitted to the country under the Live-in Caregiver Program (LCP), these foreign workers from the global South are hired by Canadian households to accomplish reproductive labour (caregiving and household maintenance). The candidates of the LCP are subject to very strict professional and migratory conditions, in particular they are required to live in their employers household for a period of at least 24 months. This live-in requirement is widely criticized due to the condition of permanent availability and of the isolation in which the workers are most likely to endure. Based on these observations, this research aims on the one hand, to identify the factors that contribute to the isolation of the workers, and on the other hand, to understand how they deal with these limitations by developing strategies of resistance. From a feminist standpoint, this analysis was conducted by semi-structured interviews with eleven women in the process of achieving or having completed the LCP. This study reveals that the factors related to the professional relations between the workers and their employers, to the work conditions, to the locations of professional practice as well as the mobility of the workers shape their experience of the LCP and influence their experience of isolation. The listed strategies of resistance show that despite the strict professional and migratory constraints forced upon them, the live-in caregivers exert their agency to resist against oppression.

Keywords: live-in caregivers, reproductive labour, isolation, strategies of resistance, feminist standpoint.

REMERCIEMENTS

Au terme de ce projet, mes premiers remerciements vont à mon directeur de maîtrise, Xavier Leloup, et à ma codirectrice de recherche, Chantal Robillard, qui ont fait de notre collaboration une formidable occasion d'apprentissage. La souplesse de leur encadrement, leur ouverture d'esprit et leurs conseils éclairés ont largement contribué au succès de ma démarche. Je les remercie sincèrement d'avoir su me guider à travers le parcours – parfois périlleux – d'une première expérience de recherche sans imposer leurs vues, ce qui m'aura permis de bénéficier de leur savoir tout en me sentant autonome vis-à-vis de mon projet.

Ayant eu la chance de bénéficier du soutien financier du Conseil de recherche en sciences humaines du Canada (CRSH) de même que du Fonds québécois de recherche Société et Culture (FQRSC) pour mener cette recherche, je tiens à remercier les jurys de sélection de ces deux institutions d'avoir cru à la pertinence de mon projet. Je remercie également le Centre d'études ethniques des universités montréalaises (CEETUM) et le Centre Urbanisation Culture Société (INRS-UCS) de m'avoir accordé des bourses de fin de rédaction fort appréciées.

J'aimerais remercier Marie-Ève Dugas, du centre de documentation de l'Institut, pour son travail remarquable et sa disponibilité. Ses conseils toujours avisés m'ont été d'une grande utilité. Un grand merci à David pour l'aide à la traduction apportée en toute fin de rédaction.

Je souhaite également exprimer ma reconnaissance à l'Association des aides familiales du Québec (AAFQ), et plus particulièrement à Jerlie et Margo pour l'accueil chaleureux qu'elles m'ont réservé lors de mon passage à l'organisme. Je remercie les membres de l'association, qui par leur gentillesse et leur enthousiasme, ont facilité mon intégration au sein du groupe. J'éprouve une immense gratitude pour les participantes de cette étude, qui ont accepté de partager leur vécu avec moi. Je salue leur courage et leur détermination, et leur souhaite ardemment d'atteindre les objectifs qu'elles poursuivaient au moment venir s'établir au Canada.

Je ne saurais trop insister sur les impacts positifs de la présence de mes ami-e-s et collègues de l'INRS sur le déroulement de ma maîtrise. Ces personnes, avec qui j'ai partagé l'expérience haute en couleur des études supérieures, ont grandement contribué à faire de l'Institut un espace de travail et de vie où je me suis sentie à mon aise, en plus de constituer une source précieuse de soutien et de motivation. Je garderai d'excellents souvenirs de nos échanges animés, des différents projets portés par l'association étudiante, et les deux voyages académiques auxquels j'ai eu la chance de participer au cours de mon passage à l'INRS.

Ma famille a également joué un rôle significatif dans mon parcours universitaire et de vie. Je ne remercierai jamais assez mes parents d'avoir encouragé mon insatiable curiosité, ce qui aura permis à la future chercheuse en moi de s'épanouir. Leur soutien et leur patience m'ont permis de devenir la personne que je suis, et je leur en suis extrêmement reconnaissante.

Un merci particulier à mon oncle Clément et ma tante Hélène, qui ont généreusement accepté de m'ouvrir les portes de leur chalet l'hiver dernier, pour une escapade de rédaction dans la belle nature mauricienne.

J'ai le privilège d'être très bien entourée et d'avoir bénéficié des encouragements de nombreuses personnes au cours des derniers mois. J'aimerais remercier tout particulièrement des amies très chères qui ont entendu parler de ce projet plus souvent qu'à leur tour. Toute ma gratitude à Miori, Adèle, et Éliane, pour leur soutien indéfectible. Un merci spécial à Geneviève pour le partage d'expérience, ses commentaires extrêmement pertinents et sa disponibilité. Merci également à Maude pour son oreille empathique concernant les défis de la maîtrise et son appui.

Au moment de conclure cette étape de ma vie, mes pensées et mon amour vont à Sébastien, présent à mes côtés pendant toute la durée de cette expérience. Je le remercie du fond du cœur de m'avoir épaulée, dans le doute comme dans les moments lumineux.

TABLE DES MATIÈRES

Liste des tableaux et figures	xi
Liste des abréviations et des sigles	xii
INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1 : TRAVAIL DE CARE EXTERNALISÉ ET MIGRATIONS	5
Des tendances de fond.....	6
Travail reproductif et migrations internationales dans la littérature	8
Le Programme des aides familiaux résidants (PAFR)	11
Des modalités contraignantes	13
Objectifs généraux et pertinence de la recherche	15
CHAPITRE 2 : OUTILS THÉORIQUES ET CONCEPTUELS	17
Divisions sexuelle et raciale du travail reproductif comme objets de théorisations	
féministes matérialistes.....	17
La notion de consubstantialité des oppressions pour penser le travail de <i>care</i>	20
Isolement social	22
Approches théoriques de l'isolement.....	22
Facteurs de l'isolement.....	24
Les dimensions de l'isolement.....	25
Stratégies de résistance	31
Résistance : diversité des propriétés.....	32
Synthèse des outils théoriques et conceptuels	37
Objectifs de recherche spécifiques.....	38
CHAPITRE 3 : STRATÉGIE MÉTHODOLOGIQUE	39
Précisions sur la démarche de recherche	39
Considérations épistémologiques.....	39
Recherche féministe	40
Procédures de collecte de données	42
Le terrain de recherche : l'Association des aides familiales du Québec	42
Les méthodes de collecte : observation participante et entretiens semi-dirigés	43

Méthode d'analyse	54
Analyse thématique	54
Validité, crédibilité et plausibilité des résultats	56
Activité de rétroaction	56
Crédibilité et plausibilité	57
CHAPITRE 4 : LES FACTEURS DE L'ISOLEMENT	59
Les relations entre les aides familiales et leurs employeurs.....	59
Faire ou non partie de la famille : oscillation entre rapprochements affectifs et distanciation professionnelle.....	61
Évolution des relations, attentes, et ajustements réciproques	68
Enjeux de communication.....	72
Impacts des relations professionnelles négatives	75
Les conditions de travail	76
Le temps de travail	77
La charge de travail	82
Impacts des mauvaises conditions de travail	84
Les lieux du travail	85
L'obligation de résidence.....	86
Le quartier.....	92
Impacts de l'environnement de travail	96
La mobilité	96
Les freins à la mobilité	97
Impacts d'une mobilité restreinte	100
Synthèse	101
Chapitre 5 : LES STRATÉGIES DE RÉSISTANCE.....	103
Développer un réseau social.....	103
Entrer en contact, créer des liens	103
Lieux de rencontres, espaces de résistance	108
Appréciation subjective des relations	112
S'impliquer.....	113
Les générateurs d'implication	114
Les bénéfices de l'implication	116
S'approprier un espace	117

Stratégies d'appropriation de l'espace	117
Intensité de l'appropriation de l'espace	121
Parler de ses difficultés	122
Se confier pour se soulager d'un poids	123
Parler pour obtenir de l'aide.....	126
Dénoncer les abus et porter plainte	130
Résister devant l'adversité : mobiliser ses propres capacités.....	133
Synthèse	134
CONCLUSION	135
Isolement et stratégies de résistance	135
Retour sur la posture de recherche féministe.....	137
Apports du cadre théorique féministe matérialiste	137
Apports de la « méthodologie féministe »	139
Portée et limites de la recherche	140
Plausibilité des résultats	140
Contribution au champ des études urbaines	140
Rappel des limites	141
Recommandations	142
ANNEXE 1 : GUIDE D'ENTRETIEN	147
BIBLIOGRAPHIE	149

LISTE DES TABLEAUX ET FIGURES

Tableau 3.1 : Synthèse des profils sociodémographiques des répondantes	52
Figure 2.1 : Les dimensions de l'isolement.....	37

LISTE DES ABRÉVIATIONS ET DES SIGLES

AAFQ	Association des aides familiales du Québec
AMT	Avis relatif au marché du travail
ASFC	Agence des services frontaliers du Canada
BIT	Bureau international du Travail
CAQ	Certificat d'acceptation du Québec
CDPDJ	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
CIC	Citoyenneté et Immigration Canada
CNT	Commission des normes du travail
CSQ	Certificat de sélection du Québec
CSST	Commission de la santé et de la sécurité du travail
DIT	Division internationale du travail
EDSC	Emploi et Développement social Canada
FTQ	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
LATMP	Loi sur les accidents de travail et les maladies professionnelles
MIDI	Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion
OBNL	Organisme à but non lucratif
OIT	Organisation internationale du Travail
ONU	Organisation des Nations Unies
PAFR	Programme des aides familiaux résidants
PEME	Programme pour les Employés de Maison Étrangers
POEA	Philippine Overseas Employment Administration
PTAS	Programme des travailleurs agricoles saisonniers
PTET-PS	Programme des travailleurs étrangers temporaires peu spécialisés
TET	Travailleurs étrangers temporaires
TIC	Technologies de l'information et de la communication

INTRODUCTION

La présente étude s'intéresse à la situation des aides familiales migrantes à Montréal. Travailleuses invisibles s'affairant derrière les portes closes de maisons privées, les aides familiales sont des personnes engagées pour effectuer pour autrui le travail reproductif. Celui-ci consiste essentiellement en l'accomplissement des tâches quotidiennes vouées au bien-être des individus¹, notamment les soins aux enfants, aux personnes âgées, malades, ou en situation de handicap, et les travaux ménagers. En anglais, les aides familiales sont nommées *caregivers*, une expression dont la traduction littérale serait « donneuses de soin ». Contrairement à son équivalent français, cette dénomination permet de rendre compte de l'affiliation de la profession d'aide familiale au secteur du *care*², un domaine d'activités peu valorisé dans les sociétés occidentales (Nakano Glenn 2000; Cagnet et Fortin 2003; Paperman et Laugier 2005b; Dorlin 2005; Damamme et Paperman 2009; Cagnet 2011; Paperman et Molinier 2011; Testenoire 2011; Molinier et Cepeda 2012; Kofman 2012, 2014). Bien qu'il n'y ait pas de consensus en ce qui concerne la nature exacte des tâches pouvant être incluses dans le domaine du *care*³, celui-ci recouvre largement le secteur du travail reproductif et englobe la dimension affective d'un tel travail de proximité.

¹ Nous verrons au chapitre 2 que les théoriciennes féministes matérialistes attribuent à la notion de travail reproductif

² La notion de *care* tire son origine de l'amalgame de plusieurs expressions anglaises (*caring about, caring for, taking care, caregiver*, etc.). En français, le concept est parfois traduit par les notions de sollicitude, de soins, ou de souci ; évoquant l'assistance et le dévouement, ces mots ont le défaut de ne recouvrir que partiellement le champ sémantique de la notion de *care*, sans en refléter toute la complexité (Paperman et Laugier 2005a). C'est d'ailleurs pour cette raison que j'ai choisi de ne pas traduire l'expression.

³ Le livre *In a Different Voice* de Gilligan (1982) est à l'origine du débat sur le *care*, qui a pris des proportions majeures au sein des mouvements féministes (surtout mais non exclusivement américains). En réponse à la théorie du développement moral cognitif de Kohlberg, l'auteure y expose l'idée d'une « éthique du *care* » liée au genre féminin. Pour Gilligan, il s'agissait de fournir une explication psychologique et développementale du jugement moral des femmes, initialement présenté par Kohlberg comme inférieur à celui des hommes. Selon la théorie de Gilligan, les femmes développent une forme de morale « différente » en raison de leurs compétences particulières. Fortement critiquée en raison de l'essentialisme sous-jacent à cette interprétation, la théorie de Gilligan est sujette à controverse au sein des mouvements féministes. Pour Tronto (2005), « En suggérant qu'une éthique du *care* est liée au genre, Gilligan exclut la possibilité que le *care* soit une éthique créée dans la société moderne par certaines conditions de subordination » (Tronto 2005 : 27). En fait, le *care* est un travail qui sollicite des comportements « souvent confondu[s] avec des expressions de la féminité ou du maternel : attention, délicatesse, gentillesse, patience, disponibilité, empathie... » (Molinier et Cepeda 2012 : 34), ce qui a pour effet de le catégoriser comme un travail « féminin ». Il s'agit donc d'une construction sociale plutôt qu'une compétence des femmes en raison d'une « nature » particulière.

Ainsi, plutôt que de défendre l'idée d'une éthique proprement féminine, certaines auteures appellent à la reconnaissance et la valorisation du travail de *care*. Pour Tronto (1993), il faut cesser de trouver normal que des femmes se sacrifient aux besoins des autres dans « l'indifférence des privilégiés » (Tronto 1993 dans Paperman et Molinier 2011 : 191). En acceptant de remettre en question la hiérarchie des professions, reconnaissance et une valorisation de ce travail essentiel permettrait de le rendre plus attrayant, et moins « féminin » (Nakano Glenn 2000).

À l'instar des travaux agricoles, manufacturiers, et des autres emplois considérés comme « non qualifiés », la faible attractivité du métier d'aide familiale place celui-ci au bas de la hiérarchie professionnelle. Comme le souligne Gayet :

Ces emplois sont caractérisés par un certain degré de difficulté (effort physique), de saleté, de dangerosité (pour faire écho à l'expression anglaise des « trois D » : *difficult*, *dirty* et *dangerous*). Éprouvants et pénibles aux yeux de citoyens occidentaux, ces emplois n'en sont pas moins indispensables pour le fonctionnement de notre société. (Gayet 2011 : 88)

Dans ce contexte, le choix des personnes désignées pour occuper les fonctions d'aide familiale ne relève pas du hasard. L'attribution du travail reproductif est genrée, c'est-à-dire liée à la construction sociale des rôles de sexe (Cognet 2011), classée, étant le produit de la hiérarchisation des fonctions (Nakano Glenn 2000), et ethnicisée ou racialisée, puisque le domaine du *care* tend à mettre en exergue les capacités soi-disant « naturelles » d'individus en fonction de leur appartenance ethnique ou d'une production idéologique qui s'appuie sur les marqueurs biologiques ou somatiques pour les catégoriser (Cognet et Fortin 2003; Ibos 2008; Nakano Glenn 2009; Dorlin 2009). De ce fait, dans l'écrasante majorité, ses exécutantes sont des femmes migrantes et/ou « de couleur » originaires de pays « du Sud ».

Au Canada, un programme de recrutement de main-d'œuvre féminine étrangère temporaire vise à pourvoir ces emplois autrement peu convoités. Le Programme des aides familiaux résidents (PAFR) permet à des ménages canadiens d'embaucher une travailleuse migrante pour occuper à domicile les fonctions d'aide familiale. Or, les modalités du PAFR placent les travailleuses dans une position de vulnérabilité et de précarité qui favorise leur exploitation. Les conditions migratoires assorties au statut d'aide familiale sont contraignantes pour les candidates et sont susceptibles de provoquer leur isolement. Néanmoins, la littérature indique que les femmes adoptent des comportements résilients afin de réduire les impacts négatifs de leurs conditions migratoires et professionnelles (Cohen 1991; Galerland et Kergoat 2008; Yeoh et Huang 2010).

La présente recherche vise d'une part, à identifier les facteurs de l'isolement des aides familiales migrantes, et d'autre part, à saisir les réponses de celles-ci face aux contraintes qui leur sont imposées. Le premier chapitre est consacré à la mise en contexte du PAFR. S'inscrivant dans une tendance mondiale, le programme peut être envisagé comme une manifestation des divisions internationale, sexuelle et raciale du travail. Ce chapitre nous offre un survol de la littérature en sciences sociales sur les thèmes et des migrations de travail genrées et du travail de *care* externalisé, expression qui désigne, dans le cadre de cette étude,

le travail reproductif rémunéré exécuté par les aides familiales. Le second chapitre consiste en une plongée à l'intérieur des cadres théorique et conceptuel qui structurent la recherche. Nous nous intéresserons aux interprétations féministes matérialistes du travail reproductif, et notamment à la notion de consubstantialité des oppressions, et y définirons les concepts d'isolement et de stratégies de résistance. La démarche méthodologique fait l'objet du troisième chapitre. Celui-ci aborde la question des apports de la posture de recherche féministe, en soulignant les implications concrètes d'une telle position épistémologique sur l'ensemble de la démarche, et en particulier sur le rapport au terrain de recherche. Les procédures de collectes de données et d'analyse y sont décrites.

Les chapitres quatre et cinq sont consacrés à la présentation et l'analyse des résultats. Au chapitre quatre, nous verrons que les facteurs qui contribuent à isoler les travailleuses sont multiples et se renforcent mutuellement. Les impacts des relations professionnelles entre les aides familiales et leurs employeurs, des conditions de travail, des lieux d'exercice de la profession et des restrictions de mobilité feront l'objet d'explications détaillées. L'attention accordée à ces facteurs vise à améliorer la compréhension de l'expérience subjective de l'isolement tel que vécu par les participantes. Le chapitre cinq porte sur les réponses des travailleuses face à de telles contraintes. Celles-ci peuvent être interprétées comme des formes de stratégies de résistance contre l'isolement. L'analyse révèle que les stratégies développées par les migrantes prennent des formes variées. Que ce soit en tentant par divers moyens de développer leur réseau social, en s'impliquant dans des projets collectifs, en s'appropriant des espaces, en parlant de leurs difficultés, en dénonçant les abus, ou en mobilisant leurs propres capacités, les participantes tentent de réduire les effets négatifs de leurs conditions migratoires et professionnelles en combattant l'isolement.

La conclusion sera l'occasion d'effectuer un retour sur les résultats et de prendre la mesure des impacts de la posture de recherche féministe sur l'ensemble de la démarche. Nous reviendrons également sur la portée et les limites de la recherche. À la lumière des résultats et de la littérature sur le PAFR, des recommandations plaidant pour une transformation du programme dans le sens des intérêts des travailleuses sont formulées.

CHAPITRE 1 : TRAVAIL DE CARE EXTERNALISÉ ET MIGRATIONS

Traversé de lignes de faille qui divisent et hiérarchisent les fonctions, le travail est inégalement distribué dans le système-monde capitaliste (Falquet 2009). Par l'action simultanée des divisions internationale, sexuelle et raciale du travail, des individus se retrouvent au sommet de la hiérarchie professionnelle, tandis que d'autres sont assignés à des tâches dévalorisées et sous-payées (Sassen 2006a). Concrètement, cette répartition inégale du travail conduit chaque année des centaines de milliers de femmes « du Sud » à quitter leur pays d'origine pour effectuer, au « Nord »⁴, le travail reproductif (Oso Casas 2005). Une dynamique qui se traduit, depuis les trente dernières années, par une féminisation et une intensification des flux migratoires internationaux (Lévesque 2005; Oso Casas 2005; Kofman 2014).

Poursuivant une longue tradition d'importation de main-d'œuvre étrangère⁵, le Canada est l'un des États à l'origine de cette tendance mondiale. Le Programme des aides familiaux résidents (PAFR) est l'un des trois programmes fédéraux qui encadrent le recrutement de travailleurs étrangers temporaires destinés à combler la pénurie de main-d'œuvre canadienne dans certains secteurs d'emplois⁶ (Depatie-Pelletier 2011). Il consiste en la possibilité pour des ménages canadiens d'embaucher des travailleuses migrantes⁷ pour effectuer à domicile le travail reproductif, incluant les soins aux enfants, à des personnes âgées, malades, ou en situation de handicap, la préparation des repas, et l'entretien ménager (CIC 2007). Pour la majorité des travailleuses, le programme représente l'unique voie vers la résidence permanente, puisqu'elles ne se qualifieraient pas autrement pour l'immigration, malgré leur niveau de scolarité souvent élevé.

⁴ Les notions de « Nord » et de « Sud » sont employées ici au sens politique, et non géographique.

⁵ Les premières formes institutionnalisées d'importation d'une main-d'œuvre étrangère pour effectuer le travail reproductif datent de 1920, au moment où des immigrantes européennes sont recrutées pour travailler comme domestiques. À partir de 1955, le Canada mène des campagnes de recrutement dans les Antilles (Stasiulis et Bakan 1997). En 1973, une filière d'immigration spécifique à cette fin est établie avec la création des permis de travail temporaires pour les travailleuses domestiques (Stasiulis et Bakan 1997). Les travailleuses perdent alors la résidence permanente automatique, et leur migration est assortie de nombreuses conditions. En 1981, le Programme pour les Employés de Maison Étrangers (PEME) est créé (Bals 1999). Celui-ci reste en vigueur jusqu'à la mise en place du PAFR, onze ans plus tard.

⁶ Les autres programmes sont le Programme des travailleurs agricoles saisonniers (PTAS) et le Programme des travailleurs étrangers temporaires peu spécialisés (PTET-PS) (EDSC 2013b).

⁷ Puisque l'écrasante majorité des candidates au programme sont des femmes, l'usage du féminin pour désigner les personnes admises dans le PAFR sera privilégié dans la présente recherche. Il s'agit d'une convention généralisée dans la littérature, hormis dans les publications du gouvernement fédéral, qui emploie une terminologie masculine.

Nous débuterons ce chapitre en nous intéressant aux bouleversements survenus dans l'organisation économique mondiale et à leurs effets sur les migrations de travail genrées. Un survol de la littérature consacrée à la question du travail reproductif et des migrations internationales s'ensuivra. La connaissance de ce contexte nous permettra d'envisager le PAFR comme une manifestation de la division internationale du travail reproductif. Les modalités du programme et les risques auxquels ces dispositions exposent les travailleuses feront l'objet d'une description détaillée. Nous terminerons en énonçant l'objectif général de la recherche.

Des tendances de fond

À l'heure de la mondialisation néolibérale, les bouleversements qui surviennent dans l'organisation économique provoquent la mise en place d'une nouvelle division internationale du travail (DIT) (Hochschild 2005). Caractérisée par une spécialisation accrue des économies nationales, la DIT se traduit notamment par une tertiarisation de l'économie dans les États postindustriels, et des délocalisations massives des productions vers des pays « en développement » (Sassen 2006b; Peck et Tickell 2007). À partir des années 1980, la concentration de plus en plus élevée des fonctions financières et des services spécialisés aux entreprises dans les « villes globales »⁸ (Sassen 2006b) en font des lieux stratégiques de première importance et des pôles d'emplois très qualifiés. Paradoxalement, l'hyperconcentration de fonctions au sommet de la hiérarchie professionnelle dans les grands centres urbains engendre une augmentation de la demande de main-d'œuvre bon marché pour pourvoir aux travaux déqualifiés et dévalorisés du secteur des services non spécialisés (vente au détail, restauration, travail domestique, etc.) dans ces mêmes espaces (Sassen 2006b).

Au Canada comme dans la plupart des États postindustriels, cette restructuration coïncide avec l'accession généralisée des femmes au marché du travail (Lévesque 2005). Le travail salarié ne libère pas pour autant les femmes du travail reproductif qui leur incombe en vertu de l'attribution traditionnelle des rôles (Pratt 2003; McKay 2005; Ibos 2008). En l'absence d'une répartition égalitaire des tâches entre hommes et femmes au sein de l'organisation familiale, une proportion importante des femmes occupant des emplois rémunérés doivent assumer une double tâche (Descarries et Corbeil 2002).

⁸ La définition de Sassen est la suivante : « Global cities are strategic sites for the management of the global economy and the production of the most advanced services and financial operations that have become key inputs for that work of managing global economic operations. » (Sassen 2006a : 32).

Dans ce contexte, de plus en plus de ménages (principalement, mais non exclusivement, des couples hétérosexuels composés de deux professionnels) optent pour l'externalisation du travail domestique, c'est-à-dire son exécution par une tierce personne n'appartenant pas à la famille (Sassen 2006a). Le choix de déléguer en partie le travail reproductif comporte de multiples avantages. Il permet, d'une part, de continuer d'exempter les hommes des tâches ménagères (et d'éviter, par le fait même, une remise en question potentiellement douloureuse de l'organisation patriarcale de la famille), et d'autre part, de dégager les femmes d'obligations contraignantes et dévalorisées en leur laissant plus de temps pour travailler hors du foyer (Salazar Parreñas 2001a; Nakano Glenn 2009).

La sélection des personnes désignées pour remplacer le travail reproductif auparavant effectué gratuitement par les femmes au sein des ménages ne relève pas du hasard. Dans l'écrasante majorité des cas, il s'agit de femmes migrantes, ethnicisées ou racialisées⁹ (Verschuur 2005; Lévesque 2005; Sassen 2006a; Nakano Glenn 2009). Ce phénomène, que Salazar Parreñas désigne par l'expression « international transfer of caretaking » (Salazar Parreñas 2000 : 561), indique que les travaux liés aux soins et à la domesticité s'inscrivent désormais dans le cadre de la DIT, qui se superpose aux divisions sexuelle et raciale déjà opérantes. Comme l'explique Sassen dans le chapitre qu'elle consacre aux « circuits globaux de la survie » dans son livre *Cities in a World Economy* (2006b), le transfert du travail de *care* concerne des ménages à hauts revenus vivant en milieu urbain, et des femmes issues de pays « du Sud » :

The global migration of maids and nannies particularly brings out the demands placed on the top-level professional and managerial workforce in global cities: [...] As a consequence, this is creating the return of the so-called serving classes in all the global cities around the world, made up largely of immigrant and migrant women. (Sassen 2006a : 178-179)

Sous l'effet conjugué de la DIT et de l'accession des femmes au marché du travail, la demande pour le travail reproductif externalisé augmente drastiquement dans les grandes villes du globe (Sassen 2006a). Les flux migratoires internationaux connaissent dès lors une féminisation et

⁹ Selon Primon (2007), l'ethnicisation et la racialisation sont des processus (sociaux, historiques, politiques) de construction et de désignation de groupes en fonction de marqueurs culturels ou biologiques à des fins de catégorisation sociale. La notion d'ethnicisation convoque le concept d'ethnicité, « dont la caractéristique est de reposer sur une attribution catégorielle des personnes en fonction de leur origine présumée » (Primon 2007). La racialisation concerne l'idée de race, entendue comme une production idéologique « qui n'a pas de réalité dans l'ordre biologique, mais en garde une dans l'ordre social, en ce sens qu'elle fait partie de l'expérience de la vie de nombreuses personnes » (Primon 2007). Pour Dorlin, l'usage de ces concepts à des fins d'analyse critique permet d'« appréhender les dispositifs de naturalisation du pouvoir et les rapports de domination qui s'y jouent » (Dorlin 2009 : 7).

une intensification sans précédent (Flynn et Kofman 2004; Lévesque 2005; Oso Casas 2005; Kofman 2014).

Travail reproductif et migrations internationales dans la littérature

Le phénomène du travail de *care* globalisé, de même que les actrices de ces mouvements migratoires genrés, font l'objet d'une abondante littérature (Salazar Parreñas 2000; Ehrenreich et Hochschild 2003; Asis 2005; Zimmerman, Litt et Bose 2006; Yeoh et Huang 2010; Lutz 2011; Kofman 2012, 2014). Salazar Parreñas (2001) qualifie les femmes du Sud qui migrent au Nord pour travailler comme employées domestiques de « servants of globalization ». Par la dénomination de « global women », Ehrenreich et Hochschild (2003) désignent les *nannies*, domestiques, et travailleuses du sexe quittant leur pays d'origine de façon plus ou moins volontaire pour travailler à l'étranger. Lutz (2011) emploie l'expression de « transnational women » pour nommer les travailleuses domestiques migrantes en Europe. Ces appellations révèlent le caractère sexué et colonialiste des migrations de travail reproductif.

De nombreuses auteures se sont attelées à démonter la mécanique de l'ethnisation et de la racialisation du travail de *care* mondialisé. Asis (2005), montre comment les travailleuses domestiques originaires des Philippines en sont venues à occuper une niche économique en exportant leur force de travail reproductive partout dans le monde, au point où « Filipina » est devenu synonyme de travailleuse domestique (Asis 2005). Cognet (2003 ; 2011) s'est intéressée au poids du genre et de l'ethnicité dans le domaine de la santé en France et au Québec. Avec Fortin (2003), elle a notamment relevé que la répartition des tâches s'opérait selon une division du travail genrée et ethnicisée, les femmes immigrantes et « de couleur » étant largement surreprésentées dans les fonctions « dévalorisées et dévalorisantes » (Cognet et Fortin 2003; Cognet 2011 : 126). Testenoire (2011) arrive à des conclusions similaires dans son étude de cas portant sur l'expérience des femmes de chambre de la région parisienne. Elle souligne notamment que l'association « femmes/migrantes/non qualifiées », et l'assignation sexuée et ethnicisée au « sale boulot » qui en découle, sont le résultat de la naturalisation de la subordination des travailleuses (Testenoire 2011 : 99). Stevens, Hussein et Manthorpe (2012) font quant à eux état des discriminations et du racisme exercés contre les travailleuses migrantes du secteur du *care* en Angleterre par leurs patients, collègues, et employeurs. Les auteurs montrent que « the role of visible social markers such as skin colour appeared to underpin much of the racism experience[s] » (Stevens, Hussein et Manthorpe 2012 : 275),

tandis que les discriminations fondées sur l'ethnicité concernent les justifications culturelles des comportements attendus de la part des travailleuses. En faisant la généalogie des fonctions réservées aux travailleuses afro-américaines, de l'état de servitude aux emplois dévalorisés du secteur des services, Nakano Glenn (2009) énonce l'idée de la continuité historique de la « division raciale du travail reproductif ». (Nakano Glenn 2009). Dans son texte sur l'attribution du travail de *care*, Dorlin rappelle que « les stéréotypes racistes relatifs aux travailleuses s'articulent autour d'une même idée, celle d'une prédisposition prétendument naturelle ou culturelle, effet de l'entrecroisement des préjugés sexistes et racistes. » (Dorlin 2005 : 94).

Si les pays récepteurs de cette main-d'œuvre profitent du travail reproductif effectué à faibles coûts par les migrantes, des chercheuses s'intéressent aux conséquences de tels flux migratoires pour les pays émetteurs. Hochschild (2005) envisage le phénomène comme un « drainage international » des soins à autrui qui pénalise les pays émetteurs en les privant de ressources humaines. Cette explication rejoint l'idée du *care-trade* développée par Ehrenreich et Hochschild (2003), soit l'exploitation dans les sociétés occidentales des ressources humaines et affectives du tiers monde (Ehrenreich et Hochschild 2003). Kofman (2012 ; 2014) s'est pour sa part attardée à la place réservée au travail reproductif dans les circuits migratoires mondiaux en explorant l'idée de « reproduction sociale globale » (Kofman 2014 : 82). L'auteure souligne la complexité des conséquences (pour les États, sur le capital, dans les communautés, dans les familles, et pour les travailleuses elles-mêmes) des configurations actuelles du travail reproductif à l'échelle mondiale (Kofman 2014 : 84).

En tant que premier pays exportateur de main-d'œuvre domestique dans le monde (Mozère 2002), les Philippines font l'objet de nombreux travaux. Chant et McIlwaine (2005) se concentrent sur les conséquences sociales et démographiques de tels mouvements migratoires aux Philippines. Tel que l'expliquent Asis (2005) et Chant et McIlwaine (2005) le rôle de l'État philippin dans « l'industrie des migrations » est majeur, tout comme le sont les transferts monétaires des migrants dans l'économie du pays (Asis 2005; Chant et McIlwaine 2005). Inscrite dans le code du travail philippin depuis 1974, la politique d'exportation de la main-d'œuvre a favorisé le développement de réseaux internationaux de migrants ainsi que d'une « culture of migration, characterised by a general acceptance of migration as a part of Filipino life » (Asis 2005 : 27). En 2009, le Philippine Overseas Employment Administration (POEA) estimait la diaspora philippine dans le monde à 8,5 millions de personnes (POEA 2009). Pour l'année 2010 seulement, l'organisme répertoriait 135 168 nouvelles embauches féminines dans le secteur des services, qui regroupe tous les emplois dans le domaine du travail domestique

désignés par différentes dénominations (POEA 2010)¹⁰. Employées dans plus de 130 pays à travers le monde (Salazar Parreñas 2000), les migrantes philippines en sont venues à dominer ce secteur d'activité, ce qui entretient selon l'auteure l'illusion d'une « communauté globale de travailleuses domestiques migrantes » (Salazar Parreñas 2001b).

La contribution de Horst (2005) à propos des concepts de diaspora et de transnationalisme est éclairante. L'auteure souligne le rôle majeur des nouvelles technologies de l'information et de la communication (TIC) dans le développement et le maintien de réseaux diasporiques (Horst 2005). S'inspirant des travaux de Mazzucato et al. (2003), Horst explique que la notion de transnationalisme permet d'appréhender le caractère fluide et continu des échanges (de biens, de capitaux, d'informations, d'idées, etc.) engendrés par les migrations (Horst 2005). Ces flux « transgresse[nt] les frontières nationales et crée[nt] ainsi des liens entre différents espaces physiques, sociaux, économiques et politiques » (Horst 2005 : 73).

Dans cette perspective, les enjeux auxquels sont confrontées les actrices des migrations et leurs familles sont envisagés sous l'angle de l'organisation des « foyers transnationaux » et de la maternité à distance (Salazar Parreñas 2001a; Lan 2003; Oso Casas 2008; Fresnoza-Flot 2009). Les recherches de Lan (2003) ont notamment montré que les travailleuses migrantes mères de famille transfèrent leurs fonctions vers d'autres femmes dans le pays d'origine. Le phénomène par lequel une femme peut se retrouver simultanément dans la position de domestique et d'employeuse a été désigné par l'auteure par le concept de « continuité du travail domestique » (Lan 2003). Pour désigner les foyers dont la répartition du travail reproductif implique le recours à une travailleuse migrante, Yeoh et Huang (2010) emploient l'expression de « global household ».

Au Canada, Cohen (1991) s'est intéressée aux relations de pouvoir qui s'établissent entre les employeurs blancs et leurs employées domestiques « de couleur » antérieurement à la mise en place du PAFR. Son travail met notamment en lumière les moyens déployés par les domestiques pour résister aux rapports de domination, Stasiulis et Bakan (1997; 2005) ont consacré leurs travaux à la question du statut des travailleuses migrantes, en l'envisageant sous l'angle de la « négociation » de la citoyenneté pour les personnes admises au pays sous le PAFR (Stasiulis et Bakan 1997; 2005). Leurs recherches révèlent l'existence d'un système d'immigration « à deux vitesses » où les travailleuses domestiques, contrairement aux autres catégories d'immigrants, doivent gagner le privilège de la résidence permanente au prix de longs sacrifices (Stasiulis et Bakan 2005). Hanley (2008) s'est penchée sur la mise en

¹⁰ Il s'agit des plus récentes statistiques disponibles au moment d'écrire ces lignes.

vulnérabilité des travailleuses étrangères temporaires. Elle s'est également intéressée avec Vaddapalli (2011) aux conditions de l'exploitation des travailleuses domestiques (Hanley et Vaddapalli 2011). Pratt (1998; 1999a; 1999b; 2003), — dont certains travaux ont été réalisés en collaboration avec le Philippine Women Centre de Vancouver —, et McKay (2005) se sont intéressées spécifiquement à la situation des aides familiales Philippines au Canada. Takamura (2013) étudie les impacts du PAFR sur le processus de réunification familiale des travailleuses Philippines. Bals (1999) a analysé en détail les effets du programme sur les trajectoires de vie des travailleuses. À partir des témoignages recueillis auprès d'aides familiales engagées au Québec, elle dresse un portrait exhaustif des difficultés vécues par les migrantes. Les données compilées par l'Association des aides familiales du Québec constituent également des sources d'information précieuses en ce qui a trait aux obstacles rencontrés par les travailleuses durant leur parcours migratoire (AAFQ 2009). En ce qui a trait au cadre législatif entourant le PAFR, les travaux de Depatie-Pelletier (2009; 2011), spécialiste en droit de l'immigration, et de Bilala (2013), mettent en lumière les problèmes que posent les modalités du programme en regard du droit canadien et international. Abondant dans le même sens, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) (2011) dénonce dans un récent rapport la discrimination systémique à l'égard des travailleuses migrantes au Québec et au Canada (CDPDJ 2011). Une étude récente d'Atanackovic et Bourgeault (2014) montre que l'intégration économique et sociale des aides familiales est compromise par les modalités restrictives du PAFR.

Le Programme des aides familiaux résidants (PAFR)

En vigueur depuis 1992, le PAFR vise à modifier l'encadrement des migrations dans le secteur du travail de *care* externalisé. Au Canada, la demande pour l'embauche d'aides familiales étrangères semble être en augmentation depuis le début des années 2000. Cette tendance s'inscrit dans un contexte de désengagement de l'État dans le secteur des services sociaux et de la santé, où la privatisation tend à remplacer les investissements publics dans les services de garde, les soins à domicile ou autres services collectifs (AAFQ 2009; Cagnet 2011).

De 5028 entrées en 2003, le nombre d'admissions annuelles dans le programme atteignait 12 955 à son apogée en 2007 (CIC 2013a). En 2009, les effectifs totaux d'aides familiales migrantes employées dans le cadre du PAFR atteignaient 39 551 personnes à l'échelle du pays (CIC 2013b). Après une période de décroissance constante entre 2008 et 2011 — un déclin lié

aux effets de la crise économique de 2008 (Atanackovic et Bourgeault 2014) —, les entrées ont connu une recrudescence en 2012 pour atteindre 6242 personnes, soit un nombre d'admissions similaire à celui de 2004 (CIC 2013a). En 2012, le nombre total d'aides familiales employées dans le cadre du PAFR était de 19 830 personnes (CIC 2013b).

Selon les données de Citoyenneté et Immigration Canada, 94 % des personnes inscrites au programme en 2010 étaient des femmes (CIC 2012). Cette proportion a par ailleurs toujours été de plus de 90 % depuis 1993 (CIC 2012), au diapason de la tendance mondiale. En 2010, 89,5 % des personnes admises dans le PAFR étaient d'origine philippine, une proportion stable depuis le début des années 2000, avec une variation interannuelle de moins de cinq points de pourcentage (CIC 2012). Ces statistiques prouvent que le domaine du *care* au Canada n'échappe pas à la tendance mondiale en ce qui a trait au caractère sexué et ethnicisé de ce secteur d'emploi.

Au quatrième rang derrière l'Ontario, la Colombie-Britannique, et l'Alberta, le Québec reçoit entre 10 et 15 % des aides familiales admises annuellement dans le PAFR (CIC 2012). Cette faible proportion s'expliquerait principalement par le système de garderies publiques et privées à contribution réduite (« garderies à 7 \$ ») dont dispose le Québec, contrairement aux autres provinces canadiennes. En dépit des contraintes d'accessibilité et du nombre de places limitées, ces garderies à prix modique demeurent le premier choix des familles en matière de services de garde (Bigras et Gingras 2011). Pour cette raison, peu de familles québécoises optent pour l'embauche d'une aide familiale résidente en proportion de la population. En revanche, dans des villes comme Toronto, Vancouver, ou Calgary, les services de garde privés peuvent coûter jusqu'à 1500 \$ par enfant mensuellement (Pratt 2003). Cette réalité économique rend l'option de l'aide familiale à domicile plus attrayante que les services de garde extérieurs pour les ménages de classes moyennes et aisées, voire même plus rentable lorsque la famille compte deux enfants d'âge préscolaire ou plus¹¹.

Au Québec, 75 % des candidates du PAFR travaillent dans la région métropolitaine de Montréal (AAFQ 2009), une agglomération urbaine formée de la ville de Montréal et de quelque 90 municipalités environnantes (Statistique Canada 2012). Ensemble archipélagique baigné dans le fleuve Saint-Laurent et ses rivières affluentes, la région comprend deux îles principales : l'île

¹¹ Selon Bals (1999), il s'agit précisément du but poursuivi par le gouvernement fédéral, qui présente le PAFR comme une alternative au système de service de garde public maintes fois réclamé dans le reste du Canada. Or, si le PAFR est une solution beaucoup moins coûteuse pour l'État, il ne permet de combler que les besoins d'une frange de la population assez fortunée pour se permettre de tels services à domicile (Bals 1999). Comme l'expliquent Hanley et Vaddapalli (2011), « ce sont les grands écarts de richesse et de revenus qui font en sorte que les couches privilégiées peuvent se « permettre » d'embaucher des travailleuses domestiques » (Hanley et Vaddapalli 2011 : 93).

de Montréal, occupée pour sa plus grande partie par la ville de Montréal, et l'île Jésus, qui forme la ville de Laval. En constante expansion, la région métropolitaine est caractérisée par un étalement urbain qui favorise la dissémination des populations dans les couronnes nord et sud de l'île de Montréal. La connectivité des différentes municipalités périphériques au centre-ville est variable, les réseaux de transports étant inégalement développés à l'échelle métropolitaine.

Des modalités¹² contraignantes

Pour être admises dans le programme, les candidates qui se font offrir un contrat de travail par un employeur canadien doivent avoir complété une scolarité équivalente à un diplôme d'études secondaires canadien, détenir au minimum un an d'expérience à temps plein dans un poste similaire ou avoir suivi une formation spécialisée d'au moins six mois au cours des trois années précédant la demande, et maîtriser une des deux langues officielles du Canada (EDSC 2013a). Les postulantes qui remplissent ces conditions sont éligibles à un permis de travail temporaire, émis par Citoyenneté et Immigration Canada et validé en amont par Emploi et Développement social Canada¹³ (EDSC). Au Québec, la procédure est dédoublée puisque les travailleuses doivent également obtenir un certificat d'acceptation du Québec (CAQ), délivré par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion¹⁴ (MIDI). Les exigences requises par le MIDI reprennent pour l'essentiel celles du gouvernement fédéral.

Le caractère temporaire du permis de travail accordé aux travailleuses dans le cadre du programme a de nombreuses conséquences sur leur parcours migratoire et professionnel. Premièrement, celui-ci détermine leur statut : les aides familiales sont admises à titre de « migrantes » et non « d'immigrantes », une distinction qui implique qu'elles n'obtiennent pas la résidence permanente à leur arrivée au pays, et sont par conséquent privées des droits assortis à ce statut (Depatie-Pelletier 2009). Avec le permis temporaire qui leur est accordé, les aides familiales n'ont ni le droit d'étudier (à moins d'obtenir un permis d'études, ce qui est en fait hautement improbable vu les horaires de travail et les coûts de formation pour les étudiants étrangers), ni le droit de parrainer les membres de leur famille (CIC 2008; Bilala 2013).

¹² Il est à noter que les modalités du programme sont sujettes à de fréquents changements. La description présentée dans ces pages reflète l'état du programme en 2014.

¹³ Les familles canadiennes qui souhaitent embaucher une aide familiale migrante doivent préalablement obtenir un avis relatif au marché du travail (AMT) auprès d'Emploi et Développement social Canada (EDSC), qui examine les impacts de la venue d'une travailleuse étrangère temporaire (TET) sur le marché du travail canadien. Un avis favorable permet aux deux parties de signer un contrat d'embauche qui sera transmis à Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) avec la demande de permis de travail de la candidate.

¹⁴ Connu sous le nom de ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) jusqu'au printemps 2014.

Deuxièmement, ce permis de travail est nominatif, c'est-à-dire qu'il n'est valide qu'auprès de l'employeur désigné dans le contrat de travail. Cela tend à restreindre la mobilité des travailleuses, qui ne peuvent changer d'employeur sans présenter une nouvelle demande d'autorisation au gouvernement fédéral¹⁵ (Bals 1999). Cette condition place les travailleuses dans une position de vulnérabilité et de précarité vis-à-vis de leurs employeurs, puisque leur statut migratoire est directement lié à leur permis de travail (Bals 1999; Pratt 1999a; McKay 2005; Depatie-Pelletier 2011; CDPDJ 2011; Hanley et Vaddapalli 2011). Les aides familiales sont ainsi plus enclines à tolérer de mauvaises conditions de travail afin d'éviter de compromettre leur projet migratoire (Bals 1999; Pratt 1999a; McKay 2005; CDPDJ 2011).

Avant de pouvoir déposer une demande de résidence permanente, les aides familiales doivent effectuer 24 mois de travail à temps plein en moins de 48 mois, ou cumuler 3900 heures de travail (dont un maximum de 390 heures supplémentaires) à l'intérieur d'une période de 22 mois¹⁶. Pendant cette période, elles sont tenues d'habiter dans la maison où les soins sont prodigués. Cette obligation de résidence est l'une des exigences les plus contestées du programme, en raison des risques d'abus et de l'isolement dans lequel elle est susceptible de plonger les travailleuses (Bals 1999; Pratt 1999b; McKay 2005; CDPDJ 2011; BIT 2011a; Bilala 2013). Parmi les dérives potentielles de la contrainte au logement, la restriction de la liberté de circulation des aides familiales et le maintien des travailleuses dans un état de disponibilité permanente sont le plus souvent citées. Bien que le degré de réclusion des travailleuses soit variable, la contrainte au logement est reconnue par plusieurs organisations comme un obstacle structurel nuisant au respect des droits fondamentaux des migrantes (AAFQ s.d.; CDPDJ 2011; BIT 2011).

Le Comité pour la protection des droits des travailleurs migrants et de leurs familles (2011) du Bureau international du Travail (BIT), un organisme relevant l'Organisation internationale du Travail (OIT), a identifié les facteurs inhérents aux conditions d'exercice du travail domestique

¹⁵ En 1992, le gouvernement fédéral estimait que seulement 10% des candidates admises en tant qu'aides familiales travailleraient dans le secteur du *care* en l'absence de telles restrictions, et que la majorité d'entre elles chercheraient plutôt à occuper des emplois manufacturiers ou dans le secteur des services (Bals 1999). Le permis nominatif a été pensé afin de stopper la volatilité des travailleuses, qui changeaient rapidement d'emploi une fois arrivées au pays. Néanmoins, il y a lieu de se demander pourquoi le gouvernement n'a pas opté pour un permis de travail sectoriel, qui favoriserait la rétention des travailleuses dans le domaine du *care*, sans pour autant les lier à un employeur spécifique. L'interprétation de plusieurs auteures est que le gouvernement a créé ce programme à l'avantage des employeurs, qui retirent des bénéfices de cette législation dans la mesure où elle favorise la docilité des travailleuses (Bals 1999; Pratt 1999a; McKay 2005).

¹⁶ Ces différentes possibilités représentent un assouplissement des règles comparativement aux exigences qui prévalaient jusqu'en 2010, lorsque les travailleuses étaient tenues de compléter les deux années de travail à temps plein en moins de 36 mois (CIC 2010). Ces changements ont été apportés au programme à la suite des revendications d'associations de défense des droits des travailleuses et de syndicats à travers le pays (AAFQ s.d.).

qui accentuent la vulnérabilité des travailleuses à l'exploitation. Trois de ces facteurs s'appliquent au contexte canadien en raison des modalités prévues par le PAFR, et sont repris dans le rapport de la CDPDJ (2011) portant sur la discrimination systémique à l'égard des travailleuses migrantes. Premièrement, l'invisibilité des lieux de travail — dissimulés derrière les portes closes de domiciles privés —, ainsi que les lois relatives au respect de la vie privée, compliquent les contrôles gouvernementaux en matière de respect des normes du travail. Deuxièmement, l'isolement physique et social des travailleuses entrave leurs possibilités d'actions collectives et de revendications. Troisièmement, le grand nombre de lieux de travail et leur dispersion à travers le territoire accentuent les effets de l'isolement (CDPDJ 2011).

Partant de ces constats, l'OIT a produit la convention 189 et la recommandation 201 (2011) concernant le « travail décent pour les travailleurs domestiques » (BIT 2011b). Reconnaisant sans équivoque les risques particuliers que pose l'obligation de résidence pour les travailleuses, l'OIT appelle à la levée de cette exigence et à la mise en place de meilleures protections. Le Canada ne fait pas partie des 14 États signataires de la convention 189 (OIT 2011).

Telles que définies actuellement, les modalités du programme accordent un pouvoir disproportionné aux employeurs, et laissent peu de recours aux travailleuses pour faire respecter leurs droits (Pratt 1999a; McKay 2005). Selon Depatie-Pelletier (2009), le statut temporaire, le permis de travail nominatif, et l'obligation de résidence contreviennent à la *Convention supplémentaire relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage* de l'ONU de 1957. Soumises à de telles restrictions, les travailleuses peuvent être considérées sous « statut servile » et ainsi sous « pratiques analogues à l'esclavage » (Depatie-Pelletier 2009).

Objectifs généraux et pertinence de la recherche

Parmi l'abondante littérature sur le travail de *care* externalisé, et malgré la reconnaissance du risque que pose l'isolement pour la sécurité et le bien-être des aides familiales, aucune étude canadienne n'est spécifiquement consacrée à cette question, bien que plusieurs l'abordent incidemment. Par ailleurs, alors que Cohen s'intéressait en 1991 aux moyens déployés par les domestiques migrantes engagées au sein de ménages canadiens pour améliorer leur situation professionnelle et résister aux rapports de domination, nombre d'études récentes focalisent leur attention sur les conditions d'exercice de la profession plutôt que sur les réponses des travailleuses vis-à-vis de ces contraintes.

Dans les circonstances, la présente recherche propose dans un premier temps de s'attarder aux facteurs susceptibles de provoquer ou d'accroître l'isolement des aides familiales embauchées dans la région métropolitaine de Montréal. Il s'agira d'identifier ces facteurs en tenant compte du contexte d'exercice de la profession. Dans un deuxième temps, en s'inspirant du travail de Cohen (1991), il conviendra de s'intéresser à la manière dont les travailleuses réagissent aux conditions professionnelles et migratoires qui leur sont imposées dans le cadre du PAFR.

Sur le plan social, la production de connaissances sur la situation des aides familiales au Canada est essentielle afin de favoriser des changements législatifs en matière de droits et de protection des travailleuses migrantes temporaires. Une meilleure compréhension des causes et des effets de l'isolement pourrait contribuer à la mise en place de ressources mieux adaptées à la réalité de ces travailleuses. Sur le plan scientifique, l'intérêt est d'envisager la situation des aides familiales à partir d'un nouveau point de vue. Issue de la sociologie urbaine, l'approche adoptée met également à contribution les études féministes, dont les perspectives critiques sont tout à fait compatibles avec les objectifs de la recherche.

Nous verrons au chapitre suivant quels sont les outils théoriques et conceptuels mobilisés pour appréhender la problématique de l'isolement chez les aides familiales migrantes à partir d'une perspective de recherche féministe.

CHAPITRE 2 : OUTILS THÉORIQUES ET CONCEPTUELS

L'univers interprétatif de la chercheuse est composé de savoirs et de positions paradigmatiques. En situation de recherche, la théorie nourrit cet univers et joue le rôle de référents, d'outils, et de leviers pour construire une proposition de sens se rapportant à la réalité étudiée (Paillé et Mucchielli 2008). Dans le cadre de cette recherche, la théorisation en construction est heuristique, c'est-à-dire qu'elle mobilise divers outils conceptuels destinés à éclairer, par un usage original, un phénomène généralement abordé sous un autre angle (Beauregard 2012).

Ce chapitre constitue en quelque sorte l'inventaire des référents interprétatifs mobilisés dans le cadre de la recherche. Dans un premier temps, nous survolerons les apports théoriques des analyses féministes matérialistes sur la question des divisions sexuelle et raciale du travail reproductif, en nous attardant particulièrement sur l'outil que représente la notion de consubstantialité des oppressions pour analyser le travail de *care*. Nous verrons ensuite que le phénomène de l'isolement peut être abordé sous différentes approches, et l'examinerons selon trois dimensions, développées pour leur pertinence dans le contexte d'étude. Nous terminerons par une exploration du concept de stratégie de résistance, laquelle permettra, in fine, de révéler le pouvoir d'action des participantes. Le chapitre se conclura par la présentation des objectifs de recherche spécifiques.

Divisions sexuelle et raciale du travail reproductif comme objets de théorisations féministes matérialistes

Nous avons vu au premier chapitre que le travail de *care* externalisé est attribué en fonction des divisions internationale, sexuelle et raciale du travail. Les analyses féministes ont largement contribué à mettre en lumière ce phénomène. Issu du féminisme radical, dont le postulat de départ concerne l'existence d'un système d'oppression des femmes – le patriarcat –, le courant féministe matérialiste¹⁷ cherche, dès ses débuts, à mettre en lumière les conséquences de la division sexuelle du travail pour mieux la contester. Dans les années 1970, Delphy développe une théorisation matérialiste de l'oppression des femmes, dont elle situe l'origine structurelle dans l'exploitation économique du travail domestique gratuit produit par ces dernières. Cette exploitation se joue plus précisément dans « l'appropriation naturelle de la force de travail des

¹⁷ Pour une généalogie détaillée du féminisme matérialiste, voir Juteau et Laurin (1988).

femmes par les hommes », à l'intérieur de la sphère familiale (Delphy 1970 citée dans Daune-Richard et Devreux 1992 : 9). Hommes et femmes sont pour Delphy constitués en classes antagonistes au sein de la division sexuelle du travail, qui assigne les femmes au travail reproductif (Daune-Richard et Devreux 1992). Les hommes bénéficient des services des femmes en tant que mères et épouses, et ainsi dégagés des obligations du travail domestique, peuvent se consacrer au travail salarié.

Relayant les idées de Mathieu (1971) sur la déconstruction des catégories biologiques, Guillaumin s'attaque pour sa part à ce qu'elle nomme le « système de sexage » (Guillaumin 1978), soit un « rapport de classes général où l'ensemble de l'une est à la disposition de l'autre » (Guillaumin 1978 : 22). La thèse de l'appropriation sociale des femmes de Guillaumin constitue l'un des fondements du courant féministe matérialiste, permettant de penser la domination structurelle. Pour l'auteure, non seulement la force de travail des femmes est-elle appropriée à travers le travail domestique, mais les femmes sont appropriées toutes entières pour leurs fonctions reproductives, qui font d'elles des « machines-à-force-de-travail » (Guillaumin 1978). Bien que le mariage et la famille constituent les foyers privilégiés de l'appropriation individuelle des femmes, cette appropriation comporte également une dimension collective « dans le contexte de rapports généraux, institutionnels. » (Juteau et Laurin 1988 : 194).

Si les premières analyses produites par les féministes matérialistes françaises permettent de révéler le caractère construit des rôles sociaux de sexe, elles échouent à penser les différences dans les expériences des femmes. Comme le souligne Nakano Glenn (2009) « en présentant la dimension du genre comme fondement unique de l'assignation au travail reproductif, ces analyses impliquent que toutes les femmes sont dans un même rapport à ce travail et qu'il s'agit donc là d'une expérience féminine universelle » (Nakano Glenn 2009 : 22).

Or, le rapport au *care* des femmes est conditionné par des rapports sociaux de classe et de race¹⁸ qui modulent leur expérience (Dorlin 2005). Traditionnellement, le travail domestique externalisé, qu'il soit extorqué par l'esclavage ou dans le cadre du salariat, a toujours été relégué aux membres des classes inférieures (Rose et Ouellet 2002). En France, tant Delphy que Guillaumin reconnaissent le rôle de la classe dans l'attribution du travail reproductif en

¹⁸ À propos de l'usage des notions de classe, de sexe et de race, Dorlin apporte des précisions pertinentes : « Dans la pensée politique contemporaine, alors que la classe apparaît d'emblée comme un concept critique, le « sexe », et à plus forte raison la « race », sont des catégories conceptuellement équivoques. « Sexe » et « race » désignent à la fois de « vieilles » catégories idéologiques (prétendument naturelles), de « nouvelles » catégories d'analyse critique (critiques des dispositifs historiques de domination, tels que le sexisme et le racisme) et, enfin, des catégories politiques (catégories d'identification, ou plutôt de subjectivation- abjection, de soi et de l'autre). » (Dorlin 2009 : 6)

pensant l'action simultanée des deux systèmes d'oppression que sont le patriarcat et le capitalisme (Delphy 1970; Guillaumin 1978). La race n'est toutefois prise en compte que plus tardivement dans leurs analyses¹⁹.

Pour lever le voile sur l'existence d'une « division raciale du travail reproductif » (Nakano Glenn 2009), il faut chercher du côté des interventions des *Black feminists* étatsuniennes, qui dès les années 1970, mettent en lumière la dimension raciale de l'oppression des femmes. Les théoriciennes *Black feminists* ont notamment mis en lumière les variations expérientielles au sein de la catégorie « femme ». Au fur et à mesure que s'est développée chez les femmes Noires étatsuniennes la conscience des « oppressions multiples et simultanées qu'affrontent l'ensemble des femmes de couleur » (Combahee River Collective [1977] 2006 : 54), les penseuses et militantes du *Black feminism* ont plaidé pour la nécessité de lutter concomitamment sur plusieurs fronts afin de combattre le racisme, le patriarcat et le capitalisme (Davis 1981; hooks 1984; Lorde 1984). Les outils théoriques forgés par les théoriciennes *Black feminists* pour penser l'imbrication des systèmes d'oppression — la matrice de la domination de Hill Collins (1990), ou l'intersectionnalité des oppressions²⁰ de Crenshaw (1994) —, sont des contributions majeures aux analyses féministes contemporaines. Les travaux de Nakano Glenn sur l'évolution historique des fonctions réservées aux femmes afro-américaines montrent que le travail domestique est « un élément central de l'exploitation spécifique des femmes de couleur et une source de hiérarchie et d'interdépendance entre les femmes blanches et de couleur » (Nakano Glenn 2009 : 23). L'assignation systématique de certaines femmes (migrantes, femmes racialisées ou ethnicisées) aux tâches domestiques pour lesquelles elles sont réputées particulièrement adaptées en vertu de prédispositions raciales ou culturelles révèlent le processus de naturalisation à l'œuvre.

¹⁹ Tant Delphy que Guillaumin ont par la suite intégré le racisme à leurs théorisations. Voir entre autres Guillaumin (1992) *Sexe, race et pratique du pouvoir : l'idée de nature*, et Delphy (2005) *Le prisme principal*.

²⁰ À l'instar des auteures postcoloniales (Mohanty 1991, 2003; Yuval-Davis 1994, 2006; McEwan 2001), des théoriciennes poststructuralistes (Massey 1984; Hanson 1995) ont également adopté le concept d'intersectionnalité des oppressions. Bilge (2010) rappelle toutefois que l'interprétation du concept diffère chez les auteures qui s'inscrivent dans ce courant épistémologique, qui l'utilisent davantage comme une théorie de l'identité plutôt qu'une approche structurelle des inégalités (Bilge 2010).

La notion de consubstantialité des oppressions pour penser le travail de *care*

Pour penser simultanément les effets des divisions internationale, sexuelle et raciale du travail reproductif, il est pertinent d'aborder le travail de *care* comme un secteur d'activité au confluent des rapports de classe, de genre, de race, et de colonialisme²¹. Pour ce faire, Kergoat propose d'employer la notion de « consubstantialité des oppressions » (Kergoat 2009), un outil théorique permettant de comprendre les effets des différents rapports sociaux transversaux. Préférant cette notion à celle de l'intersectionnalité des oppressions, qui aurait selon elle pour défaut de « figer » les catégories identitaires (Kergoat 2009), l'auteure défend la thèse selon laquelle :

les rapports sociaux sont consubstantiels : ils forment un nœud qui ne peut être séquencé au niveau des pratiques sociales, sinon dans une perspective de sociologie analytique : et il sont coextensifs : en se déployant, les rapports sociaux de classe, de genre et de « race »²², se reproduisent et se co-produisent mutuellement. (Kergoat 2009 : 112)

Pour Kergoat, le rapport social est une « relation antagonique entre des groupes sociaux, établie autour d'un enjeu. C'est un rapport de production matérielle et idéelle (Godelier 1982) ». (Kergoat 2009 : 112). Le rapport social s'exprime sous « trois formes canoniques : exploitation, domination et oppression » (Kergoat 2009 : 113). Ces rapports s'appuient sur des symboles, des croyances normatives et de pratiques pour se produire et se reproduire (Nakano Glenn 2009 : 56). Les rapports sociaux forment ainsi un système d'oppression structurant l'ensemble du social. Ils sont « indissociables et irréductibles » (Palomares et Testenoire 2011), ce qui signifie que les dominations ne peuvent être hiérarchisées. Ce faisant, le genre, la race, ou la classe ne sont pas considérés comme des sources intrinsèques d'opposition ou de solidarité. Envisager les rapports sociaux sous l'angle de la consubstantialité permet de mener les luttes de manière inclusive, puisque celles-ci ne se construisent pas à partir de positions identitaires fixes selon un modèle additif (ex : femme et migrante et ethnicisée), mais en fonction des configurations des rapports sociaux à l'œuvre dans l'« ici et maintenant » d'un contexte donné. En ce sens, la consubstantialité est un outil de lecture de la réalité sociale qui invite à tenir

²¹ Alors que Kergoat considère la classe, le genre, et la race dans ses analyses, Descarries (2012) suggère d'ajouter le rapport colonialiste Nord/Sud au modèle consubstantiel (Descarries 2012). Selon cette dernière, il est pertinent de distinguer le colonialisme de la race bien que ces deux rapports soient souvent reliés et que leurs effets soient très semblables puisqu'ils agissent de manière autonome et s'appuient sur des mécanismes différents. J'endosse cette vision, car il me semble particulièrement important de tenir compte du rapport Nord/Sud dans les analyses portant sur le travail de *care* externalisé.

²² En raison de la charge historique et sociale du terme, l'auteure préfère recourir à l'usage de guillemets lorsqu'elle emploie le terme, bien qu'il s'agisse pour elle d'une catégorie d'analyse critique.

compte du caractère dynamique et fluide des rapports sociaux plutôt que de réfléchir à partir de catégorisations dichotomiques, ce qui en fait un levier théorique des plus pertinents pour analyser le travail de *care* externalisé.

Il est possible, explique Kergoat, de faire la distinction entre les rapports sociaux, qui sont « abstraits » et les relations sociales, vécues concrètement entre les individus. Par exemple, en ce qui a trait aux inégalités entre les hommes et les femmes, l'auteure reconnaît que les relations ont évolué dans les couples et dans la société en général, mais soutient que le rapport social de sexe persiste à l'échelle structurelle. Toutefois, les pratiques sociales peuvent constituer d'intéressantes formes de résistance à la prégnance du rapport social et contribuer à le transformer. Par exemple, dans les années 1980 les féministes matérialistes ont cherché à travers leurs luttes à ébranler l'édifice social du patriarcat, entre autres en s'opposant au contrôle du corps des femmes par les hommes. Par des pratiques sociales comme la revendication du droit à l'avortement, elles ont combattu une domination structurelle.

La posture féministe matérialiste adoptée dans le cadre de cette recherche permet de prendre conscience de l'existence de tels rapports de domination dans le travail de *care* externalisé. En présence des divisions internationale, sexuelle, et raciale du travail qui assignent le travail reproductif à certaines femmes en fonction de capacités essentialisées, le projet politique consiste pour Kergoat à « dénaturiser radicalement les constructions différentialistes qui s'inscrivent dans les différentes inégalités » (Kergoat 2009 : 118). Il s'agit donc de reconnaître la domination et de la combattre en dénonçant les prémisses essentialistes sur lesquelles elle s'appuie.

Dans le cadre de cette étude, la posture féministe matérialiste adoptée se traduit par l'attention portée aux effets conjugués des rapports sociaux de sexe, de race, de colonialisme, et de classe sur l'expérience des travailleuses, et par l'étude des pratiques de contestation de ces rapports. Concrètement, il s'agit d'une part de souligner comment ces rapports interviennent sur les facteurs de l'isolement, et d'autre part, de voir comment les aides familiales y répondent, notamment en développant des stratégies de résistance.

Isolement social

Nous avons vu au premier chapitre que les conditions professionnelles et migratoires prévues par le PAFR sont susceptibles de provoquer l'isolement des travailleuses. Partie prenante de la mécanique de l'exclusion sociale, l'isolement peut être défini comme un appauvrissement des liens personnels et/ou sociaux menant à l'état de solitude (Weiss 1973). Cette carence de relations significatives peut avoir des conséquences néfastes sur la santé mentale et physique des individus (De Jong-Gierveld 1984; Schrameijer 1990; Sumbadze 1999; Lincoln 2000; House 2001 dans Meeuwesen 2006). Les liens entre l'isolement et des facteurs sociodémographiques tels que l'âge, le sexe, le niveau de scolarité, le statut socioéconomique, les conditions matérielles d'existence, le milieu social, la santé, et l'ethnicité, ont fait l'objet de nombreuses études empiriques (Machielse 2006). Si l'isolement est un phénomène transversal à l'ensemble des groupes sociaux (Guberman et al. 1993), il est généralement admis dans la littérature que les facteurs sociaux de vulnérabilité augmentent les risques de souffrir d'isolement (Machielse 2006).

À partir de l'anthologie de Hortulanus, Machielse et Meeuwesen (2006) consacrée à la question de l'isolement social, nous survolerons d'abord les approches théoriques permettant d'aborder la question de l'isolement dans une perspective sociologique. Nous nous pencherons ensuite sur les causes potentielles de l'isolement, en nous interrogeant sur les facteurs susceptibles d'affecter spécifiquement les femmes immigrantes racialisées et ethnicisées. Cela nous conduira à examiner les trois dimensions de l'isolement auxquelles nous nous intéresserons dans le cadre de la recherche.

Approches théoriques de l'isolement

Hortulanus, Machielse et Meeuwesen (2006) identifient deux grandes approches théoriques dans la littérature sur l'isolement, elles-mêmes subdivisées en plusieurs perspectives et courants de recherche sous lesquels peuvent être regroupées les études sociologiques consacrées au phénomène. L'approche des réseaux, convenant aux designs méthodologiques quantitatifs, s'attarde aux caractéristiques des configurations sociales. Selon les travaux, cette approche étudie tour à tour l'étendue, la portée intégratrice, le nombre de relations, l'homophilie, ou la composition des réseaux sociaux (Machielse 2006). Ce type d'étude a largement contribué à la connaissance sur la sociabilité, notamment parce que l'isolement social y est mesuré par

des données factuelles sur les réseaux des individus. Si l'étude des réseaux vise en quelque sorte à cartographier les relations sociales des individus, elle ne permet pas d'explorer en profondeur les expériences en lien avec ces relations.

Pour saisir la dimension subjective de l'isolement, la « loneliness approach » (Machielse 2006), qui pourrait être traduite par l'« approche de la solitude », est tout indiquée, particulièrement dans le cadre d'une étude qualitative. Celle-ci s'intéresse à l'expérience des relations par les sujets plutôt qu'aux caractéristiques de ces dernières. Découlant de cette approche, la perspective *interactionniste* considère l'isolement comme la résultante d'une combinaison de facteurs personnels et sociaux, qui s'influencent mutuellement (Machielse 2006). Selon cette perspective, l'isolement relève dans des proportions variables de l'interaction de facteurs structurels (ex : discrimination fondée sur le statut socioéconomique) et d'actions ou de comportements individuels (ex : timidité qui entraîne un repli sur soi).

Deux courants puisent leur source au sein de la perspective interactionniste. Le courant *déficitaire*, issu des travaux de Weiss (1973), envisage l'isolement comme une montagne à deux versants; l'isolement émotionnel concerne une carence de liens affectifs issus des relations primaires (famille, partenaire) provoquant de l'anxiété ou un sentiment d'appréhension (Weiss 1973). L'isolement social quant à lui, relève d'une insuffisance en matière de relations sociales significatives générant un sentiment d'exclusion (Weiss 1973; Meeuwesen 2006). Selon ce courant, lorsque les besoins d'intimité ou de communauté d'un individu ne sont pas comblés, cette personne se trouve dans un état de vulnérabilité propice à l'isolement :

Autrement dit, une personne qui dispose de liens intimes avec d'autres mais qui n'est pas engagée socialement peut souffrir de solitude. De la même façon qu'une personne branchée à tout un réseau social mais privée d'une relation intime et sécurisante peut ressentir une détresse intense. (Guberman et al. 1993 : 16)

Pour Weiss, l'isolement peut atteindre différents niveaux d'intensité, selon qu'il soit occasionnel, situationnel, ou chronique. La gradation est établie en fonction de la durée de l'état d'isolement, allant d'épisodes ponctuels à des périodes prolongées.

Issu du champ de la psychologie sociale, le courant *cognitif* aborde quant à lui le problème de l'isolement comme un décalage entre la teneur des relations vécues par un individu et les relations souhaitées (Machielse 2006). Une distinction formelle est établie entre les facteurs « objectifs » de l'isolement (éléments liés au contexte et aux contraintes structurelles) et l'expérience subjective de celui-ci. L'analyse prend pour point de départ l'appréciation de ses relations par le sujet. En d'autres mots, le courant cognitif « sees loneliness as the product of

the meaning that a person ascribes to their experiences with others. » (Machielse 2006 : 36). Alors que le courant déficitaire postule que les carences relationnelles des individus tiennent aux insuffisances de certains types de relations (manque de relations primaires ou manque de relations sociales), le courant cognitif s'attarde au sens accordé à ces relations, indépendamment de leur nature. Affluents d'une même rivière, ces deux courants ne sont pas incompatibles.

La présente étude propose d'aborder l'isolement selon la perspective générale de l'interactionnisme, qui reconnaît tant les causes sociales que personnelles du phénomène. Le but étant de mieux comprendre l'expérience subjective de l'isolement chez les répondantes en lien avec leur situation migratoire et professionnelle, il faudra d'une part s'intéresser au vécu et aux perceptions des participantes, et d'autre part, tenir compte des causes structurelles et des facteurs d'isolement se rapportant au contexte. L'analyse s'inspirera librement des deux courants analytiques, en mobilisant selon le cas les outils théoriques fournis par l'un et l'autre, afin de tirer partie de leur complémentarité. Ainsi, le courant déficitaire permettra-t-il d'esquisser un portrait général des relations sociales entretenues par les répondantes et d'identifier les éventuelles carences relationnelles. Le courant cognitif se révélera quant à lui profitable pour saisir l'appréciation de ces relations et l'expérience de l'isolement des participantes en lien avec leurs attentes et leur vécu. Cette hybridation théorique comporte l'avantage de ne pas restreindre dès le départ le spectre de la recherche, conformément aux principes de la démarche inductive.

Facteurs de l'isolement

Dans leur étude portant sur l'isolement social des femmes au Québec, Guberman et al. (1993) identifient certains facteurs d'isolement susceptibles d'affecter les femmes immigrantes, et en particulier les femmes ethnicisées ou racialisées. Le choc culturel et le processus d'adaptation, un statut migratoire précaire pouvant les maintenir dans un état de dépendance ou de vulnérabilité — pensons au système de parrainage ou, dans le cas qui nous occupe, au permis de travail nominatif —, les barrières linguistiques et culturelles freinant le développement de relations sociales, ainsi que le racisme et l'intolérance prégnants dans la société d'établissement sont autant d'obstacles auxquels elles peuvent être confrontées, en plus de devoir composer avec les effets des facteurs sociodémographiques précédemment cités (Guberman et al. 1993). En ce qui concerne les aides familiales, il semble que le fait d'occuper une position sociale

subordonnée et d'exercer une profession dévalorisée (Galerand et Kergoat 2008) puisse constituer des facteurs de risque supplémentaires.

Outre les facteurs sociodémographiques et les vulnérabilités liées au statut de femme immigrante et/ou ethnicisée/racialisée, les compétences personnelles et certaines caractéristiques de la personnalité ont également une forte incidence sur la propension des individus à expérimenter l'isolement (Guberman et al. 1993 ; Machielse 2006). Parmi les compétences requises pour construire et entretenir des relations sociales, Machielse identifie l'estime de soi, la sociabilité, le sens de la réciprocité et la capacité d'exercer un contrôle sur soi. (Machielse 2006). La timidité, l'introversion, une faible estime de soi, ou la peur des jugements sont quant à eux autant de facteurs personnels pouvant mener au repli sur soi (Guberman et al. 1993).

Il ne semble pas y avoir de facteur prédominant qui expliquerait à lui seul l'isolement. Celui-ci, rappelle Machielse, provient la plupart du temps d'une constellation d'évènements, de circonstances, et de caractéristiques de la personnalité (2006). Dans le but de rendre compte de son caractère multifactoriel, le phénomène sera appréhendé sous trois dimensions soit : a) les relations et la sociabilité, b) l'environnement et la mobilité, et c) la participation et l'implication sociale

Les dimensions de l'isolement

Relations et sociabilité

L'état d'isolement est souvent causé par un bouleversement majeur survenant dans la vie d'une personne, dont les conséquences impliquent une reconfiguration des liens sociaux : « Such events are often accompanied by a loss of the relationships or a reassessment of the remaining relationships » (Machielse 2006 : 27). Dans le cas des aides familiales, la migration entraîne, d'une part, une transformation des relations primaires et sociales existantes, et d'autre part, le développement de nouvelles relations.

Les relations primaires et sociales remplissent des fonctions de soutien. Une distinction peut être faite entre deux grands types de soutien. Le *soutien émotionnel* permet de satisfaire les besoins d'attachement, d'intimité et de régulation émotionnelle des individus (ex : besoin de se

sentir aimé). Le *soutien instrumental* concerne le support matériel et l'aide concrète visant à combler les besoins de base (hébergement, alimentation, vêtements, etc.) (Machielse 2006).

Le contexte migratoire des aides familiales a une incidence sur la manière dont sont vécues les relations primaires. Par exemple, les travaux sur le « transnational mothering » des aides familiales montrent comment le fait de devoir jouer leur rôle de mère à distance conduit les femmes à adopter diverses stratégies pour négocier leur absence auprès de leurs enfants tout en remplissant les attentes sociales vis-à-vis d'une « bonne mère » (Fresnoza-Flot 2009 ; Lutz 2011). Pour ces travailleuses, l'un des enjeux de la migration concerne la préservation des liens affectifs :

even when they are away from home, mothers are expected to perform care work for their family (Alicea 1997) and to maintain intimate emotional relations, particularly with their children (Dreby 2006). (Fresnoza-Flot 2009 : 255)

Parmi les méthodes employées pour y parvenir, Fresnoza-Flot identifie l'envoi de devises et de cadeaux, le maintien régulier des communications, et les visites. Malgré tous les efforts consentis, il semblerait que le contexte migratoire général des aides familiales puisse fragiliser les relations primaires de ces dernières. Tant les travailleuses que leurs enfants peuvent être affectés par la transformation de ces liens.

La famille peut aussi exercer une lourde pression sur les travailleuses (notamment en ce qui a trait à l'envoi de devises), et ainsi constituer une source de stress supplémentaire pour la migrante (Salazar Parreñas 2005; Ibo 2008; Fresnoza-Flot 2009). Au Canada, selon Takamura (2013), l'isolement social et la marginalisation des aides familiales philippines, couplés aux délais d'attente pour la réunification familiale, ont de lourdes conséquences sur l'ensemble de la famille. Ces effets perdureraient même une fois la réunification réalisée (Takamura 2013). Pour les travailleuses migrantes sans enfant, rien n'indique que les relations qu'elles entretiennent à distance avec leur famille ou conjoint sont épargnées de pressions similaires, bien que la question ne semble pas avoir fait l'objet d'une attention particulière dans la littérature. La question du maintien des relations primaires des participantes sera ainsi abordée dans le but de comprendre comment celles-ci sont modulées par le contexte migratoire.

En ce qui a trait au développement de nouvelles relations, deux aspects sont cruciaux. Considérant que les premières personnes avec qui les migrantes développent des relations en arrivant au pays sont leurs employeurs, il convient de porter une attention particulière à leurs impacts sur l'expérience de l'isolement. À l'échelle structurelle, ces relations sont caractérisées par une inégalité fondamentale (Rollins 1990). Sur le plan interpersonnel, il y a lieu de s'attendre

à ce que transparaissent ces rapports de pouvoirs asymétriques dans les comportements et interactions des protagonistes, comme l'illustrent les recherches de Rollins (1990) sur les relations entre les domestiques et leurs patronnes aux États-Unis et les travaux d'Ibos (2008) sur les rapports entre les employeuses blanches et leurs « nounous » africaines en France. Toutefois, cela n'exclut pas *de facto* la possibilité que certains employeurs respectent leurs employées, ou que s'établissent des liens affectifs entre les aides familiales et les membres de la famille des employeurs (De Groot et Ouellet 2001).

Il s'agit en outre de s'intéresser à la sociabilité des travailleuses. La sociabilité est définie par Bidart comme « l'ensemble des relations sociales effectives, vécues, qui relie l'individu à d'autres individus par des liens interpersonnels et/ou de groupe » (Bidart 1988 : 622). Les relations sociales jouent un rôle important dans le processus d'intégration des individus, notamment grâce aux fonctions de protection sociale et de « social companionship », soit la forme de sociabilité permettant aux individus de se regrouper pour partager des activités et des loisirs (Machielse 2006 : 16). Cette fonction constitue un remède contre l'isolement. Le rôle de protection est quant à lui crucial pour prémunir les aides familiales contre les abus et surmonter les difficultés rencontrées dans le cadre de leur processus migratoire. En effet, les relations sociales permettent le déploiement de stratégies de *coping*, une notion qui pourrait être traduite par la capacité de faire face à l'adversité en mobilisant les ressources à disposition. Le *coping* permet la mobilisation des soutiens émotionnel et instrumental et le développement de stratégies comme l'évitement, l'acceptation, ou la tolérance d'une situation (Machielse 2006 : 28).

Ensemble, les relations primaires et sociales assurent l'intégration, contribuent à l'estime et au respect de soi, et remplissent le besoin fondamental de soutien (émotionnel et instrumental) des individus (Machielse 2006). Comme le souligne l'auteure, « relationships contribute substantially in different ways to the personal well-being of people » (Machielse 2006 : 17). Ce faisant, elles constituent des remparts contre l'isolement et l'exploitation, d'où l'importance de s'y intéresser dans le cadre de la présente étude. Or, il est possible que la sociabilité des aides familiales soit entravée par le contexte d'exercice de leur profession. Le but est de savoir comment ce contexte intervient sur le déploiement de la sociabilité des participantes, en identifiant d'une part les obstacles, et d'autre part, les solutions échafaudées par ces dernières pour les contourner.

Environnement et mobilité

Les impacts du milieu de vie sur l'expérience de l'isolement ont été abordés sous différents angles, notamment en géographie et en sociologie urbaine. « The premise is that the spatial environment can support and stimulate or discourage social contacts. » (Reijndorp 1998 dans Machielse 2006 : 29). Le travail d'aide familiale étant effectué dans la sphère privée, les travailleuses sont peu susceptibles d'avoir des interactions sociales fréquentes avec des personnes autres que celles dont elles assurent les soins (Rose et Ouellet 2002). Pour les aides familiales dans le PAFR, le milieu de travail correspond aussi au lieu de résidence. Pour ces travailleuses, l'isolement revêt des formes pouvant s'apparenter à un enfermement (Guberman et al. 1993). Devant cette contrainte, la littérature rapporte qu'il est courant chez les travailleuses domestiques d'origine philippine de louer collectivement des appartements afin de se regrouper durant leurs jours de congé (Bals 1999; Pratt 1999a; Pratt 1999b). Il est donc essentiel de questionner les participantes afin de savoir si elles ont adopté une telle pratique d'appropriation de l'espace privé en cours de programme.

Le quartier peut aussi jouer un rôle dans l'expérience de l'isolement. Dans le cas des aides familiales, il est raisonnable de s'attendre à ce que la plupart des employeurs habitent dans des quartiers résidentiels cossus, en périphérie plus ou moins éloignée du centre-ville. Il est intéressant de s'interroger quant à la présence de lieux de sociabilité au sein de ces espaces, et aux possibilités d'interactions sociales qu'ils offrent aux aides familiales. La littérature suggère que de tels quartiers sont peu propices aux contacts sociaux, notamment parce que la majorité des résidents travaillent durant le jour, et que les espaces publics sont peu investis (Reijndorp 1998 dans Machielse 2006).

Néanmoins, dans certaines villes du monde où elles sont très nombreuses, les travailleuses — surtout Philippines — se rassemblent par milliers dans des espaces communs durant leurs jours de congé. Confinées derrière les portes closes des maisons durant la semaine, les travailleuses deviennent soudainement visibles dans la sphère publique les weekends :

In some destinations, Filipinos have appropriated some public spaces which have become Filipino enclaves on weekends, much to the consternation of locals. These pockets of Filipino communities provide critical social support to Filipino migrants, particularly for domestic workers who otherwise work in isolation. (Asis 2005 : 37)

Que ce soit Lucky Plaza à Singapour, Chongshan North Road à Taiwan, ou Central à Hong Kong (Yeoh et Huang 1998; Asis 2005), ces lieux sont reconnus comme des ressources

essentielles pour les travailleuses migrantes, qui y déploient leur sociabilité. Au Canada, le Pacific Center Mall, au centre-ville de Vancouver, est un lieu de rassemblement important pour les aides familiales philippines (Pratt 1999b). Ce mode d'occupation de l'espace public n'a pas d'équivalent à Montréal, car les travailleuses ne sont pas assez nombreuses et sont très dispersées sur le territoire.

Or, Platt (2009) a exposé la corrélation existant entre isolement, dispersion spatiale et appartenance ethnique au Royaume-Uni. Parmi les conclusions de sa recherche, l'auteure souligne l'incidence du facteur de dispersion géographique sur la possibilité de former des réseaux pour les minorités ethniques : « *Social isolation is found to be greater for those minority groups that tend to be more geographically dispersed.* » (Platt 2009 : 673). En pratiquant leur métier au domicile de leur employeur, les aides familiales sont dispersées à travers le territoire urbain. Selon Testenoire (2011), la dispersion des travailleuses favorise leur invisibilisation dans la sphère sociale, un processus qu'elle définit comme « une forme de mépris moral qui exprime à autrui son infériorité sociale, voire son exclusion même du monde social » (Testenoire 2011 : 84). Il est pertinent de s'intéresser aux effets de cette dispersion afin de savoir si elle constitue pour les participantes un frein au développement et au maintien de réseaux sociaux.

En ce qui a trait à la question de la mobilité, Latendresse (2005) considère les entraves aux déplacements comme des facteurs d'inégalité sociale, en rappelant que globalement, la mobilité des femmes est encore réduite en comparaison à celle des hommes (Latendresse 2005). Truelove (2000) a par ailleurs montré que les femmes immigrantes sont particulièrement dépendantes des transports en commun pour effectuer leurs déplacements quotidiens. Dans leur article sur la géographie émotive de réfugiés vivant à Calgary, Wood et al. (2012) identifient plusieurs obstacles limitant l'accès aux transports en commun pour ces migrants en situation de précarité, parmi lesquels la distance et les coûts associés aux déplacements (Wood, McGrath et Young 2012 : 31). En réduisant leur mobilité, ces obstacles restreignent considérablement la sociabilité des réfugiés, qui ne peuvent se rendre visite aussi souvent qu'ils le souhaiteraient. Une attention spécifique est portée à la question de l'accès des aides familiales aux transports collectifs afin de comprendre si le degré de mobilité des participantes est en lien avec l'expérience de l'isolement.

Participation et implication sociales

L'isolement affaiblit la participation sociale des individus qui peuvent dès lors se trouver marginalisés ou exclus de la société (Machielse 2006). Outre les impacts individuels, cette situation comporte des conséquences sociales, puisque l'ostracisme de certains de ses membres représente pour la société une menace à la cohésion et à la stabilité (Machielse 2006). Inversement, une participation sociale du plus grand nombre assure la pérennité des institutions sociétales fondamentales et permet de lutter contre la désintégration du tissu social. La participation sociale des individus dépend de leur inclusion au sein de réseaux intégrateurs : « People who are part of social networks are more active in societal life : they participate more in club life, provide more informal care, do more volunteer work and are more involved in all kinds of societal organizations. » (Hortulanus et Machielse 2006 : 7).

L'inclusion au sein de groupes, qu'ils soient formellement organisés ou non, comporte plusieurs avantages pour le bien-être des individus, notamment parce qu'elle permet de combler les besoins d'identification et d'appartenance, en plus de constituer un vecteur de solidarité. L'identification peut être comprise comme le processus de catégorisation et de comparaison sociale par lequel une personne définit son identité sociale en terme d'appartenance à une catégorie (Marcouyeux-Deledalle et Fleury-Bahi 2007). Le sentiment d'appartenance développé vis-à-vis d'un groupe permet quant à lui de raffermir l'engagement personnel envers celui-ci et conduit souvent à l'émergence de relations amicales (Machielse 2006). La solidarité qui naît de ces rapports constitue une ressource précieuse en terme de soutien.

La présente étude explore ainsi la question de l'intégration au sein de groupes d'appartenance. Cela implique en premier lieu de déterminer si les participantes sont intégrées dans des réseaux, puis s'il y a lieu, de s'interroger sur les effets de cette inclusion sur leur participation sociale. Comme toutes les participantes sont recrutées à l'Association des aides familiales du Québec (AAFQ), il est probable que certaines jouent un rôle actif au sein de l'organisme. Par ailleurs, la littérature révèle que les églises sont d'importants lieux de rassemblement pour les migrantes, dont l'implication au sein de la paroisse est encouragée (Gagnon et Germain 2002). Des travaux antérieurs montrent que les lieux de culte ont une influence dans l'expérience professionnelle des travailleuses domestiques en leur permettant d'accroître leur autonomie vis-à-vis des employeurs et de trouver un soutien émotionnel auprès de pairs (Yeoh et Huang 1998; Bals 1999; Pratt 1999b). Espaces de rassemblement fondé sur la foi et, dans bien des cas, sur

l'appartenance ethnoculturelle, les lieux de culte peuvent jouer un rôle important dans l'intégration des nouveaux arrivants :

D'une part, l'expérience migratoire a souvent pour effet de raviver les croyances religieuses et l'attachement aux traditions, ce qui peut inciter les immigrants à fréquenter un lieu de culte qui rassemble des membres de la même origine (Smith, 1976; Warner et Wittner, 1998). D'autre part, en contexte migratoire, le lieu de culte peut jouer un rôle social et culturel qui déborde largement le champ de la pratique religieuse au sens strict (voir entre autres Ebaugh et Chafetz, 2000; Warner et Wittner, 1998). (Gagnon et Germain 2002 : 146)

L'intérêt est de découvrir si les participantes sont impliquées dans des groupes religieux ou associatifs. Auquel cas, il s'agira de comprendre les motivations et les répercussions de telles implications sur la situation personnelle et professionnelle des participantes concernées.

Une fois les facteurs d'isolement identifiés en regard des trois dimensions précédemment décrites, il s'agira de s'intéresser aux moyens développés par les participantes pour limiter leurs impacts. Des recherches indiquent que les aides familiales adoptent des comportements résilients pour surmonter les contraintes imposées par le PAFR et contester les rapports de pouvoir : « Although domestic work is fraught with many vulnerabilities and difficulties, women migrants manage to overcome many obstacles » (Asis 2005 : 38). Qu'elles réfléchissent en terme de stratégies de *coping* (Cohen 1991), d'*empowerment* (Bals 1999), ou d'agentivité (Galerand et Kergoat 2008), les auteures montrent que les femmes refusent de sombrer dans la passivité. Prenant ces conclusions pour point de départ, la notion de « stratégie²³ de résistance » a été retenue comme outil d'analyse de ces comportements.

Stratégies de résistance

Dans la foulée de la publication des travaux de Scott sur la résistance paysanne et l'art de la résistance (1985; 1990), les études empiriques mobilisant la notion de résistance se sont multipliées dans le champ de la recherche sociologique. En l'absence de définition consensuelle, le concept est employé pour traiter des phénomènes les plus divers, de la lutte

²³ Alors que De Certeau ([1980] 2010) distingue, dans le tome 1 de *L'invention du quotidien*, la *tactique* de la *stratégie*, j'ai retenu le terme de stratégie tel qu'utilisé par Yeoh et Huang (2010) pour désigner les pratiques de résistance des aides familiales. Celui-ci me semblait mieux convenir au contexte de l'analyse puisque les auteures l'emploient pour désigner les pratiques sociospatiales des travailleuses domestiques migrantes à Singapour, un contexte qui se rapproche beaucoup de celui mon étude.

sociale collective organisée aux gestes subversifs individuels. Devant ces acceptions contrastées, voire même contradictoires, Hollander et Einwohner (2004) ont voulu saisir l'ambiguïté de la notion à bras-le-corps en proposant une synthèse des travaux permettant de distinguer les approches théoriques qui sous-tendent son utilisation. Ce travail de clarification a conduit les auteurs à proposer une typologie des formes de résistance. La définition du concept tel qu'entendu dans le cadre de la présente étude est largement tirée de cet effort de synthèse.

Résistance : diversité des propriétés

Le tour d'horizon proposé par Hollander et Einwohner laisse entrevoir l'étendue du spectre recouvert par la notion de résistance. Celle-ci peut s'opérer à diverses *échelles* (individuelle, collective, institutionnelle), lesquelles sont corollaires du *niveau de coordination* des acteurs qui la performant. Celui-ci est tantôt très élevé, comme dans le cadre d'une manifestation, tantôt inexistant, lorsque l'acte de résistance relève d'une action individuelle. La *direction de la résistance* est également variable : celle-ci peut tendre à provoquer un changement, ou au contraire s'atteler à le freiner (ex : peuples minoritaires luttant contre l'assimilation culturelle (Moghissi 1999 dans Hollander et Einwohner 2004 : 536). Bien que ce soient généralement ceux qui sont considérés comme des « opprimés » qui sont vus comme des résistants potentiels contre un pouvoir venant « d'en haut », l'inverse est aussi possible (ex : familles américaines blanches de classe moyenne qui résisteraient contre le « white flight » en restant au centre-ville plutôt qu'en allant vivre en banlieue (Hirsch 1995 dans Hollander et Einwohner 2004 : 536)), le potentiel de résistance se trouvant à tous les échelons de la hiérarchie sociale. Souvent associée aux mouvements sociaux de gauche, la résistance est pourtant de toutes allégeances. Outre la teneur *politique* des revendications qu'elle porte, la résistance peut être fondée sur la défense ou le rejet d'une *identité*. La résistance peut être *physique* ou *matérielle*, *discursive* ou *symbolique*.

En dépit de la variabilité des attributs prêtés au concept, Hollander et Einwohner dénotent deux éléments transversaux aux travaux recensés. Premièrement, quelle que soit sa forme, la résistance implique toujours l'idée d'une *action*, qu'elle soit verbale, cognitive, ou physique. La résistance ne peut en ce sens être un état ou une qualité donnés. Deuxièmement, le concept recouvre l'idée d'une *contestation*, prise au sens large. Cette contestation rassemble des volontés de subversion, de changement, de remise en question, de rejet, de promotion ou de défense de projets, d'idées, de comportements, etc. Alors que ces deux idées (*action* et

contestation) semblent relayées par la vaste majorité des définitions de la résistance, nous verrons dans la section suivante que deux critères sont à l'origine de la plupart des débats théoriques sur l'usage de la notion.

Deux critères controversés de la résistance : reconnaissance et intentionnalité

Le premier élément litigieux concerne la question de la *reconnaissance* de la résistance. Pour qu'il y ait reconnaissance, il doit y avoir visibilité. Or, la résistance doit-elle être visible pour exister? Auquel cas, visible par qui? Hollander et Einwohner montrent que les analystes sont divisés à ce sujet. Si certains auteurs réfutent les définitions « minimalistes » de la résistance (Rubin 1996 : 239; Gutmann 1993), un concept dont ils préfèrent réserver l'usage exclusif aux mouvements sociaux qui ébranlent les structures de pouvoir (une interprétation de la notion de résistance que je qualifierais de « classique »), d'autres arguent que la résistance peut se trouver dans les gestes considérés comme anodins et sans impacts significatifs. Comme l'écrit Scott : « Everyday acts of resistance make no headlines » (Scott 1985 dans Hollander et Einwohner 2004 : 539), ce qui ne veut pas dire que ces gestes ne peuvent être considérés comme de la résistance. Les divergences interprétatives autour de la question de la reconnaissance comme critère de la résistance tiennent à l'opposition entre d'une part, la résistance classique générée par les conflits sociaux et les luttes de classes, et dont les mouvements collectifs se réclament (Gutmann 1993), et d'autre part, la résistance quotidienne, parfois individuelle, souvent dissimulée, utilisant des armes simples et ordinaires (Soares 1997a). Comme le soulignent Hollander et Einwohner, ces tactiques qualifiées de « low-profile » par Scott (1985), « can go unnoticed by the powerful, which helps protect the powerless from repression by masking the resistant nature of their activities. » (Hollander et Einwohner 2004 : 239). Ainsi, en fonction du contexte dans laquelle est performée la résistance, la visibilité et la reconnaissance ne sont pas toujours souhaitées de la part des acteurs. « Some resistance is intended to be recognized, while other resistance is purposefully concealed or obfuscated » (Hollander et Einwohner 2004 : 540). Cette résistance peut par ailleurs passer inaperçue auprès des personnes en position de pouvoir vers lesquelles ces actes sont dirigés (les *cibles* de la résistance), mais être remarquée par des *observateurs extérieurs* attentifs (« culturally aware observers »). Cela indique que si la visibilité est une condition essentielle de la reconnaissance, elle ne saurait la garantir.

La question de *l'intentionnalité* de la résistance est également sujette à débat. Pour Leblanc (1999), l'intention subjective de résister constitue le critère clé permettant d'établir l'existence de la résistance, indépendamment de la portée ou des impacts de celle-ci (Leblanc 1999 dans Hollander et Einwohner 2004). Cette intention serait liée à la conscience de vivre une oppression et d'y résister. Or, la question de la conscience des résistants divise les théoriciens. Hollander et Einwohner soulèvent la question : « Must the actor be aware that she or he is resisting some exercise of power – and intending to do so – for an action to qualify as resistance? » (Hollander et Einwohner 2004 : 542). Alors que Soares soutient que les stratégies doivent être intentionnelles et conscientes pour être considérées comme des marqueurs de résistance (Soares 1997b), cette vision ne fait pas l'unanimité, car des chercheurs doutent de la possibilité pour des observateurs extérieurs de connaître les intentions des acteurs, même en ayant recours aux outils de collecte propres aux méthodes qualitatives (Hebdiges 1979; St Martin et Gavey 1996 dans Hollander et Einwohner 2004). Considérant qu'il existe différentes interprétations possibles d'un même comportement, et devant la volonté de tenir compte de la subjectivité de l'analyste, certains chercheurs (St Martin et Gavey 1996 ; Grove et Chang 1999 ; Wietz 2001 dans Hollander et Einwohner 2004) remettent en question le critère de l'intention. Pour Hollander et Einwohner (2004), la résistance peut être définie de l'extérieur lorsqu'elle relève d'une interprétation de l'analyste, qui décèle une forme de résistance dans une action sans que ne soient attestées chez les acteurs l'intentionnalité ou la conscience de la résistance.

Types de résistance et stratégies de « coping »

Les stratégies de résistance peuvent être collectives ou individuelles. Selon l'interprétation proposée par Soares dans son étude comparative sur les stratégies de résistance au travail des caissières québécoises et brésiliennes (Soares 1997b), les stratégies collectives révèlent l'existence d'un lien de solidarité entre les protagonistes. Les stratégies individuelles seraient le plus souvent dissimulées sous des dehors passifs et silencieux (Soares 1997b), la plupart du temps pour éviter de subir des représailles. Reproduits par plusieurs personnes, ces gestes individuels sont révélateurs des oppressions de classe, de genre, de race vécues par les sujets en tant que catégorie sociale (Shapiro-Perl 1989 ; Soares 1997b).

Dans son article sur les stratégies de *coping* des aides familiales résidentes au Canada, Cohen (1991) explore les moyens utilisés par les travailleuses pour surmonter les difficultés inhérentes à leur contexte de travail. L'auteure regroupe ces moyens en trois catégories, soit les

ressources externes (« external power resources »), qui réfèrent aux ressources sociales mobilisées et aux contacts à l'extérieur du milieu de travail, les *ressources internes* (« internal power resources »), qui tiennent essentiellement à des stratégies de résistance visant à rétablir un équilibre entre l'exploitation vécue et l'effort consenti (ex : réduction de la productivité ou des heures travaillées), et finalement les *mesures d'atténuation* (« cognitive alteration »), soit le mécanisme de défense permettant aux travailleuses d'endurer leur situation en dépit des injustices vécues en minimisant leurs effets. Ces catégories de moyens sont complémentaires aux stratégies de résistances et seront également mises à contribution lors de l'analyse.

Usage et pertinence de la notion de stratégie de résistance

Dans le cadre de cette étude, seul le critère de reconnaissance par une observatrice externe (moi-même) est minimalement requis pour pouvoir identifier des actions en tant que stratégies de résistance, ce qui signifie que celles-ci peuvent être définies de l'extérieur. Considérant la difficulté, voire l'impossibilité, de connaître avec certitude les intentions ou le degré de conscience derrière les pratiques des participantes, ce choix vise à ne pas limiter les interprétations possibles, à reconnaître la part de subjectivité qui entoure la démarche, et à rendre compte du caractère parfois diffus et non intentionnel de telles stratégies. Ainsi, les stratégies de résistance sont définies dans le cadre de cette étude comme des *actions posées par les travailleuses, intentionnellement ou non, pour combattre l'isolement ou le sentiment d'isolement, en fonction de la marge de manœuvre plus ou moins étroite dont elles disposent compte tenu de leur situation professionnelle et migratoire*. Cette compréhension s'inspire de la vision de Shapiro-Perl (1989), qui définit les stratégies de résistance comme des « actes créatifs faits par les travailleurs-euses avec l'intention de limiter, plus que de changer ce que la gestion peut leur faire, en même temps qu'ils gardent leurs emplois » (Shapiro-Perl 1989 dans Soares 1997 : 17). Il s'agit donc d'une contestation des rapports de pouvoir à l'intérieur des limites imposées par le contexte rigide d'exercice de la profession.

Effectivement, l'hypothèse est que les aides familiales résistent contre l'isolement issu des conditions restrictives associées à leur permis de travail tout en se conformant aux exigences du PAFR, ce qui leur permet de conserver leur emploi et, par conséquent, ne compromet pas leur projet migratoire. Selon leur contexte professionnel spécifique, les participantes disposeraient d'une marge de manœuvre plus ou moins grande. Dans cette compréhension, le concept de résistance est lié à celui d'agentivité (« agency ») :

Agency is a form of resistance in that it opens up or reorders one's life circumstances in some positive way for the individual who is acting, and contributes to a broader understanding of the conditions that both limit action and construct what kind of action makes sense in different circumstances. (Showden 2011 : xi)

Pour Hollander et Einwohner, le fait de s'intéresser aux stratégies de résistance permet de rétablir l'équilibre entre l'oppression et l'agentivité. Cette manière d'envisager le concept de résistance se reflète dans le travail de Galerand et Kergoat (2008), qui entrevoient deux postures pour appréhender le rapport au travail des femmes occupant des emplois dévalorisés. Pour les auteures, envisager la situation strictement en termes de domination, d'oppression, et d'exploitation conduirait à penser que les travailleuses qui sont satisfaites leur travail n'ont pas de conscience de leur condition. À l'inverse :

Une deuxième posture consiste, au contraire, à refuser cette forme de misérabilisme qui tend à enfermer les dominées dans la domination. S'il y a bien domination, oppression et exploitation, il s'agit de prendre au sérieux ce que les femmes disent de leur travail, de les considérer comme *sujet probable de résistances* au travail, et non seulement comme objet d'analyse pour penser l'aliénation au travail : les conditions de leur situation sont aussi celles de l'émancipation. (Galerand et Kergoat 2008 : 77)

Ainsi, l'étude des stratégies de résistance des aides familiales vise-t-elle non seulement à identifier ces stratégies, mais également à dresser un portrait plus nuancé de la situation des travailleuses en reconnaissant leurs capacités d'agir (Augustin 2005). Cet objectif rejoint les conclusions de Cohen :

Discussions of deprivation and oppression too often leave the impression that the deprived are helpless, defeated victims of selfish and greedy oppressors or, very rarely, brave fighters and revolutionaries (Glenn, 1986). The completely passive and victimized portrayal of domestics has proven to be a myth. This research demonstrates that, although unduly oppressed, live-in domestics are able not only to cope with, but also to improve their material situation and their cognitive state. (Cohen 1991 : 211)

Néanmoins, comme le souligne Soares, l'existence de stratégies de résistance nous renseigne précisément sur la présence d'une oppression, dont les impacts ne sauraient être minimisés. Loin d'être la solution à toutes les contraintes, ces stratégies constituent pour les travailleuses des tentatives de réduction des effets négatifs d'un contexte professionnel oppressif sur leur santé mentale et physique.

Synthèse des outils théoriques et conceptuels

Nous avons vu que selon les analyses féministes matérialistes, le travail reproductif est réparti en fonction des divisions sexuelle et raciale du travail, en plus d'être inégalement distribué entre les classes sociales et dans le monde (voir chapitre 1). Pour appréhender les rapports sociaux à l'œuvre dans l'organisation du travail de *care*, Kergoat propose de les considérer sous l'angle de la consubstantialité des oppressions. Cette posture, telle qu'adoptée dans le cadre de la présente recherche, permet de d'envisager le travail reproductif externalisé comme le produit de rapports structurels de domination de sexe, de race, de colonialisme, et de classe, tout en reconnaissant que les individus ont le pouvoir de résister contre cette exploitation.

Déoulant des conditions d'exercice de la profession, l'isolement expose les travailleuses à des risques d'abus. Le concept d'isolement peut schématiquement être envisagé sous la figure du tétraèdre (voir figure 2.1). La base de la pyramide représenterait l'individu, qui peut agir sur sa situation, et les trois côtés seraient autant de dimensions du phénomène. Ces facteurs ne sont regroupés dans des ensembles qu'à des fins analytiques; dans la réalité, ils se confondent et se renforcent mutuellement.

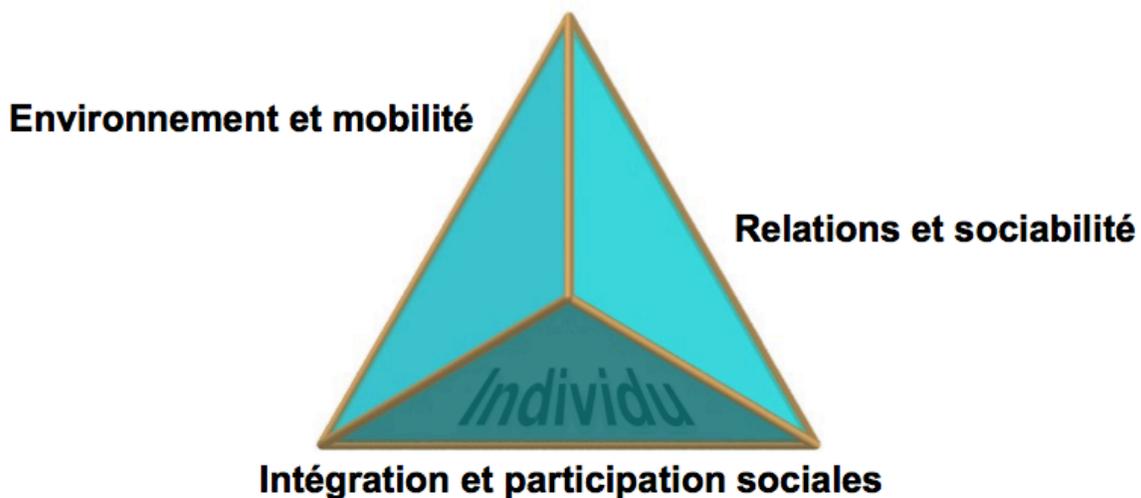


Figure 2.1 Les dimensions de l'isolement

Les facteurs de l'isolement relatifs aux relations et à la sociabilité concernent les obstacles au maintien des relations primaires des travailleuses, et les enjeux relatifs au développement de nouvelles relations. Cette dimension regroupe également les facteurs qui nuisent à la sociabilité

des participantes. Les facteurs environnementaux et en lien avec la mobilité se rapportent, d'une part, aux lieux de travail (maisons privées, quartiers résidentiels aisés), et d'autre part, à la dispersion et aux contraintes de mobilité des travailleuses. Finalement, les facteurs d'isolement liés à la négation du droit de participation sociale et aux difficultés d'intégration impliquent de s'intéresser à la manière dont les participantes tentent de s'intégrer au sein de réseaux, et à leurs expériences d'implication dans des groupes ou associations.

La notion de stratégie de résistance renvoie à *des actions posées par les travailleuses, intentionnellement ou non, pour combattre l'isolement ou le sentiment d'isolement, en fonction de la marge de manœuvre plus ou moins étroite dont elles disposent compte tenu de leur situation professionnelle et migratoire*. Définie d'une telle manière, la résistance peut prendre des formes variées. La notion de stratégies de *coping* mise de l'avant par Cohen (1991) est complémentaire à cette vision de la résistance. Selon la typologie forgée par l'auteure, les moyens utilisés par les travailleuses pour surmonter leurs difficultés peuvent être des ressources externes, des ressources internes, ou liés à un mécanisme d'atténuation. L'intérêt est de reconnaître qu'en dépit du contexte restrictif du PAFR, les travailleuses peuvent exercer leur agentivité pour résister contre l'isolement.

Objectifs de recherche spécifiques

Visant essentiellement à démonter la mécanique de l'isolement social des aides familiales et à identifier les stratégies mises en œuvre par ces dernières pour le combattre, cette recherche exploratoire poursuit les objectifs suivants :

- A. Identifier les facteurs d'isolement qui affectent les aides familiales en regard des trois dimensions du phénomène;
- B. Améliorer la compréhension de l'expérience subjective de l'isolement en lien avec le contexte professionnel et migratoire des participantes;
- C. Identifier les stratégies de résistance mises en œuvre par les répondantes pour contrer l'isolement et contester les rapports de pouvoir;
- D. Reconnaître les capacités d'agir des travailleuses en tant que sujets de résistance.

Nous verrons au chapitre suivant comment la stratégie méthodologique élaborée s'inscrit en cohérence avec la poursuite de ces objectifs.

CHAPITRE 3 : STRATÉGIE MÉTHODOLOGIQUE

Ce chapitre est consacré à la description de la stratégie méthodologique. Après avoir situé ma démarche dans le champ épistémologique, il s'agira d'apporter quelques précisions quant aux effets de la posture de recherche féministe sur l'ensemble de la démarche. Les procédures de collecte de données seront ensuite explicitées. Tant le terrain de recherche que les méthodes de collecte feront ainsi l'objet de présentations détaillées. Le chapitre sera clos par un commentaire sur la méthode d'analyse retenue.

Précisions sur la démarche de recherche

Considérations épistémologiques

Si dans sa plus simple expression, la méthodologie qualitative constitue une manière « quasi instinctive d'approcher le monde, de l'interroger et de le comprendre » (Paillé 2007 : 409), plusieurs distinctions peuvent être faites quant aux différents courants épistémologiques qui la traversent. Reposant sur des fondements ontologiques constructivistes (Bryman 2012), ma démarche se positionne au confluent de deux courants épistémologiques (désignés par Cresswell par l'expression « philosophical worldviews »), soit l'interprétativisme – voulant que les faits sociaux soient compris à partir du sens qu'en donnent leurs acteurs – et la posture engagée (« advocacy/participatory worldview »), laquelle inclut l'approche féministe retenue (Cresswell 2009). Prenant la forme d'une étude de cas consacrée à l'exploration en profondeur d'un pan de l'expérience des aides familiales migrantes à Montréal, ma recherche s'insère dans le paradigme méthodologique empirico-inductif (Cresswell 1998 dans Trudel, Simard et Vonarx 2007 : 39), c'est-à-dire que ses conclusions émergent de l'analyse du matériau recueilli sur le terrain. Voyons comment ces considérations s'incarnent concrètement dans une démarche de recherche féministe.

Recherche féministe

Dans sa définition la plus large, le féminisme est un projet politique et intellectuel de libération des femmes visant l'élimination de toute forme de violence et d'inégalités qui les affecte spécifiquement (Descarries 1998). En étroite relation avec le mouvement social qui l'a impulsée, la posture scientifique féministe comporte une double dimension, relevant à la fois de ce projet politique de transformation des rapports sociaux et d'une ambition scientifique visant le développement de connaissances (Dagenais 1987 dans Ollivier et Tremblay 2000). Plurielle, la recherche féministe tient davantage de la perspective que de la méthode de recherche puisqu'elle regroupe une multitude d'objets, de postures épistémologiques, et de stratégies méthodologiques. Pour Descarries, il s'agit « [d']un champ pluridisciplinaire de production des connaissances qui fait appel à divers outils conceptuels et problématiques pour analyser la dimension sexuée des rapports sociaux à la lumière des conditions symboliques, matérielles et sociales de leur reproduction. » (Descarries 1994 dans Ollivier et Tremblay 2000 : 10).

Critique de la posture positiviste classique²⁴, l'approche féministe aspire au renouvellement des savoirs et des pratiques de recherche :

En rupture avec la recherche traditionnelle de type androcentrique, la recherche féministe met l'accent sur le savoir et le vécu des femmes. [...] Ainsi l'objectif de ce type de recherche est-il tant la transformation des rapports sociaux de sexe qu'une meilleure connaissance de la réalité sociale, cela grâce à une prise en considération plus grande du point de vue et du vécu des femmes. (Beattie 1987 dans Mayer et Ouellet 1998 : 186-187)

La perspective féministe en recherche se traduit également par la remise en question des notions d'objectivité et de neutralité scientifiques, qui cèdent la place à l'idée d'engagement. Opposé à l'attitude de détachement habituellement prescrite en science, l'engagement se manifeste de plusieurs manières. Il concerne l'implication de la chercheuse, le souci de cohérence théorique, la volonté de transformation des inégalités, le rôle des participantes dans la recherche, de même que la relation qui s'établit entre celles-ci et la chercheuse (Ollivier et Tremblay 2000). La critique de ces notions révèle également

²⁴ La recherche féministe n'a évidemment pas le monopole de cette critique à l'endroit des postures épistémologiques positiviste/post-positiviste. Il s'agit néanmoins d'une dimension particulièrement importante sur laquelle nombre d'auteurs féministes insistent. À ce sujet, voir Beattie (1988), Dagenais (1999), ou Ollivier et Tremblay (2000).

l'importance de tenir compte de la subjectivité de la chercheuse²⁵, qui colore l'ensemble de la démarche de recherche. Selon Dorlin, la portée critique et revendicatrice de la recherche féministe, « que d'aucuns considèrent encore comme une marque de partialité contraire aux normes académiques, lui confère précisément cette puissante capacité à faire constamment retour sur ses propres sujets, outils, et pratiques de recherche. » (Dorlin 2009 : 6).

Ainsi, la posture féministe était-elle toute désignée pour atteindre mes objectifs de recherche. En plus d'orienter mon sujet, cette position politique et intellectuelle transparait dans ma volonté de donner la parole à des femmes qui en sont trop souvent privées. Dans le cadre de cette étude, mon engagement a pris la forme d'une implication bénévole au sein de l'Association des aides familiales du Québec (AAFQ). Sur le plan théorique, celui-ci se traduit par un souci de cohérence vis-à-vis de mon cadre conceptuel inspiré du féminisme matérialiste, qui a fait l'objet d'une explication au chapitre précédent. La dimension militante de mon projet fait écho aux objectifs politiques de transformation des rapports sociaux, dans la mesure où je souhaite que ma recherche puisse servir les intérêts de l'AAFQ en lui fournissant une analyse rigoureuse pouvant appuyer ses revendications. Afin de respecter les principes de la recherche féministe, j'ai également tenté de favoriser l'établissement de relations égalitaires avec chacune des participantes. Au moment de l'analyse, il m'a fallu tenir compte de ma propre subjectivité afin d'identifier les biais potentiels induits dans mon interprétation (voir « Portée et limites de la recherche », conclusion). Qui plus est, bien que j'aie choisi d'effectuer cette analyse seule plutôt qu'en collaboration avec les participantes — ce qui aurait été plus approprié dans le cadre d'une recherche-action —, j'ai tenté de valider mes interprétations auprès des participantes en organisant une activité de rétroaction. Nous verrons comment ces préoccupations se sont traduites dans le cadre de la collecte de données et de l'analyse.

²⁵ C'est d'ailleurs pour cette raison que j'ai décidé d'écrire ce chapitre à la première personne, plutôt que de me réfugier derrière le « nous » scientifique. Assumant ma place dans cette étude en tant que chercheuse, je vise ici à déconstruire cet idéal d'effacement tenace. Au sujet de l'écriture à la première personne du singulier en recherche ethnographique, voir Jamin (1985) et Bruner (1986).

Procédures de collecte de données

Le terrain de recherche : l'Association des aides familiales du Québec

Anticipant des difficultés de recrutement en raison de la nature privée des lieux d'exercice de la profession d'aide familiale et de la vulnérabilité²⁶ des femmes concernées, j'ai entrepris de contourner ces obstacles en m'impliquant au sein d'une organisation vouée à la défense des droits des travailleuses. La recherche a ainsi été menée auprès des membres de l'Association des aides familiales du Québec (AAFQ), un organisme à but non lucratif (OBNL) ayant pignon sur rue au centre-ville de Montréal. Œuvrant à la reconnaissance des métiers du *care* depuis 1975, celui-ci est un acteur de premier plan dans la lutte pour l'amélioration des conditions de travail des aides familiales. Bien que l'association défende les intérêts de toutes les travailleuses domestiques sans distinction quant à leur statut, 97% de ses membres seraient issues du PAFR selon la coordonnatrice de l'organisme. D'après les données tirées du registre des inscriptions implanté en 2005, l'AAFQ compterait plus de 2000 membres (essentiellement des femmes, faut-il le préciser), dont près de 250 membres actives, c'est-à-dire ayant participé à au moins une activité organisée par l'association au cours de la dernière année. En raison de ces caractéristiques, l'AAFQ m'est apparu d'emblée comme un milieu tout à fait approprié pour la réalisation de mon terrain de recherche.

Le mode de fonctionnement de l'organisation s'est également révélé propice à mon processus de recrutement. Outre les rencontres individuelles fournissant assistance et information aux aides familiales, l'association organise fréquemment des activités dans le but de favoriser la socialisation de ses membres. Ces événements furent pour moi d'excellentes occasions d'établir des liens avec les participantes (nous y reviendrons à la section suivante portant sur l'observation participante). Par ailleurs, mon intégration à l'AAFQ à titre de chercheuse a été facilitée par ma codirectrice de maîtrise, avec qui l'organisme avait déjà collaboré dans le cadre d'un autre projet de recherche. Sachant qu'il est parfois difficile de s'introduire au sein de

²⁶ Selon la seconde édition de l'Énoncé de la politique des trois Conseils (EPTC), statuant sur les règles d'éthique dans la recherche avec les êtres humains : « La vulnérabilité résulte souvent d'une aptitude limitée à décider pour soi-même ou d'un accès limité à des biens sociaux comme des droits, des opportunités de développement, et du pouvoir. » (EPTC 2010 : 11). Bien qu'ils n'affectent pas toutes les travailleuses de la même façon, le statut migratoire précaire et la relation de pouvoir asymétrique avec les employeurs placent le groupe des aides familiales dans la catégorie des personnes vulnérables. Ainsi, il m'est apparu que le risque pour les travailleuses de subir un préjudice était trop élevé pour tenter un autre mode de recrutement (comme par exemple dans un lieu public réputé pour être fréquenté par des aides familiales).

groupes communautaires très sollicités, ce contact préalable représentait un atout non négligeable.

Le choix de passer par l'entremise de l'AAFQ pour rencontrer des aides familiales a cependant induit certains biais. La limite la plus importante concerne les exclusions inhérentes à une telle méthode ; en recrutant les répondantes de mon étude parmi les personnes qui fréquentent l'association, j'ai écarté *de facto* les aides familiales qui ne sont pas membres ou qui ne participent pas aux activités, et qui par conséquent, sont probablement les plus isolées. Ce mode de recrutement n'en demeure pas moins cohérent avec mes objectifs de recherche, dans la mesure où mon projet vise entre autres choses à découvrir quelles étaient les motivations ayant initialement mené les participantes à s'impliquer à l'association.

Un autre biais potentiel réside dans le risque de réponses orientées par souci de désirabilité sociale. Présent dans beaucoup de recherches qualitatives, celui-ci survient lorsque les participantes d'une étude répondent en fonction de ce qui est jugé socialement acceptable, ou de ce qu'elles croient être la réponse attendue par la chercheuse. Dans le cas qui m'occupe, il est possible que certaines participantes, en voulant donner une image positive de leur association, aient exagéré les effets bénéfiques de leur implication sur leur situation, ou se soient montrées moins critiques de l'AAFQ en entrevue qu'elles ne le sont réellement. Pour réduire au maximum les effets de ce comportement, il me fallait questionner les répondantes de différentes manières pour tenter de dégager les éléments de réponses les plus sincères possible. Bien qu'il soit impossible de déterminer avec certitude si les témoignages sont altérés par ce phénomène, la lecture des transcriptions d'entrevues laisse croire que la technique de mitigation employée a fonctionné adéquatement.

Les méthodes de collecte : observation participante et entretiens semi-dirigés

La collecte de données s'est déroulée en deux phases associées à autant de méthodes de collecte, soit une phase préliminaire d'insertion dans le milieu de recherche, consacrée à l'observation participante, et la phase principale du terrain, dédiée à la réalisation des entretiens. Complémentaires et partiellement imbriquées, les deux phases se sont avérées aussi essentielles l'une que l'autre à l'atteinte des objectifs.

Lorsque l'observation dépend de la participation

Les séances d'observation participante de la phase d'insertion ont eu lieu hebdomadairement pendant quatre mois, soit de septembre à décembre 2012. D'une importance déterminante pour la suite de la recherche, ces visites à l'AAFQ devaient me permettre d'établir un contact avec les membres et de me familiariser avec la réalité des aides familiales. Bien qu'il faille généralement éviter de perturber le cours normal des activités du groupe observé dans le cadre d'un terrain de recherche, ma présence au sein de l'AAFQ ne pouvait être passive. Comme le souligne Fortin (1988), dans certaines circonstances, c'est la participation qui permet l'observation. Selon l'auteure, la plupart des groupes communautaires ou des organisations bénévoles « n'ont que faire d'un simple observateur embarrassant qui serait une nuisance, à tout le moins un poids mort s'il ne participe pas [...]» (Fortin 1988 : 28). Dans ce contexte, il était essentiel que je travaille bénévolement au sein de l'association. Pour Fortin, il s'agit là d'« un échange de bons procédés où tout le monde trouve son compte et personne n'abuse du temps ou de l'énergie des autres, denrées précieuses dans ce type de groupe ou d'association.» (Fortin 1988 : 28). Vu les ressources humaines restreintes de l'organisme²⁷, mon offre de bénévolat a été très bien reçue.

Ainsi mon implication prit-elle des formes variées au cours de cette période, durant laquelle j'y ai consacré en moyenne huit heures par semaine. D'abord chargée d'organiser des activités sociales et artistiques pour les membres, j'ai animé divers ateliers (séances de bricolage, visionnement de documentaires, discussions collectives autour d'un thème particulier), qui avaient lieu les samedis matin²⁸, dans les locaux de l'association. Généralement, l'activité était suivie d'un dîner collectif, où chacune des personnes présentes (moi y comprise) apportait un plat à partager avec le groupe. Ces repas représentaient de merveilleuses occasions d'échanger avec les membres, d'apprendre à les connaître, mais également de répondre à leurs questions me concernant. Ne cachant ni mon statut d'étudiante à la maîtrise ni mes intentions de recherche, je mettais néanmoins l'emphase sur mon rôle de bénévole lors de ces rencontres avec les membres, afin de les mettre à l'aise. Ne pouvant faire abstraction de mon statut de

²⁷ L'AAFQ ne compte que deux employées à temps plein, soit une intervenante et une coordonnatrice. Grâce à des partenariats établis avec les universités montréalaises, quelques étudiantes en droit (le féminin est inclusif ; bien que peu nombreux, des étudiants sont parfois du lot) y travaillent chaque semestre en tant que stagiaires. D'autres personnes provenant de divers horizons s'y impliquent bénévolement (membres, étudiantes, chercheuses) à des fréquences variables. L'organisme fonctionne d'ailleurs en partie grâce à l'implication de ces personnes qui y donnent du temps, puisque l'intervenante et la coordonnatrice ne pourraient à elles suffire à la tâche.

²⁸ Les samedis sont généralement les journées les plus occupées à l'AAFQ car elles sont consacrées aux ateliers de formation et aux activités sociales. Les membres s'y retrouvent habituellement à partir de 10h et y restent jusqu'à la fermeture, vers 16h.

« femme blanche québécoise éduquée de classe moyenne », qui constituait déjà une source d'inégalité en me plaçant en position de privilège vis-à-vis des participantes, je tentais néanmoins de minimiser l'influence de cette distance sociale en adoptant une attitude d'humilité. À ce sujet, la vision proposée par Laperrière est très éclairante : « Quels que soient ses connaissances ou ses diplômes, face à l'observé, la chercheuse est au départ une apprentie, une étudiante, une observatrice « naïve ». » (Laperrière 2003 : 280). En me présentant comme une jeune féministe sympathisante de l'AAFQ, je montrais ma sensibilité à la réalité des aides familiales même si je n'exerce pas moi-même cette profession.

Durant cette période, j'ai également contribué à l'organisation des multiples fêtes et événements spéciaux qui se déroulaient à l'association (fête d'Halloween, Journée portes ouvertes, Journée des aides familiales). Très vite, il m'est apparu que ces activités spéciales constituaient d'excellentes occasions pour les travailleuses de célébrer et de se divertir, ce qui expliquait la grande popularité de ces événements. Là encore, le contexte était favorable pour établir le contact avec les membres, particulièrement avec celles qui ne fréquentaient pas l'association sur une base régulière. Ma présence lors de ces événements semblait appréciée : les participantes m'invitaient à leur table pour manger, me parlaient, m'encourageaient à me joindre à elles pour jouer à des jeux. Plusieurs me sollicitaient même pour prendre des photos à leurs côtés, des séances qui pouvaient s'étirer longuement lorsqu'à tour de rôle, elles me demandaient de prendre la pose²⁹! J'acceptais avec plaisir de me prêter à l'exercice, voyant dans ces demandes une marque d'acceptation au sein de leur groupe. Les liens qui se développèrent graduellement entre l'observatrice que j'étais et les membres de l'association constituaient le cœur de cette phase de terrain préliminaire, dont le but était d'instaurer un climat de confiance propice aux entretiens à venir. Comme le souligne Fortin (1988), la relation entre la chercheuse et les personnes issues du milieu observé est fondamentale pour le succès de la démarche.

Malgré ma satisfaction devant la progression de mes relations avec les membres, je devais toutefois être attentive aux impacts négatifs que peut entraîner la dimension émotionnelle de ce type d'implication :

En effet, parce qu'elle valorise l'établissement de rapports de proximité, non-hiérarchiques, entre la chercheuse et la ou les participante(s), la recherche féministe est susceptible d'éveiller des attentes auxquelles elle ne peut pas nécessairement donner

²⁹ Les membres de l'AAFQ sont de grandes utilisatrices des réseaux sociaux, qu'elles emploient entre autres pour garder contact avec leurs familles et communiquer avec leurs amis, ici et ailleurs. Les nombreuses photos qu'elles prennent lors des activités qui ont lieu à l'association sont pour la plupart partagées en ligne.

suite, engendrant ainsi déceptions, craintes, aliénation, voire une certaine exploitation des participantes. (Ollivier et Tremblay 2000 : 107)

Pour éviter de telles conséquences, j'ai pris quelques précautions qui se sont avérées très utiles. L'excellente communication établie dès le départ avec la coordonnatrice de l'association me permettait de me référer à elle lorsque j'avais des doutes quant au comportement à adopter dans diverses situations. Avec les membres, je faisais particulièrement attention à ne pas formuler de promesses que je n'étais pas certaine de pouvoir tenir. Pour ne pas prendre plus de place que nécessaire au sein de l'organisme, je n'hésitais pas à travailler en collaboration avec d'autres stagiaires, et surtout, n'empiétais pas sur leurs projets respectifs. De cette façon, la négociation constante qui s'opérait entre mon statut de bénévole et celui de chercheuse se fit sans heurts.

Dans le but d'éviter de formaliser inutilement mes échanges, j'ai choisi de ne pas utiliser de grille d'observation lors de mes visites hebdomadaires à l'AAFQ. Cette décision ne m'a pas empêchée d'être attentive à la manière dont les membres interagissaient entre elles, de porter attention à la façon dont celles-ci s'impliquaient au sein du groupe, ou de prêter l'oreille aux confidences à propos de leurs difficultés. Ce faisant, j'ai pu découvrir des aspects de la réalité des aides familiales qui m'auraient autrement échappé, et intégrer ces découvertes à mon guide d'entretien. La tenue d'un journal de bord dans lequel je notais mes réflexions après chaque période d'observation s'est avérée très efficace pour consigner les informations recueillies. Cet exercice exigeant une bonne dose de réflexivité me fut très profitable à long terme, puisqu'il m'a permis de conserver des traces tangibles de l'évolution de mes relations avec les membres, en plus de constituer un excellent instrument de débriefing.

En janvier 2013, mon implication au sein de l'AAFQ a changé lorsque la coordonnatrice de l'organisme m'a proposé d'animer des « cafés-rencontres » les samedis matin. Le but de ces séances de discussion collective, qui prenaient la forme d'un cours de langue plus ou moins formel, était de faire pratiquer le français aux membres allophones³⁰. Interprétant cette offre comme une preuve de confiance, j'ai accepté cette responsabilité conjointement avec deux autres stagiaires. À l'hiver et au printemps 2013, la fréquence de mon implication devint donc bimensuelle, puisque j'animais alors une séance sur deux³¹. Ce changement me servit de

³⁰ La majorité des membres de l'AAFQ sont originaires de Philippines et s'expriment en anglais dans le cadre de leur travail. Chez les membres latino-américaines, l'usage du français comme deuxième langue n'est pas aussi répandu que l'on pourrait le croire. Ainsi, ces deux sous-groupes formaient l'essentiel des participantes des cafés-rencontres.

³¹ Je suis également restée active au sein de l'association après la fin de ma collecte de données, bien que la fréquence de mon implication aie été plus sporadique au cours de l'été 2013 (la saison estivale étant une période creuse pour l'association). En tout, mon implication au sein de l'organisme aura duré un peu plus d'un an.

période de transition vers la deuxième phase de ma collecte de données, consacrée aux entretiens individuels.

Entretiens semi-dirigés

L'enquête par entretiens m'est apparue comme la méthode de collecte principale la mieux adaptée à l'atteinte de mes objectifs. Mon étude portant sur les représentations et les pratiques des aides familiales, il a été convenu de réaliser des entretiens semi-dirigés individuels avec les participantes volontaires. Selon Blanchet et Gotman, ce type d'entretien vise la connaissance d'un « système pratique », soit les pratiques elles-mêmes et ce qui les relie : idéologies, symboles, etc. (Blanchet et Gotman 1992 : 33). Pour les auteurs, les discours produits par les interviewés sont à la fois modaux, c'est-à-dire qu'ils « tendent à traduire l'état psychologique du locuteur » (Blanchet et Gotman 1992 : 32), et référentiels, ce qui signifie qu'il s'agit « d'un discours qui décrit l'état des choses » et s'inscrit dans une carte sémantique déterminée par le parcours du sujet, son appartenance socioculturelle, sa biographie, etc (Blanchet et Gotman 1992 : 33). Ainsi, les questions posées dans le cadre de mes entretiens couvraient-elles autant des aspects concrets de l'expérience d'aide familiale (ex : Comment vous déplacez-vous lorsque vous sortez dans vos temps libres?) que les perceptions des répondantes quant à leur situation (ex : Vous sentez-vous libre de vous déplacer à votre convenance? Pourquoi ?) (voir annexe 1 « Guide d'entretien³² »).

Dans la mesure où la force de l'enquête par entretiens réside dans sa capacité à recouper plusieurs niveaux d'informations, cette technique s'est révélée efficace pour produire un matériau me permettant de répondre à mes objectifs de recherche. Selon Guittet, les différents registres dans lesquels se trouvent les informations pertinentes à la recherche sont les faits, l'émotion, l'opinion et les valeurs (Guittet 2008 : 41). Effectivement, les témoignages obtenus dans le cadre de ces entrevues s'inscrivent dans ces quatre registres.

³² La raison pour laquelle le Guide d'entretien présenté en annexe comporte davantage de questions relatives aux facteurs d'isolement qu'aux réponses des participantes devant de telles contraintes tient au caractère inductif de la recherche. En effet, le thème des stratégies de résistance a émergé et s'est précisé en cours d'analyse, ce qui explique pourquoi les répondantes n'ont pas été questionnées directement sur ce sujet.

Modes de recrutement

Ma décision d'attendre en janvier 2013 pour amorcer le recrutement a été motivée par plusieurs considérations pratiques. Premièrement, la participation se faisant sur une base volontaire, j'ai pensé que mes chances de trouver des répondantes augmenteraient au fur et à mesure que les membres de l'association apprendraient à me connaître. Le temps jouait en ce sens en ma faveur, et je m'efforçais de ne pas précipiter les choses. Deuxièmement, comme la plupart des membres qui fréquentent l'association ont congé les samedis, je devais m'assurer d'être disponible ces jours-là pour faire les entretiens. Or, de septembre à décembre, mon travail bénévole requérait que j'accomplisse diverses tâches les samedis, ce qui ne me permettait pas de prendre des rendez-vous individuels. Troisièmement, l'obtention de mon certificat d'éthique, condition *sine qua non* de la réalisation de la phase principale de ma collecte de données, est survenue à la fin décembre 2012, conformément à l'échéancier prévu. J'ai pu ainsi commencer le recrutement des participantes au retour des vacances des fêtes.

J'ai d'abord placé une affiche rédigée en français et en anglais bien en vue sur le babillard de l'association. À la mi-janvier, avec l'autorisation de la coordonnatrice, j'ai envoyé un courriel d'invitation à toutes les membres de l'association³³. Cette dernière m'a également fortement encouragée à parler de ma recherche aux membres lors des cafés-rencontres et des activités collectives de l'organisme. C'est cette technique qui s'est avérée la plus efficace. Alors que personne ne m'a contactée après avoir reçu le courriel ou vu mon affiche, plusieurs membres ont démontré de l'intérêt pour mon étude lorsque je leur ai expliqué en quoi elle consistait de vive voix. Plusieurs personnes qui assistaient fréquemment aux cafés-rencontres se sont ainsi portées volontaires. Finalement, la coordonnatrice et l'intervenante de l'association ont parlé de mon projet à plusieurs membres. Elles m'ont ainsi référé cinq personnes intéressées par ma démarche. Après m'avoir rencontrée afin d'obtenir plus d'information, trois d'entre elles ont accepté de m'accorder une entrevue.

Si une quinzaine de rendez-vous individuels fut confirmée pendant la phase de collecte principale, 11 entrevues se sont finalement concrétisées. Deux entrevues ont dû être annulées en raison d'un changement d'horaire de travail de dernière minute des volontaires. Bien qu'elles m'avaient assuré qu'elles souhaitaient reporter l'entrevue à plus tard, il n'a malheureusement pas été possible de trouver d'autres moments pour se rencontrer, leurs disponibilités étant

³³ Grâce à une fonction du logiciel gratuit *Mailchimp*, utilisé par l'association pour ses communications, il m'a été possible de savoir combien de personnes ont ouvert mon courriel d'invitation. En faisant un suivi deux semaines après l'envoi, j'ai constaté que 250 personnes avaient ouvert le message, sur un total de 576 destinataires.

extrêmement limitées et fluctuantes. Dans le cas des deux autres personnes, il s'agissait plutôt de désistements. L'une d'entre elles est revenue sur sa décision après avoir pris connaissance du formulaire de consentement et de la lettre d'information aux participantes, toujours distribuées au moins une semaine avant l'entrevue. Il semble que l'enregistrement du témoignage ait été la source de son malaise. L'autre personne s'est présentée tel que convenu le jour de l'entretien, mais n'avait pas lu les documents fournis avant le rendez-vous. En apprenant que l'entrevue était enregistrée et qu'elle devait signer un formulaire de consentement, elle a renoncé à participer.

Dans ces deux cas, je me suis fait un devoir d'assurer à mes interlocutrices que je comprenais leur situation, que leur décision n'affecterait en rien nos rapports, et surtout, qu'elle ne compromettrait pas leur participation au sein de l'AAFQ. Toutes deux ont semblé apprécier que je les rassure, et semblaient soulagées à la fin de notre conversation. Avec la deuxième personne, cette rencontre aura duré plus d'une heure ; en voulant m'expliquer pourquoi elle craignait d'être enregistrée, celle-ci m'a confié avoir traversé d'immenses difficultés pendant le PARF, qu'elle venait de terminer. Sentant qu'elle avait besoin de parler pour évacuer une partie de ses mauvais souvenirs, je l'ai écoutée, évidemment sans enregistrer ni prendre de notes. Au terme de notre échange, elle semblait reconnaissante d'avoir trouvé une oreille attentive. Je l'ai quittée en lui rappelant qu'elle pouvait trouver de l'aide à l'AAFQ, et en lui remettant une liste avec les noms et numéros de téléphone d'autres ressources disponibles, un outil que j'avais préparé en prévision de ce genre de situation. Cependant, je n'ai jamais revu cette personne, et j'ignore si elle a obtenu un suivi avec l'association.

Les répondantes

Le nombre restreint de participantes se justifie par le fait que c'est le contexte, plutôt que la probabilité d'occurrence statistique, qui vient valider les données recueillies (Blanchet et Gotman 1992 : 54). Conformément aux principes de la recherche qualitative, il ne s'agit pas de travailler à partir d'un échantillon représentatif, mais de créer un contact favorable avec les participantes pour accéder à « une connaissance détaillée et circonstanciée » (Deslauriers et Kérisit 1997 : 97) de leur réalité.

Si elles ont en commun le fait d'être venues au Canada dans le cadre du PAFR, les onze répondantes ont des trajectoires de vie très différentes. Sous l'apparente homogénéité de leur situation professionnelle se cachent des vécus riches et des profils variés (voir Tableau 3.1

Synthèse des profils sociodémographiques). Parmi les aides familiales ayant contribué à ma recherche, cinq sont originaires des Philippines, trois de l'Amérique du Sud, deux du Maghreb, et une d'un autre pays asiatique³⁴. Sans qu'un effort particulier ait été fait en ce sens, cette distribution est un apport intéressant à la démarche, puisque le point de vue de travailleuses du PAFR non-Philippines est rarement entendu dans la littérature.

En ce qui a trait à la distribution des âges au moment de l'entrevue, une répondante était dans la vingtaine, quatre dans la trentaine, cinq dans la quarantaine et une dans la cinquantaine. Concernant la situation matrimoniale, quatre participantes sont mariées. Trois d'entre elles l'étaient dans leur pays d'origine et visent la réunification familiale une fois leur résidence permanente obtenue, et l'une a rencontré son mari au Québec. Une participante est divorcée. Deux répondantes étaient en couple avec un conjoint québécois au moment de l'entrevue. Quatre répondantes étaient célibataires. Sept participantes ont un ou plusieurs enfants qu'elles feront éventuellement immigrer au Canada.

Six répondantes avaient déjà des contacts (amies, famille) au Canada à leur arrivée. En raison de leur importance numérique au sein du PAFR et des liens entretenus entre les membres de la diaspora, les Philippines sont nombreuses à développer leur réseau avant même leur arrivée au pays (Bals 1999). Cette situation concerne trois des cinq répondantes philippines. Il en va de même pour la répondante d'origine asiatique, qui disposait de relations avec plusieurs compatriotes établis au Canada antérieurement à son arrivée. Une répondante sud-américaine avait des connaissances éloignées dans d'autres grandes villes canadiennes. La sœur et les neveux de l'une des répondantes maghrébines vivent au Québec³⁵, et une Philippine a une partie de sa famille élargie (oncle, tante, et cousines) au pays.

Parmi les participantes, quatre Philippines et une Sud-Américaine avaient de l'expérience en tant qu'aides familiales avant de commencer le PAFR. Ces dernières avaient déjà travaillé hors des frontières de leur pays d'origine avant de venir au Canada. Les autres présentaient des profils variés. Les répondantes maghrébines étaient éducatrices à la petite enfance. Deux participantes sud-américaines détenaient des diplômes universitaires et occupaient des emplois

³⁴ Par souci de préservation de l'anonymat, j'ai choisi de ne pas nommer les pays d'origine des participantes, à l'exception des Philippines puisqu'elles sont nombreuses à en provenir. J'ai également décidé de ne pas croiser les attributs au sein de la Synthèse des profils sociodémographiques des volontaires (Tableau 3.1), afin de réduire les chances d'identification par recoupements d'informations. Malgré le recours à des pseudonymes, il est possible que les volontaires soient reconnues à l'intérieur du cercle restreint de l'AAFQ, puisque la coordonnatrice, l'intervenante, et certaines stagiaires connaissent les histoires de vie des répondantes en détails. Les participantes ont été prévenues du risque potentiel d'identification interne avant les entrevues.

³⁵ La situation de cette participante est atypique à plusieurs égards, nous y reviendrons plus en détails dans la section suivante.

de professionnelles. La seule répondante philippine qui n'avait jamais travaillé comme aide familiale était également diplômée universitaire. Elle était mère à la maison jusqu'à ce qu'elle commence le programme. La profession antérieure de la répondante asiatique n'est pas connue. En l'absence d'expérience préalable reconnue par le gouvernement canadien, près de la moitié des répondantes ont suivi une formation d'aide familiale d'environ un an, spécifiquement dans le but d'être admise dans le PAFR. Plusieurs répondantes ont eu plus d'un employeur au cours du PAFR. Sauf indication contraire, les résultats concernent exclusivement les expériences de travail qui ont eu lieu dans la région métropolitaine de Montréal.

Le statut migratoire des participantes est rattaché à leur permis de travail. Trois personnes étaient toujours dans le PAFR au moment de l'entretien, ce qui signifie qu'elles avaient un permis de travail fermé (associé au statut de *live-in*). Les huit autres répondantes avaient toutes leur permis de travail ouvert (permettant de travailler dans d'autres secteurs d'emplois ou en tant que *live-out*), certaines depuis aussi longtemps que 2010. Cinq répondantes résidaient toujours chez leurs employeurs au moment de l'entretien. Les autres participantes habitaient leur propre logement, qu'elles occupaient seules ou qu'elles partageaient avec des colocataires. Aucune des participantes n'avait encore reçu sa résidence permanente. Parmi les candidates à l'immigration les plus avancées dans leurs démarches, quatre personnes avaient déjà leur certificat de sélection du Québec (CSQ), dernière étape avant l'obtention de la résidence permanente. Les répondantes ont dénoncé à l'unanimité la longueur des délais pour le traitement de leur dossier d'immigration, de deux à trois fois supérieure à ce qu'elles anticipaient³⁶.

³⁶ Plusieurs répondantes m'ont parlé du choc qu'elles ont éprouvé en réalisant que les démarches migratoires prendraient beaucoup plus que les 24 mois qu'on leur faisait miroiter. Selon les données colligées par l'AAFQ, il faut en moyenne six ans aux travailleuses pour obtenir leur résidence permanente. Des délais supplémentaires s'ajoutent au moment de procéder à la réunification familiale. La chercheuse post-doctorale Kazue Takamura étudie les conséquences néfastes de cette séparation prolongée pour les enfants et pour les mères travaillant au Canada en tant qu'aides familiales. Sa communication intitulée « From Family Separation to Reunification: Social Constraints on Filipina Live-In Caregivers in Montreal », présentée à l'AAFQ en 2013 est à ce sujet des plus éclairantes. Je la remercie de m'avoir aimablement fourni le support visuel de sa communication, qui constitue une référence précieuse.

Tableau 3.1 Synthèse des profils sociodémographiques des répondantes

Caractéristiques sociodémographiques	Profils et nombre de participantes
Nationalité ou région d'origine	Philippines (5) Amérique du Sud (3) Maghreb (2) Asie (1)
Âge	Vingtaine (1) Trentaine (4) Quarantaine (5) Cinquantaine (1)
Situation matrimoniale	Mariée (4) Divorcée (1) En couple avec un conjoint québécois (2) Célibataire (4)
Enfant(s)	Oui (7) Non (4)
Contacts préalables au Canada	Oui (6) <i>Famille</i> (2) <i>Amies/connaissances</i> (4) Non (5)
Occupation antérieure	Aide familiale (5) Éducatrice (2) Professionnelle (2) Mère au foyer (1) Inconnue (1)
Statut migratoire	Permis de travail fermé (3) Permis de travail ouvert (8) <i>Avec CSQ</i> (4)
Situation résidentielle	Domiciliée chez les employeurs (5) Dans son propre logement (6)
Langue officielle la mieux maîtrisée	Anglais (8) Français (3)

Une situation professionnelle atypique : l'expérience de Dalal

Au-delà des différences sociodémographiques qui distinguent les répondantes entre elles, Dalal constitue à de nombreux égards une figure atypique parmi les volontaires. Bien qu'elle soit venue au Canada par le biais du PAFR au même titre que les autres participantes, Dalal n'aurait sans doute jamais entrepris des démarches d'immigration n'eussent été des problèmes de santé de sa sœur, établie au Québec depuis plusieurs années. Embauchée par cette dernière pour l'aider à s'occuper de ses neveux, Dalal vit une expérience complètement différente de celle des autres répondantes. Jouant son rôle de tante plutôt que celui d'une employée, elle jouit de conditions de travail exceptionnelles : elle n'est pas tenue d'effectuer des tâches ménagères, et travaille selon l'horaire qui lui convient, sans autre obligation que de contribuer au bien-être familial. Bien que la présence d'un lien de parenté ne constitue en rien une garantie contre l'exploitation, l'excellente relation que Dalal entretient avec sa sœur la prémunit contre les abus. Contrairement à la majorité des autres répondantes, Dalal ne perçoit pas l'obligation de résidence comme une contrainte, puisqu'elle apprécie la cohabitation familiale. Les liens forts qui les unissent à sa famille contribuent également à combler une partie de ses besoins affectifs, et semblent la protéger contre le sentiment d'isolement.

Sortant du lot, le témoignage de Dalal n'en est pas moins intéressant. En le comparant à ceux des autres répondantes, le discours de Dalal me permet de mettre certaines dynamiques en évidence par effet de contraste, raison pour laquelle j'ai choisi de le conserver au sein du corpus.

Déroulement des entretiens

Les onze entrevues ont été réalisées entre février et avril 2013. Celles-ci ont eu lieu les samedis, dans les locaux de l'AAFQ. Les rencontres se déroulaient habituellement dans une salle de conférence située au premier étage du bâtiment. Cet endroit présentait l'avantage d'être à l'écart du va-et-vient constant caractéristique des samedis à l'association. Dotée d'une fenestration abondante, cette salle confortable nous assurait de pouvoir parler sans risquer d'être entendues ou dérangées.

Seulement trois entrevues ont été menées en français, les huit autres répondantes étant beaucoup plus à l'aise de s'exprimer en anglais. Alors que j'anticipais des difficultés liées à la barrière linguistique, toutes les répondantes montraient un niveau de maîtrise de la langue

suffisant pour les besoins de l'entrevue. Les quelques mots d'espagnol et de tagalog qui se glissaient parfois dans les conversations ne m'empêchaient pas de comprendre les propos de mes interlocutrices. De leur côté, la plupart d'entre elles semblaient comprendre facilement le sens de mes questions, que j'avais pris soin de formuler dans un langage clair et accessible, et soumises à la vérification de l'intervenante de l'association, elle-même d'origine philippine.

Les entretiens duraient en moyenne une heure, nonobstant certains écarts importants (de 32 minutes à 1h40). Les entrevues les plus longues ont été réalisées avec des femmes qui fréquentent l'association régulièrement, et que j'avais côtoyées dans le cadre de plusieurs activités. Me connaissant mieux, elles semblaient plus à l'aise de se confier, et développaient davantage leurs réponses. À l'inverse, les répondantes avec qui j'avais eu peu de contacts étaient beaucoup plus réservées. Cela tend à confirmer l'importance de mon implication, qui semble avoir réellement contribué au succès de ma démarche.

Méthode d'analyse

L'analyse qualitative désigne un « ensemble de procédures visant à « donner un sens » à un corpus de données brutes mais complexes, dans le but de faire émerger des catégories favorisant la production de nouvelles connaissances en recherche » (Blais et Martineau 2006 : 2). Cette poursuite de sens ne peut s'effectuer qu'au travers de l'univers interprétatif de la chercheuse, composé de sa sensibilité théorique et expérientielle (Paillé 2007). Autrement dit, tant les connaissances que le vécu de l'analyste sont sollicités au moment de faire émerger une interprétation du phénomène étudié. Lorsqu'à l'instar du cas qui m'occupe, les mots sont l'unique outil de travail, Paillé rappelle que l'analyse consiste en « une démarche discursive et signifiante de reformulation, d'explicitation ou de théorisation d'un témoignage » (Paillé 2007 : 413).

Analyse thématique

À partir des enregistrements des entrevues, j'ai procédé à la transcription intégrale des entretiens. Suivant les recommandations de Paillé et Mucchielli (2008) à l'endroit des chercheurs débutants, le matériau obtenu a ensuite été approché selon la méthode de l'analyse thématique, qui consiste « à procéder systématiquement au repérage, au regroupement et, subsidiairement, à l'examen discursif des thèmes abordés dans un corpus [...] » (Paillé et

Mucchielli 2008 : 162). Cette méthode présente l'avantage d'être relativement simple et conviviale, tout en permettant une analyse fine du corpus. Plus précisément, je me suis inspirée de la méthode de la thématization continue proposée par les auteurs, voulant que les thèmes soient identifiés et notés au fil de la lecture, puis reformulés ou fusionnés au besoin, pour finalement être organisés en un arbre thématique (Paillé et Mucchielli 2008 : 166). Il est à noter que cette thématization a été réalisée de manière « artisanale », soit à la main et avec un programme de traitement de texte d'usage courant, plutôt qu'à l'aide d'un logiciel spécialisé³⁷.

La première étape a consisté en une lecture attentive de chacun des verbatims d'entretiens, sans annoter le document, afin de m'appropriier le contenu du corpus. À la seconde lecture, des notes ont été prises dans un document séparé. Celles-ci concernaient divers aspects des entretiens, et ne servaient qu'à consigner les idées germant pendant l'examen du matériau et pouvant éventuellement nourrir l'analyse. Ce n'est qu'à la troisième lecture des transcriptions que j'ai amorcé le travail de codage, soit l'opération par laquelle le discours des interviewées est traduit en de courtes expressions qui constituent les thèmes. Gardant à l'esprit les objectifs de recherche, j'ai d'abord généré une très grande quantité de thèmes inscrits à la main dans les marges des textes. Comportant un faible niveau d'inférence, les thèmes produits reprenaient souvent les mots des interviewées, et reflétaient le plus fidèlement possible la teneur de leurs propos. Une fois cette étape complétée, les thèmes formulés à partir de l'entretien étaient retranscrits à l'ordinateur dans un fichier associé à la répondante. Ce document constituait une sorte de « registre » des thèmes issus du discours de chacune des participantes. Tous les verbatims furent ainsi codés à la main, puis leurs thèmes furent consignés dans un registre individuel.

À la suite du codage de quelques entretiens, de grands ensembles thématiques ont commencé à émerger. J'ai alors entrepris de créer des rubriques, afin d'organiser le matériau. Par exemple, la rubrique « Communication avec les employeurs » me servait à rassembler tous les thèmes qui traitaient de cette question, indépendamment de la teneur des discours. Bien que les titres des rubriques se voulaient les plus explicites possible, un relevé servant à les définir fut créé concomitamment. Ces définitions me furent très utiles au moment de revoir l'agencement des thèmes et de fusionner ou fractionner les différents ensembles. Chaque fois qu'un registre individuel était complété, les thèmes qu'il contenait étaient copiés puis collés sous les rubriques

³⁷ J'avais initialement prévu d'utiliser le logiciel *NVivo* pour effectuer le codage de mon matériau. En commençant les procédures d'analyse, il m'a semblé que ce logiciel n'apporterait rien de plus à ma méthode, puisque le corpus, vu sa taille restreinte, pouvait aisément être traité par des outils moins sophistiqués. Au terme de l'analyse, je confirme que je n'ai pas regretté mon choix.

appropriées dans un document commun pour toutes les entrevues. Ce document faisait office de « super-registre », à partir duquel l'analyse s'est construite.

Cette méthode ascendante de réduction des données présente l'avantage indéniable d'être fidèle au discours des répondantes. En procédant par étapes, j'ai fait preuve de prudence, évitant de m'avancer trop rapidement sur le terrain de la conceptualisation. Essentiellement descriptifs au début de la démarche, les thèmes générés ont néanmoins graduellement évolué vers une forme de plus en plus interprétative. Par un processus itératif d'allers-retours entre le matériau de recherche et la théorie, mon objet d'étude s'est assemblé et précisé. Au terme du codage, certaines rubriques se sont révélées plus importantes que d'autres en regard des objectifs de recherche. Interrogés sous différents angles, les thèmes regroupés sous celles-ci ont été tour à tour agencés, hiérarchisés, opposés ou subdivisés afin d'en proposer une interprétation consistante (Paillé et Mucchielli 2008).

Validité, crédibilité et plausibilité des résultats

Activité de rétroaction

De toutes les méthodes permettant de vérifier la validité des résultats en recherche qualitative, celle qui semblait convenir le mieux à mon étude était le retour auprès des participantes. Très valorisée en recherche féministe, cette technique de triangulation est idéale pour partager l'interprétation des résultats de la recherche avec les sujets. Plus qu'une simple marque de reconnaissance, il s'agit de faire montre d'une réelle volonté de tenir compte des réactions des participantes. Les commentaires de ces dernières viennent bonifier l'analyse et permettent, s'il y a lieu, de rectifier les interprétations inexacts avant la fin du processus de recherche.

Dans cette optique, une activité de rétroaction sous forme d'une présentation des résultats de la recherche doublée d'une discussion collective entre les participantes volontaires était initialement prévue. En vue de cette activité, le formulaire de consentement signé lors des entretiens individuels comportait une question visant à savoir si la participante souhaitait assister à une telle rencontre. Un mois avant l'activité, les répondantes ont été invitées par courriel. Neuf personnes ont ouvert le message d'invitation, parmi lesquelles six femmes ont confirmé leur présence au cours des semaines suivantes. Or, le jour convenu, seulement trois personnes ont assisté à la présentation, et ce bien que l'activité ait été retardée de plus d'une heure afin de permettre à d'éventuelles retardataires de se joindre au groupe. Si les raisons

exactes de ces absences demeurent inconnues, il est raisonnable de croire qu'elles s'apparentent à celles des entretiens individuels annulés, soit à des changements d'horaire de travail de dernière minute ou autres contretemps.

L'activité se voulant souple et inclusive, j'ai choisi de ne pas enregistrer les interventions pour éviter de devoir obtenir le consentement écrit de chaque personne présente. Cela m'a également permis de garder une ambiance décontractée, et laissait la possibilité à ce que d'autres personnes se joignent au groupe en cours d'activité. Pour conserver des traces de cette rétroaction, j'ai eu recours au même procédé que durant la phase d'observation participante, notant mes impressions dans mon journal de bord immédiatement après la séance.

En dépit de la faiblesse de la participation, l'activité semble avoir été appréciée des trois répondantes présentes. Ces dernières ont formulé plusieurs remarques pertinentes qui abondaient dans le sens de mes interprétations, ce qui semble indiquer que le critère d'acceptation interne aurait été atteint. En l'absence de critiques, il me faut toutefois faire preuve de réserve quant à la portée de cette activité. Bien que j'aie insisté sur le fait que tous les commentaires constructifs étaient les bienvenus et que j'aie encouragé les participantes à exprimer leur désaccord dans le cas échéant, mes interprétations n'ont pas été contestées. Il est difficile de déterminer si cela s'explique par le fait que les participantes étaient complètement en accord avec moi, ou si leur assentiment était motivé par la gêne d'émettre une opinion dissidente devant d'autres personnes. En ce sens, je ne peux qu'accueillir avec circonspection l'acceptation consensuelle de mes analyses. Je considère néanmoins avoir fait tout ce qui était possible pour favoriser l'établissement d'un dialogue ouvert et respectueux de la diversité des points de vue. Au-delà de la question de la fiabilité de l'exercice, l'activité de rétroaction aura à tout le moins servi à diffuser les résultats auprès des répondantes présentes. Les conversations informelles avec les membres de l'association et les discussions avec l'intervenante et la coordonnatrice auront également été de précieuses sources de renseignements me permettant de croire à la validité de mes résultats.

Crédibilité et plausibilité

L'application d'une stratégie méthodologique en phase avec les objectifs poursuivis est cruciale pour le succès de la recherche. La crédibilité de la démarche repose sur une articulation judicieuse entre le choix des outils de collecte de données et la méthode d'analyse. Dans le cadre de mon étude, la crédibilité tient en grande partie à sa cohérence interne, ce qui signifie

que « les résultats, les interprétations, les hypothèses de travail sont plausibles compte tenu des données recueillies et de l'analyse effectuée » (Savoie-Zajc dans Mucchielli 2004 : 20). C'est précisément ce que j'ai tenté de faire en accordant une grande importance au respect des principes d'une démarche féministe. Mon rapport au terrain a fait l'objet de réflexions soutenues visant à favoriser la concordance entre les objectifs visés et les moyens d'y parvenir. Cela s'est notamment traduit par ma volonté d'engagement, qui m'a permis d'aborder mon terrain de recherche en douceur, en m'intégrant graduellement au sein de l'association. L'anticipation des obstacles liés au recrutement, de même que l'attention portée aux considérations éthiques, m'ont amenée à faire preuve d'autoréflexivité.

La plausibilité des résultats — qui feront l'objet des deux prochains chapitres — concerne surtout leur comparabilité avec des travaux effectués dans des contextes similaires. À ce sujet, le travail de Cohen (1991) sur les moyens employés par les travailleuses domestiques pour échapper aux rapports de pouvoir, les études de Bals sur les trajectoires des aides familiales migrantes à Montréal à la fin des années 1990 (Bals 1999) et de Pratt sur les travailleuses domestiques philippines à Vancouver (Pratt et Philippine Women Centre 1998; Pratt 1999b; 1999a; 2003) peuvent servir de comparatifs. Les travaux de McKay (2005) et d'Atanackovic et Bourgeault (2014) sur les obstacles à l'intégration des travailleuses migrantes au Canada peuvent également servir de références.

CHAPITRE 4 : LES FACTEURS DE L'ISOLEMENT

Ce chapitre est consacré à la présentation des principaux facteurs d'isolement recensés au travers des témoignages des participantes. L'analyse du matériau de recherche montre que ces facteurs découlent (pour la plupart) du rapport de force inégalitaire entre les aides familiales et leurs employeurs, du non-respect des contrats de travail, et de la contrainte au logement.

L'objectif étant de dresser un portrait d'ensemble afin d'éclairer ce pan méconnu de l'expérience des répondantes, ces facteurs — présentés distinctement à des fins analytiques mais confondus dans la réalité des aides familiales — sont regroupés sous quatre rubriques. Nous aborderons premièrement les relations professionnelles à travers quatre thématiques, soient la place occupée par l'aide familiale au sein de la famille d'employeurs, l'évolution des relations professionnelles, les enjeux liés à la communication, et les impacts des relations professionnelles négatives sur les travailleuses. Deuxièmement, nous nous attarderons au travail comme facteur d'isolement. Plus particulièrement, le temps et la charge de travail feront l'objet d'examen approfondis. Nous poursuivrons en nous interrogeant sur l'incidence des lieux de travail sur le sentiment d'isolement. La maison comme milieu de travail, l'obligation de résidence, et le rapport au quartier seront considérés tour à tour comme des vecteurs potentiels d'isolement. Finalement, la question de la mobilité sera appréhendée à partir des inégalités d'accès aux moyens de transport, des obstacles aux déplacements et des impacts de ces entraves sur les participantes.

Les relations entre les aides familiales et leurs employeurs

Dynamiques et complexes, les relations entre les aides familiales et leurs employeurs³⁸ constituent un enchevêtrement de rapports de pouvoir asymétriques, de liens affectifs plus ou moins forts, et d'attentes à géométrie variable. Leur ascendant est tel qu'il détermine dans une large mesure le déroulement du PAFR. Qui plus est, le potentiel de risque d'isolement est fortement lié à la qualité de la relation avec les employeurs, la teneur des relations se

³⁸ Différentes dénominations sont utilisées dans le but de refléter le mieux possible les propos des répondantes. L'expression « employeurs » au pluriel est privilégiée lorsque la répondante se réfère sans distinction au « couple d'employeurs ». Lorsque cette dernière parle explicitement de l'un ou l'autre des membres du ménage, l'expression est accordée au féminin ou au masculin selon le cas. Cette différence de désignation peut paraître anodine ; à mon avis, il n'en est rien puisqu'elle permet de révéler des nuances parfois importantes dans les rapports entre les membres de la famille et les aides familiales.

répercutant habituellement sur l'ensemble des conditions de travail. Considérant le contexte d'exercice de la profession d'aide familiale, il n'est pas étonnant de constater que la majorité des répondantes mettent la relation avec leurs employeurs au sommet de leurs préoccupations. Plusieurs participantes ont d'ailleurs souligné que leur charge de travail leur importait peu tant que la relation avec leurs employeurs était bonne et qu'elles se sentaient respectées :

« For me, work, I can. I can do the work even if it's hard, as long as the employers are nice. » (Irma, Phil.)

« Yes, like I said to my employer this time "I couldn't stay long in family, or I couldn't stay long in a work if I found that they didn't treat me nice. What is important to me is how you deal with me. It's not the work, because I could easily adjust myself doing the things. But what is important is how you deal with me. If you are very nice, then I wouldn't think of the hardship of the work I'm doing with you." ». (Gill, Phil.)

Ces témoignages font échos aux propos recueillis par Rollins, selon lesquels une mauvaise relation avec les employeurs augmente considérablement le niveau de difficulté du travail, ce qui explique que les travailleuses cherchent à maintenir de bons rapports professionnels (Rollins 1990).

Selon Asis (2005), les « bonnes relations » seraient basées sur l'établissement d'un lien de confiance entre les aides familiales et leurs employeurs. Cette confiance se manifesterait notamment par un respect réciproque, une communication satisfaisante, et des gestes d'inclusion témoignés par les employeurs à l'égard de l'employée (par exemple : le partage des repas) (Asis 2005). Du point de vue des aides familiales, les « bons employeurs » sont ceux qui les considèrent en tant que personnes, et non seulement comme travailleuses (Asis 2005). Cette considération s'exprime au travers de différents comportements ou attitudes (ex : les employeurs respectent leur liberté et leurs temps libres, se soucient de leur famille, ou témoignent de l'intérêt pour leurs projets), qui constituent des indicateurs de la qualité de la relation. Reprenant les mots de Sabel, Lutz (2011) définit pour sa part la confiance comme « the mutual expectation that neither party in a mutual relationship will exploit the vulnerability of the other » (Sabel 1993 cité dans Lutz 2011 : 81).

Or, parce qu'elles ne sont pas médiatisées au travers d'une structure hiérarchique dépersonnalisée comme c'est le cas pour les emplois occupés dans la sphère publique, les relations entre les aides familiales et leurs employeurs comportent un potentiel d'exploitation physique, psychologique, et économique inédit, fondé sur une subordination directe et personnelle (Rollins 1990; Nakano Glenn 2009). Pour Ibos, les relations professionnelles

difficiles entre les « nounous » africaines et leurs employeuses blanches sont caractérisées par des actes d'humiliation, de discrimination et de suspicion. Pour Honneth, l'humiliation sociale consiste à traiter une personne comme si elle n'existait pas socialement (Honneth 2006 cité dans Ibos 2008). Cette interprétation rejoint les conclusions de Rollins sur le statut de non-personne conféré aux travailleuses domestiques noires au sein de ménages blancs aux États-Unis. Selon l'auteure, la position sociale subordonnée des individus perçus comme des non-personnes exempte les autres de devoir les traiter avec respect.

Si la littérature suggère que les rapports professionnels entre les aides familiales et leurs employeurs peuvent être placés sur un large continuum allant des relations les plus saines aux cas les plus troublants de cruauté et de domination, les aspects négatifs de ces relations prédominent dans les discours recueillis. Mais qualifier les relations qui s'établissent entre les aides familiales et les familles qui les embauchent est un exercice délicat, notamment en raison de leur caractère évolutif, et parce qu'elles impliquent plusieurs personnes. Les tentatives de qualification requièrent la prise en compte de plusieurs éléments et commandent une certaine prudence. Parmi les éléments considérés dans le cadre de la présente étude, la dimension affective des rapports professionnels, l'évolution des relations à travers le temps, les enjeux liés à la communication, et les impacts de ces relations sur l'isolement des travailleuses seront abordés.

Faire ou non partie de la famille : oscillation entre rapprochements affectifs et distanciation professionnelle

« Plus qu'aucune autre relation professionnelle, [la relation entre les aides familiales et leurs employeurs] se tisse jour après jour dans l'émotion, dans les enjeux rapprochés d'un partage de l'intimité » (Ibos 2008 : 34). Dans ce contexte, Asis (2005) soutient que « in such an intimate setting as the household, those with good employers often come to have a family-like relationship with them » (Asis 2005 : 42). La situation d'Analyn constitue un bon exemple d'une telle relation « familiale ». Lorsqu'elle parle de ses employeurs, Analyn souligne qu'ils ne la traitent pas comme une « *nanny* », mais comme une membre de la famille à part entière. Cela se traduit entre autres par le fait que ces derniers respectent scrupuleusement ses droits, l'encouragent à sortir, l'aident dans son processus d'intégration, et lui témoignent une grande reconnaissance. Les enfants dont elle prend soin lui montrent énormément d'affection et l'appellent « leur deuxième mère ». Pour sa part, Analyn affirme se sentir comblée par cette

relation, qui dépasse largement le cadre professionnel. Cet attachement réciproque explique qu'elle soit demeurée *live-in*³⁹ plus de deux ans après la fin du PAFR.

Cependant, l'existence d'une affection mutuelle n'implique pas nécessairement le développement d'un tel sentiment d'appartenance familiale. La situation de Paulina, qui entretient d'excellents rapports avec ses seconds employeurs, illustre cette réalité. Lorsqu'elle prenait soin de la mère de son employeuse, une femme âgée en perte d'autonomie, Paulina a développé un lien très fort avec celle qu'elle appelait affectueusement « Janita ». À son décès, elle est demeurée chez ses employeurs pour s'occuper de leur bébé. Très démonstrative, Paulina exprime son affection à ses employeurs, et témoigne une grande tendresse à l'égard de leur petite fille, à laquelle elle est très attachée. Cet attachement semble réciproque, la petite étant depuis son plus jeune âge confiée aux soins de Paulina. Pour leur part, ses employeurs se sont impliqués dans ses démarches migratoires en faisant venir au pays deux de ses fils en tant qu'étudiants étrangers, afin d'accélérer le processus de réunification familiale. En dépit de la générosité hors du commun de ses employeurs et de l'affection qu'elle leur porte, Paulina ne se sent pas comme une membre de la famille.

En effet, les limites de la relation sont parfois révélées par des détails qui, implicitement, indiquent la « place » de l'aide familiale au sein du ménage (Asis 2005). Les employeurs de Paulina ont maintenu une certaine distance vis-à-vis d'elle, notamment en cessant, quelques semaines après son arrivée, de l'inviter à se joindre à eux pour le repas du soir. Le partage des repas, qui constitue l'un des indicateurs utilisés par Asis pour mesurer la familiarité des rapports entre les aides familiales et leurs employeurs, revêt une fonction symbolique. Dans ce cas-ci, il semble que le fait de ne pas inviter Paulina à leur table signale la volonté de ses employeurs de circonscrire les limites de la cellule familiale. Très attristée par cette situation au début, Paulina se demande parfois si cela n'est pas dû à la jalousie qu'éprouverait son employeuse à l'égard de la relation privilégiée qu'elle entretient avec sa fille. Il se pourrait que ce soit le cas, cette dynamique de rivalité pour l'amour des enfants ayant été mise en lumière par plusieurs auteures (Bals 1999; Lan 2003; Ibos 2008). Voyant la grande complicité qui s'instaure entre l'aide familiale et les enfants, certaines mères tentent d'éloigner l'employée de peur de perdre leur statut auprès d'eux. Il est également possible que les employeurs aient ressenti le besoin de

³⁹ Cette appellation vient du nom anglais du PAFR, soit *Live-in Caregiver Program* (LCP). Les termes « *live-in* » et « *live-out* » sont utilisés par les aides familiales pour distinguer les travailleuses qui demeurent chez leurs employeurs de celles qui ont leur propre logement. Bien que cette distinction soit la plupart du temps assortie au statut migratoire (les *live-in* étant généralement en cours de réalisation du PARF, tandis que les *live-out* l'ont nécessairement terminé), il arrive que certaines femmes, à l'instar d'Analyn, demeurent *live-in* même après avoir complété les 24 mois obligatoires. En l'absence de traduction satisfaisante, j'utiliserai ces termes en anglais pour désigner la situation résidentielle et professionnelle des répondantes.

préservent l'intimité familiale en réservant des moments pour eux seuls. Malgré l'excellente relation qu'ils entretiennent, Paulina et ses employeurs sont conscients des limites de tels rapports.

Inversement, le fait d'être désignée comme membre de la famille ne prémunit pas les travailleuses contre les abus. La dimension affective de la relation entre les aides familiales et leurs employeurs peut constituer un facteur de fragilisation pour les employées, notamment en les rendant moins susceptibles de revendiquer le respect de leur contrat de travail et de leurs droits (Bals 1999; Asis 2005). L'attachement, la reconnaissance, et la loyauté sont autant de sentiments pouvant se retourner contre les travailleuses. Certains employeurs instrumentalisent ces sentiments ou jouent sur l'ambiguïté de la relation pour demander des « services » pour lesquels les aides familiales ne sont pas rémunérées. Ainsi, pour Raquel, le fait d'avoir l'impression de faire partie de la famille limitait sa capacité à refuser les demandes de ses employeurs :

« Je manquais de temps pour moi. Parce que des fois, la nuit ils me demandaient « S'il vous plaît, j'ai besoin de quelque chose. », et j'étais pas capable de dire « Non, c'est mon temps. », alors « D'accord. », je le faisais. Ou la fin de semaine comme je te l'ai dit, des fois, ils disaient, « S'il vous plaît, j'ai besoin de ton service, est-ce que tu peux nous aider ? », alors je disais « Ok. ».

Est-ce que les employeurs te payaient plus cher quand tu faisais ça?

Mais... pas tout le temps. Je faisais les choses de bon cœur. Mais des fois, ils me disaient « Nous sommes désolés, mais... nous n'avons pas beaucoup d'argent. », et je disais « Ha d'accord. ». » (Raquel, A. du Sud)

Si Raquel était encline à faire les choses « de bon cœur », c'est en bonne partie parce qu'elle éprouvait de l'affection pour ses employeurs et leur enfant. Du côté des employeurs, les motivations qui les poussaient à formuler de telles demandes sont moins claires qu'il n'y paraît à première vue. Les analyses de Pratt suggèrent diverses explications pour comprendre les raisons qui amènent les employeurs à solliciter du travail gratuit de la part de leur aide familiale.

La première explication est précisément liée à la relation de proximité établie entre les protagonistes. Certains employeurs s'attendent à ce que l'aide familiale effectue des tâches gratuitement parce que cela rejoint leur manière d'envisager la relation, qui serait fondée sur une « bonne volonté » réciproque. Les personnes concernées sont la plupart du temps celles qui ont de la difficulté à se percevoir comme des employeurs (Pratt 1999a), cherchant plutôt à se représenter comme des « collaborateurs » qui assurent, de concert avec l'aide familiale, le

bien-être de la famille. Du fait de leur vision d'une relation moins hiérarchisée, et de leur point de vue, plus respectueuse de l'aide familiale, ces employeurs entretiennent des attentes élevées par rapport à la serviabilité de leur employée. Puisqu'ils estiment faire preuve de générosité vis-à-vis de leur aide familiale (générosité qui s'exprime de différentes manières, en dons ou en privilèges de toutes sortes, ex : donner des vêtements à leur employée, inviter cette dernière à manger avec eux, l'introduire au sein de leur cercle social en tant qu'« amie », etc.), ces derniers sont convaincus de la légitimité de leurs demandes (Lutz 2011). Selon Lutz (2011), les employeurs qui agissent ainsi refusent d'adopter des comportements rappelant la dichotomie maître/servante, tout en tentant de trouver des aménagements permettant de légitimer la relation asymétrique qu'ils entretiennent avec leur employée.

Une seconde explication est fondée sur le rapport d'exploitation constitutif de la relation entre employeurs et employée (Rollins 1990). Selon cette interprétation, les employeurs cherchent à extraire le maximum de travail de l'aide familiale aux moindres coûts possibles. Pratt a répertorié neuf tactiques utilisées par les employeurs pour y parvenir. L'une d'entre elles consiste à traiter l'employée de « matérialiste » ou à évoquer des problèmes financiers lorsque l'aide familiale demande à être payée pour les services fournis. Cela aurait pour effet de culpabiliser l'employée, et éventuellement de la faire cesser ses demandes (Pratt 1999a). À la lumière de l'entretien mené avec Raquel, il semble plus probable que les comportements de ses anciens employeurs se rapportent à cette seconde explication.

En raison de la dimension affective de la relation, certaines participantes en viennent à faire passer les besoins de leurs employeurs avant les leurs, une dynamique remarquée par Asis (2005). Par exemple, Irma est demeurée *live-in* pendant près de quatre ans après la fin du PAFR afin accommoder ses employeurs, au détriment de ses propres intérêts. Ayant intériorisé l'idée qu'elle faisait partie de la famille comme le lui répétaient ses patrons, Irma éprouve beaucoup de difficulté à mettre ses limites. Devant la consternation d'autres aides familiales face à ses conditions de travail déplorables et les mises en garde de ses voisins, Irma en est venue à douter de son statut au sein de la famille :

« They're asking, they're always telling me "Oh my god, really, you're doing that?", because they see me. Even my neighbours. "Doing the gardening?" My neighbours are telling me "You're not suppose to do that, they are not treating you like you're family, they're treating you like a servant". » (Irma, Phil.)

Malgré cette prise de conscience, il semble très difficile pour elle de se détacher émotivement de ses employeurs des six dernières années. Ne voulant pas paraître déloyale ou nuire à la

famille, elle mûrit longuement sa décision de démissionner. Dans les circonstances, il semble que le statut de « membre de la famille » agisse tel un écran entre les employeurs et l'employée, servant à dissimuler les abus et l'exploitation sous les apparences de bons sentiments (Asis 2005).

Les limites de l'affection et de l'attachement que portent les employeurs à leur aide familiale sont parfois révélées par des bouleversements survenant dans la vie de ces derniers (divorce, perte d'emploi, deuil, etc.). Lorsque ce type d'évènements ébranle la famille, les aides familiales sont susceptibles d'en subir les contrecoups. Grace a ainsi réalisé que son appartenance à la famille des ses employeurs était plus précaire qu'elle ne le croyait au moment où ces derniers ont été affectés par des problèmes financiers :

« I think when I first begun it was very good, so we like each other so, they hired me and we were like a family. They had two kids, and we took care of each other. That was when they were in good conditions... so it was a very happy life. But when they got some problems, in the proper family, I think I just did what I could do, your job as a live-in caregiver. [...] And if their income is getting lower, they can't keep me. So that was I was worried about, they were like "Oh you can go to find another family, and if we have money again you come back". So that made me quite confused. » (Grace, Asie)

Cet extrait de témoignage montre que le lien « familial » qui unissait la travailleuse à ses employeurs était beaucoup plus ténu qu'elle ne le croyait, d'où sa confusion au moment où ceux-ci lui ont annoncé qu'ils n'étaient plus en mesure de la « garder ». Le fait que ses employeurs lui aient dit qu'elle pouvait partir mais qu'ils la « reprendraient » peut-être si leur situation s'améliorait révèle un manque de considération pour ses intérêts, notamment en regard de ses obligations en vertu du PAFR et de son projet migratoire. Cela tend à renforcer l'idée selon laquelle la main-d'œuvre migrante temporaire serait perçue comme une « disposable workforce » (Guy et Boti 2011) par certains employeurs. N'ayant aucun contrôle sur la situation, Grace ne pouvait que se conformer à la décision de ses employeurs, bien que celle-ci ait des impacts considérables sur sa trajectoire migratoire⁴⁰. Cet épisode révèle également la perméabilité de la dimension affective vis-à-vis des fluctuations du contexte. Si,

⁴⁰ Pour les travailleuses, les impacts d'un licenciement sont multiples. Selon les informations compilées par l'AAFQ au cours des dernières années, il faut en moyenne sept mois aux candidates du PAFR pour obtenir un nouveau permis de travail nominatif, des délais causés par la lenteur du processus bureaucratique. Pendant cette période, les migrantes n'ont pas le droit de travailler, ce qui les plonge dans une grande précarité financière et matérielle, puisqu'elles perdent du même coup revenus et logis. Par ailleurs, ces périodes d'inactivité sont comptabilisées dans les 48 mois prévus pour réaliser les 24 mois de travail à temps plein requis dans le cadre du programme. Finalement, cet arrêt de travail involontaire repousse le moment de l'obtention de la résidence permanente.

lorsque tout va bien, les employeurs sont enclins à témoigner de l'affection à leur employée, il en va autrement en temps de crise, qui érode les sensibilités.

Pour éviter de telles dérives, certaines travailleuses restreignent leurs relations avec leurs employeurs à des rapports strictement professionnels. Celles qui adoptent cette stratégie soulignent l'importance d'établir leurs limites dès le départ, en fonction des moyens à leur disposition. Que ce soit en refusant de souper avec leurs employeurs, en quittant le domicile pendant les jours de congé ou en s'impliquant le moins possible émotivement dans leur travail, celles-ci se protègent du mieux qu'elles peuvent contre d'éventuelles formes de chantage émotif (Pratt 1999a). Nous aborderons ces questions plus en détails ultérieurement.

Des relations différenciées selon les membres de la famille

Malgré des avancées significatives en matière d'égalité, la division sexuelle du travail qui perdure encore aujourd'hui dans les sociétés occidentales se manifeste entre autres par une gestion majoritairement féminine de la sphère domestique et de la conciliation travail-famille. Les travaux récents de McKay et d'Ibos montrent qu'au Canada comme en France, ce sont généralement les femmes qui sont tenues de régler la question de la garde des enfants (McKay 2005; Ibos 2008). Pratt révèle que c'est la plupart du temps à partir du salaire des femmes que sont payés ces services de garde, peu importe les revenus engrangés par celles-ci et le type de services retenus (Pratt 2003). L'embauche d'une aide familiale permet de tirer profit d'une hiérarchisation sociale entre les femmes, construite sur des rapports sociaux de classe, de race, et de colonialisme (Kergoat 2009). Comme le résume Nakano Glenn :

la disponibilité d'une force de travail domestique féminine peu chère étaye les privilèges des hommes blancs : elle perpétue le concept de travail reproductif comme étant un travail de femmes ; elle entretient l'illusion d'une sphère privée pour les femmes ; elle déplace le conflit entre mari et épouse vers des luttes entre épouse et domestique. (Nakano Glenn 2009 : 58)

Cette configuration des rôles sociaux reproduit ainsi des rapports de domination « triangulaires » entre hommes et femmes, et entre employeuses et employées (Nakano Glenn 2009 : 59), où l'aide familiale devient le « prolongement ou le substitut de la femme au foyer » (Rollins 1990 : 74).

Analogiquement, chez les couples d'employeurs dont il est question dans le cadre de cette étude⁴¹, ce sont le plus souvent les femmes qui sont considérées comme les patronnes par les aides familiales. Dans les témoignages attestant de relations professionnelles difficiles, celles-ci sont décrites comme étant très exigeantes, peu (voire pas du tout) reconnaissantes, et enclines à recourir à la violence verbale et psychologique. Plusieurs interviewées ont mentionné que le caractère de leur employeuse représentait l'une des principales difficultés de leur travail. « Impatiente », « colérique », « *aggressive* », « *crazy* », « *no self-control* », « un caractère difficile », « un caractère fort », comptent parmi les termes utilisés pour décrire la personnalité des employeuses avec qui les participantes entretiennent des relations conflictuelles. À l'inverse, les conjoints sont pour la plupart dépeints comme étant plus compréhensifs, respectueux, et affables, mais également beaucoup moins impliqués dans la relation professionnelle :

« And what about the husband?

Richard is so very nice, he's always behind his wife. He understood the situation, but he couldn't say anything.

He was taking her side?

Yeah, he told me "Lisbeth, you have to follow the boss."

She was the boss.

Sure, it's her. But that word gave me too much. "Lisbeth, you have to follow the boss."

The boss is there, we are only three people, so I had to follow the boss. » (Lisbeth, Phil.)

Comme l'employeur de Lisbeth, il n'est pas rare que les conjoints se contentent d'appuyer les décisions de leur partenaire. Les rares cas où la relation avec l'employeur est tendue concernent les ménages où les deux membres du couple sont très investis dans le rapport d'autorité.

Il semble toutefois que les difficultés vécues avec les employeuses ne contaminent pas leurs rapports avec les enfants. Celles qui ont développé des liens affectifs forts avec les enfants à leur charge paraissent avoir acquis la capacité de cloisonner les relations avec les différents membres de la famille pour ne pas subir d'interférence négative :

« Les enfants là, je les ai adorés! Et même mon comportement avec eux, ça n'a rien à voir avec ce qui se passe avec mon employeuse. Les enfants ils étaient des anges, vraiment, et jamais je n'avais des problèmes avec eux. Pourtant il y avait de l'amour,

⁴¹ Tous les couples d'employeurs sont hétérosexuels, et l'organisation des ménages suit le modèle de la famille nucléaire.

c'est des belles choses entre moi et les enfants, c'est incroyable, c'est fou, je peux même pas imaginer. J'ai pris soin des enfants bien comme il faut, que ce soit manger, ou bien sortir, quand je sors, je les garde bien comme il faut. Ce qui se passe avec mon employeuse n'affecte pas ma relation avec les enfants. » (Amel, Maghreb)

La présence des enfants peut d'ailleurs constituer une motivation à laquelle s'accrocher, les activités en leur compagnie agissant comme soupape de pression professionnelle. Plusieurs répondantes soulignent qu'elles occupent un rôle important dans la vie des enfants, qu'elles connaissent parfois depuis leur naissance. L'affection qu'elles éprouvent à leur égard peut influencer leur décision de rester auprès d'une famille en dépit de conditions de travail désavantageuses (Lan 2003). Bien qu'ils soient généralement vécus plus positivement que les relations avec les employeurs, les rapports avec les enfants comportent également leurs lots de difficultés. Une participante confie avoir subi de la violence physique et psychologique de la part de l'une des enfants à sa charge depuis plusieurs années, mais l'excuse en soulignant que son comportement se justifie parce qu'elle est adolescente. Elle refuse d'en parler à ses employeurs pour ne pas nuire au climat familial, mais également en raison de son attachement pour cette jeune fille qu'elle a élevée.

À l'instar des autres exemples rapportés, cette situation illustre comment la nébuleuse question du rapport affectif avec la famille peut compliquer les rapports professionnels et limiter l'exercice des droits des travailleuses. À ce chapitre, il semble que seule Dalal, employée par sa sœur aînée pour l'aider à élever ses quatre enfants, soit réellement à l'abri de telles dérives. Dans son cas, le lien de parenté prime largement sur le rapport professionnel. Heureuse d'être venue au Canada pour prêter main-forte à sa sœur, Dalal est protégée par son statut familial, qui conditionne l'ensemble de son expérience dans le PAFR.

Évolution des relations, attentes, et ajustements réciproques

Chaque foyer comporte ses règles et ses usages. Les aides familiales qui ont travaillé pour différents employeurs insistent sur la singularité de chacun de ces milieux. Pour Grace, l'arrivée dans une famille est une phase délicate de la relation professionnelle :

« When you first arrive you feel it's quite new experience, you have to restart, to learn. »
(Grace, Asie)

Pour les travailleuses comme pour les employeurs, la période initiale d'acclimatation peut être particulièrement stressante. Les premières doivent apprivoiser un nouvel environnement de travail et de vie, assimiler les normes familiales, et saisir les attentes de leurs employeurs. Les seconds doivent quant à eux s'habituer à la présence d'une étrangère sous leur toit, et intégrer leur statut d'employeur. Pour ces derniers, il peut être déstabilisant d'accueillir une aide familiale. Comme l'a montré Pratt (2003), les couples qui embauchent une aide familiale pour la première fois ne sont souvent pas préparés personnellement et émotionnellement à ce changement. L'inconfort réciproque généré par ce bouleversement tend à se résorber au fur et à mesure que se développe la relation, ce qui ne veut pas dire que l'évolution des rapports soit nécessairement linéaire. Les discours des participantes indiquent que des revirements, ruptures, ou discontinuités dans les relations sont susceptibles de survenir à des moments particuliers du PAFR, soit après une période de « lune de miel » plus ou moins longue, soit à la toute fin du programme, devant l'échéance imminente du contrat.

Il arrive que la relation s'amorce favorablement, mais qu'elle se dégrade avec le temps. Au cours des premières semaines, voire des premiers mois, les employeurs se conforment au contrat de travail et agissent de manière respectueuse. Toutefois au fil du temps, les exigences augmentent et les comportements changent, parfois de manière graduelle et subtile, d'autres fois beaucoup plus radicalement :

« Donc je suis une aide familiale, j'ai commencé mon travail, hum, normal, j'ai signé un contrat, j'ai rencontré mon employeuse, il y avait des tâches à faire, on était d'accord pour tout. Les premiers mois ça a bien été, on a... j'ai respecté mon contrat et tout, j'ai fait tout ce qu'il faut, mais après, heu, ça a commencé les problèmes, mon employeuse a commencé à demander des choses qui, franchement, n'avaient rien à voir à ce qui était dans le contrat. » (Amel, Maghreb)

Certaines participantes attribuent ces transformations à des événements survenus dans la vie de leurs employeurs (problèmes conjugaux, difficultés professionnelles, précarité financière, etc.), alors que d'autres ne parviennent pas à s'expliquer les causes de la détérioration de leurs relations professionnelles :

« Especially, I don't know why, she was so very nice my employer. [...] But then she changed, I don't know why, she changed her attitude. But first she was so nice.

When did this change happen?

Well she changed her attitude when she was caring for her baby, the third baby. It's then. It was like, I couldn't quit her because I had to finish my 24 months, you know, my mind was set on 24 months. I had to sacrifice. » (Lisbeth, Phil.)

Dans tous les cas, les répondantes concernées ont tenté, dans un premier temps, de sauver la mise en s'ajustant aux exigences de leurs employeurs. Les travailleuses n'ont d'autre choix que d'exercer leur capacité d'adaptation — faculté essentielle dans le contexte du PAFR — pour parvenir à compléter les 24 mois obligatoires dans les délais requis. Le seuil de tolérance des participantes est cependant variable ; alors que certaines, comme Lisbeth, semblent résignées à tout endurer pour terminer le programme au plus vite, d'autres en viennent plus ou moins rapidement à mettre leurs limites et à s'opposer à ce qu'elles jugent inacceptable.

Il est particulièrement difficile pour les travailleuses de s'adapter à leur milieu de travail lorsqu'elles se butent à « l'insatisfaction chronique » de leurs employeurs. Cette insatisfaction se manifeste à propos de la qualité du travail, jugée insuffisante, ou de la travailleuse elle-même, taxée d'incompétence. Des employeurs reprochent sévèrement à leurs aides familiales de mal faire leur travail, ou les blâment injustement pour des détails. Que ce soit à propos du lave-vaisselle qui n'est pas rempli de la « bonne » façon, ou des serviettes qui sont « mal » pliées, les sources d'insatisfactions sont souvent anodines. Pour les participantes qui ont subi de tels reproches, la manière de se faire reprendre était parfois plus difficile à accepter que la teneur des critiques. Les accusations infondées sont particulièrement déstabilisantes pour les travailleuses concernées, qui ne savent pas comment réagir :

« I had to worry about the next day, because I was blamed for anything. Scratching the wall, things like that, the hole in the shirt... [...] It's always my fault, even though that I didn't do that. Why should I do that? I don't iron like that. I didn't do. She said " Yes you do, because you're jealous of your Madam." [*petits rires sarcastiques*]. What? I just laugh you know. Sometimes I just get angry. I just... sometimes I get angry because I don't know what to tell them! » (Lani, Phil.)

Dans le cas d'Amel, l'attitude méprisante de son employeuse à son égard est l'un des aspects les plus éprouvants de son passage dans le PAFR. Au sujet d'un incident⁴² qui l'a profondément blessée, elle raconte sa réaction :

⁴² L'employeuse était furieuse car elle croyait qu'Amel n'avait pas lavé ses draps, même si cette dernière l'assurait du contraire. Plutôt que de lui demander de les relaver, l'employeuse aurait jeté les draps aux pieds d'Amel en la traitant de menteuse.

« J'ai pleuré et tout j'ai appelé même ici [AAFQ] j'ai dit « Regarde comment elle se comporte avec moi, regarde, c'est très insultant, c'est très insultant ». Regarde, des fois il y a des gens, il y a le savoir-vivre, comment on parle aux gens. Même si je suis sa bonne, sa bonniche, *whatever*, son esclave et tout, mais quand même, essaie de parler, essaie de dire des beaux mots. Qu'est-ce qu'elle va perdre si elle me dit « Ok regarde je trouve qu'ils sont pas bien lavés, tu peux les refaire s'il te plaît? », ou quelque chose comme ça « Oui ». Mais non, c'est là, de les jeter là, c'était fou, c'était incroyable. Là j'ai détesté ce que j'ai fait. J'ai vraiment regretté d'être aide familiale là. Ce-jour là je me sentais insultée, je me sentais rien, je pèse rien dans la balance. C'est fou, c'est des sentiments qui font mal quand même.» (Amel, Maghreb)

Cet incident, jumelé à l'accumulation des comportements dénigrants de son employeuse pendant le programme, semble avoir ébranlé son estime d'elle-même. Selon Bals, les aides familiales maghrébines seraient particulièrement sensibles à l'humiliation. Les attentes élevées qu'elles entretiennent vis-à-vis de leur projet migratoire aggravent le choc qu'elles éprouvent devant la négation de leurs droits, tandis que leur situation socioéconomique antérieure, généralement favorable, ne les prépare pas à subir de tels traitements (Bals 1999).

La fin du contrat est une phase délicate de la relation professionnelle pouvant également s'avérer pénible. Des répondantes ont mentionné que l'attitude de leurs employeurs à leur égard avait changé, que ce soit dans leur manière de s'adresser à elles ou en cessant d'exprimer de la reconnaissance pour le travail effectué. Quelques-unes d'entre elles ont vu leur liste de tâches s'accroître considérablement durant les derniers mois de leur contrat :

« I feel like now that I just have two months they are giving me more work. But two months, it's ok, I'm gonna finish it. [...] But now they don't even care, even if I finish at 10 pm they don't care, they're not... I just don't want to have an argument with them anymore. » (Irma, Phil.)

D'autres n'ont pas été payées pour leurs heures supplémentaires, ou ont été privées de leurs vacances. Dans ces circonstances, les aides familiales concernées s'expliquaient ces comportements par la colère ou le stress de leurs employeurs à l'idée de les voir partir et de devoir s'organiser autrement.

Il arrive que la situation inverse se produise, et que la relation s'améliore soudainement à la veille du départ. Des participantes dont les relations avec leurs employeurs étaient plutôt tumultueuses au cours du PAFR ont remarqué une amélioration significative de leur climat de travail lors des dernières semaines de leur contrat. Il est probable que cette amélioration soit

due au soulagement anticipé vis-à-vis de la fin imminente d'une relation conflictuelle, mais elle pourrait aussi s'expliquer par une volonté mutuelle de terminer le contrat en bons termes.

Enjeux de communication

La possibilité pour les aides familiales d'établir une communication satisfaisante avec leurs employeurs représente l'un des enjeux cruciaux de la relation professionnelle (Lutz 2011). La qualité de la communication varie en fonction du respect témoigné par les employeurs à l'endroit de l'employée⁴³, mais également selon la personnalité et le caractère des protagonistes. Pour Rollins, la communication, tant par ses éléments de forme que de fond, peut constituer un excellent indicateur des rapports de pouvoir (Rollins 1990). Le ton, les différences de dénominations réservées à l'employée et aux employeurs (ex : employée appelée par son prénom, employeurs appelés Madame, Monsieur, *Sir*, ou *Madam*), ou la familiarité que les employeurs se permettent à l'égard de leur employée sont autant d'indices d'une relation inégalitaire. Le contenu des échanges est également révélateur des rapports à l'œuvre. Ceux-ci sont souvent exposés lorsque la communication concerne des sujets sensibles, tels que des désaccords à propos des conditions de travail ou de la rémunération.

Les différents registres de communication entre les employeurs et les aides familiales peuvent être regroupés au sein d'ensembles désignés par l'expression « modes de communication ». Créés à des fins analytiques à partir du matériau de recherche, ceux-ci nous renseignent sur les dynamiques communicationnelles entre employeurs et employées, et constituent, en ce sens, des indicateurs de la qualité de la relation⁴⁴.

L'établissement d'un dialogue entre les employeurs et l'aide familiale est habituellement possible lorsque la relation est basée sur le respect. Un épisode raconté par Paulina illustre cette condition. Ayant remarqué une erreur sur son talon de paie, Paulina devait réclamer un montant à son employeur pour des heures supplémentaires. Au moment opportun, elle a abordé son patron gentiment, en lui demandant s'il avait du temps pour discuter. Devant son ouverture, elle lui a exposé franchement son problème. Son employeur s'est montré compréhensif et a réglé la situation sans attendre.

⁴³ En raison de leur position subordonnée, les employées sont forcées de se montrer respectueuses, alors que le respect des employeurs n'est pas acquis.

⁴⁴ Il est à noter que ces ensembles ne reflètent pas tous les cas de figure possibles, et que la plupart des participantes ont expérimenté plusieurs modes de communication.

Cependant, les efforts des travailleuses pour communiquer en mode *dialogique* ne sont pas tous couronnés de succès. Lorsque, vers la fin de son contrat, Raquel décide de parler avec ses employeurs de certains aspects de son travail qui la dérangent, les résultats sont mitigés :

« À la fin j'ai décidé, je vais attendre, puis je vais parler avec eux. Des fois je m'assois et je disais « Ok, je dois parler avec vous. Je pense que ça, ce n'est pas bon, ce n'est pas correct ». Quand je parlais avec eux, au début de la semaine, tout changeait. Certains mois, c'était excellent, ils me donnaient toujours raison. Mais des fois, « haaaaaa ! » [sourir d'exaspération]. C'était pas possible, l'employeuse... » (Raquel, A. du Sud)

Il semble que la réceptivité des patrons de Raquel ait été plutôt variable, ce qui nuisait à leur communication. Pour Amel, la fermeture de sa patronne rendait les communications pénibles. Du point de vue de la travailleuse, il semblerait que ses tentatives de discussion se soient même avérées nuisibles :

« Ça a commencé des problèmes, j'ai essayé de parler à mon employeuse mais jamais, ça marchait jamais et c'était toujours heu... le résultat contraire, ça veut dire quand moi je parle, elle elle devient plus exigeante, elle veut rien savoir, elle ne voulait rien savoir. » (Amel, Maghreb)

Ainsi, il apparaît que la possibilité d'établir un dialogue est liée à la qualité de la relation entre les aides familiales et leurs employeurs. L'ouverture au dialogue de ces derniers est déterminante pour le succès de la démarche.

En certaines circonstances, les aides familiales ressentent le besoin de mettre leurs limites, de revendiquer leurs droits, ou de protester contre une injustice. La communication passe alors en mode *affirmatif*. Il s'agit généralement d'une communication réactive, c'est-à-dire en réponse à une action des employeurs. Des participantes ont rapporté avoir vécu des épisodes de confrontation avec leurs employeurs, pendant lesquels elles ont tenté de faire valoir leurs intérêts :

« [...] I talked to her actually, I said "Madam, I know what are my rights here". I told her because we Filipinas when we leave the country the government educate us for our rights, that's why I know. » (Lani, Phil.)

Tout en respectant la hiérarchie – notamment en s'adressant à son employeuse en l'appelant « Madam » – Lani a fait preuve de fermeté en défendant ses droits. Pour celles qui osent s'affirmer, les résultats sont parfois surprenants. Alors que la communication avec son

employeuse était pour le moins houleuse au début du contrat, elle s'est considérablement calmée après que Francisca se soit opposée à un comportement qu'elle jugeait inacceptable :

« [My employer], she screams with everybody, sometimes, with me too, sometimes she was screaming to me, until the time I said "No, stop. If you want to talk with me you have to TALK with me". And she said "No! At my work I have many employees and I scream to them, and I scream to my family". And I said "No. Because, your employees, I don't know what they think, and your family is your family, but to me, if you want to tell me something, you have to talk with me." » (Francisca, A. du Sud)

Toutefois, lorsque la situation ne s'améliore pas, certaines aides familiales en viennent à rompre la communication avec leurs employeurs, réduisant leurs interactions avec ces derniers au strict minimum. Cet état de rupture pourrait être qualifié de mode de communication *démisionnaire*. Souvent accompagné d'un sentiment de résignation, celui-ci agit comme moyen de protection émotionnelle chez les aides familiales concernées. Ainsi, ayant sollicité l'aide de la Commission des normes du travail (CNT) dans l'espoir de régler les litiges qui l'opposaient à son employeuse, Amel subit un véritable choc lorsque l'agent qui vient la rencontrer sur son lieu de travail lui explique que son seul recours pour résoudre leur conflit est de rétablir une bonne communication avec sa patronne. Puisqu'elle avait déjà tenté à maintes reprises d'aborder son employeuse, Amel se retrouve totalement dépourvue devant ce conseil mal avisé. Cette rencontre décevante semble l'avoir poussée à se replier sur elle-même :

« Je suis devenue plus nerveuse. Tellement que c'était trop, tellement que c'était injuste, tellement que c'était pas facile de parler, de communiquer [...]. Je ne veux pas, au fond de moi, finalement, j'ai cédé, tellement que j'ai trop parlé, j'ai cédé, et je ne veux plus parler, je ne veux plus raconter, tellement que je sais que ça ne donne rien. Ça mène à rien et ça sert à rien, voilà. » (Amel, Maghreb)

Quand il apparaît impossible pour les travailleuses de s'affirmer ou d'établir un dialogue, certaines se réfugient dans le silence. Pouvant être perçu comme un signe de docilité par les employeurs, ce mutisme s'avère extrêmement dommageable pour les aides familiales qui ont tendance à s'y réfugier. Pour éviter une confrontation avec leurs employeurs, des participantes ont mentionné s'être tues à une ou plusieurs occasions, alors qu'elles auraient souhaité pouvoir exprimer leur point de vue. Parmi les personnes concernées, Irma est probablement la plus critique envers elle-même. Lorsqu'elle parle de sa future remplaçante chez ses employeurs, elle se culpabilise de ne pas avoir su s'affirmer davantage :

« I hope that she is going to exercise her rights. Because me, I, I don't know... Sometimes I was thinking also that's maybe it's my fault, because I didn't even say no, I always say "ok". » (Irma, Phil.)

Quoi qu'elle en pense, Irma n'est pas à blâmer pour sa situation. Le cadre normatif du PAFR, à l'avantage des employeurs (McKay 2005), maintient les travailleuses dans une position de précarité. Dans les circonstances, la plupart des participantes tentent, à divers degrés, de préserver des rapports harmonieux avec leurs employeurs, parfois même au détriment de leurs droits ou de leur sécurité.

L'établissement d'une communication satisfaisante et égalitaire semble hors d'atteinte pour les aides familiales vivant des difficultés avec leurs employeurs. Le mode dialogique, basé sur le respect mutuel, peut difficilement être adopté lorsque les employeurs utilisent leur rapport de pouvoir au détriment de l'aide familiale. Pour être efficace, le mode affirmatif nécessite quant à lui des capacités relationnelles particulières et une bonne dose de confiance en soi. En l'absence de dispositions favorables, le mode démissionnaire et le silence deviennent des options par défaut, exposant les travailleuses à des risques d'abus de toutes sortes. De manière générale, l'incapacité à communiquer adéquatement est un écueil pour la poursuite des relations professionnelles.

Impacts des relations professionnelles négatives

Les relations professionnelles conflictuelles ont des répercussions majeures sur le déroulement du PAFR, et accroissent significativement le risque d'isolement pour les travailleuses. Les problèmes relationnels vécus avec les employeurs sont une source de détresse psychologique pouvant avoir de graves conséquences pour les travailleuses (Bals 1999).

Le témoignage de Lisbeth illustre cette réalité. En cours d'entrevue, cette dernière laisse filtrer le désespoir qu'elle ressentait lorsque la relation avec son employeuse s'est détériorée. Durant les derniers mois de son contrat, le désarroi et l'épuisement l'empêchaient d'entretenir sa vie sociale. N'ayant ni l'envie ni l'énergie pour exercer sa sociabilité, Lisbeth s'est retrouvée de plus en plus isolée. Sans spécifier si elle a reçu un diagnostic de dépression, elle mentionne à plusieurs reprises combien elle se sentait déprimée :

« It's so... it's like my heart was crying inside, and I wanted to shout... It had a bad impact on me. Emotionally, psychologically, it really affected my personality, my physic,

you could see me like... You know, if I didn't contact my fellow Filipina to share what I was doing... I cried every night... I was so depressed. » (Lisbeth, Phil.)

L'expérience de Lisbeth n'est pas unique. D'autres participantes ont rapporté des situations similaires, où les problèmes avec leurs employeurs les ont profondément affectées physiquement et psychologiquement. Le stress généré par des conflits persistants mine le moral des aides familiales, et contribue à leur isolement.

Or, les relations primaires et sociales jouent un rôle de régulateur émotionnel en situation de stress (Cobb 1976 cité dans Machielse 2006). Les fonctions de soutien et de protection qu'elles remplissent sont d'autant plus importantes en période de crise. Paradoxalement, le stress et les épisodes dépressifs conduisent les individus à se replier sur eux-mêmes, ce qui accentue le déficit relationnel (Weiss 1973; Machielse 2006). Pour les aides familiales, ce déficit est aggravé par le contexte du PAFR, qui d'une part, perturbe le maintien des relations primaires, et d'autre part, limite les possibilités de socialisation.

En somme, les répondantes qui vivent des relations professionnelles globalement positives traversent le programme plus facilement, en dépit de ses contraintes intrinsèques. Au contraire, les travailleuses qui rencontrent des difficultés avec leurs employeurs semblent vivre des expériences pénibles, puisque ces rapports se répercutent sur l'ensemble de leurs conditions de travail. Pour Rollins, l'essence des rapports entre les travailleuses domestiques et leurs employeurs est l'exploitation. Si l'auteure reconnaît que ces relations sont « extraordinairement complexes et pluridimensionnelles » (Rollins 1990 : 70), elle insiste cependant sur le fait que l'exploitation y est plus profonde qu'ailleurs, dans la mesure où elle n'est pas qu'économique. Prenant racine dans les relations personnelles entre employeurs et employés, cette exploitation comporte une dimension psychologique, qui comme nous l'avons vu, contribue à l'isolement des travailleuses.

Les conditions de travail

Les candidates du PAFR sont exclues de la catégorie d'immigration des « travailleurs qualifiés » (CIC 2012). La déqualification du travail vient à disqualifier celles qui l'exécutent, donnant à croire — à tort vu les exigences du programme — que les aides familiales n'ont pas de compétences (Pratt 1999b). Cette stigmatisation tend à se refléter dans les perceptions des employeurs à l'égard de la profession, le « *nanny* » n'étant pas considéré comme un vrai travail (McKay 2005). Pourtant, le métier d'aide familiale requiert des compétences particulières,

dont une grande endurance physique (Rollins 1990), des aptitudes interpersonnelles développées, et une excellente capacité de gestion du temps, pour ne nommer que celles-ci.

Chez les participantes qui ont connu des expériences de travail difficiles, ce manque de considération à l'endroit de la profession se traduit par de mauvaises conditions de travail. Alors que celles-ci doivent être clairement stipulées dans le contrat d'embauche, les discours des participantes laissent entrevoir un décalage entre ce qui est convenu et leur réalité professionnelle. Par conséquent, il arrive que les journées de travail s'allongent et que les charges débordent du cadre du contrat sans que la rémunération n'augmente. Nous verrons comment ces mauvaises conditions de travail peuvent contribuer à créer un sentiment d'isolement en accaparant le temps et l'énergie des travailleuses.

Le temps de travail

Les abus des employeurs liés au temps de travail reposent sur ce que j'appellerai des « horaires impossibles ». Ceux-ci sont caractérisés par un nombre d'heures supérieur à ce qui est prévu dans le contrat, une répartition de ces heures désavantageuse pour l'employée, et une exploitation basée sur une distinction artificielle entre « le temps de travail effectif » et les « heures de présence responsable ».

Certains employeurs agissent comme si le principe de la journée de huit heures ne s'appliquait pas chez eux. Plusieurs aides familiales ont rapporté que leurs employeurs leur demandaient de commencer tôt le matin (généralement autour de 6h ou 7h), et de terminer tard le soir (habituellement entre 21h et 23h, mais parfois jusqu'à 1h du matin lors d'occasions spéciales). Pour les répondantes concernées, le travail n'est tout simplement jamais fini, puisque leurs employeurs leur demandent constamment d'en faire plus :

« Well actually, I called my mom when they were gone, but sometimes I did that after my work, because I said " I'm done with my work, it's 7 o'clock, I'm done " but then, she got downstairs and close the phone. She said " You are still not finished! ". I said " I'm done, it's 7 o'clock, even if I'm not finished with all the work, there is still tomorrow."". But she said " No you have to do it. ". » (Lisbeth, Phil.)

Cet état de disponibilité permanente est directement lié à l'obligation de résidence (Lan 2003; Atanackovic et Bourgeault 2014). Comme l'explique Grace, il est difficile de distinguer le temps personnel du temps professionnel en habitant chez les employeurs :

« When you live with your employer, it's a work. You feel like you are working. You're available all the time... not all the time, there is a time limit, but...» (Grace, Asie)

Les propos de Grace montrent que malgré sa connaissance théorique des limites du temps de travail, celles-ci sont en pratique très difficiles à faire respecter. McKay a relevé qu'il est fréquent chez les employeurs de s'attendre à ce que l'aide familiale soit disponible « around the clock » parce qu'elle se trouve dans la maison (McKay 2005 : 316). Dans ces circonstances, le temps de travail empiète considérablement sur les temps libres des travailleuses, limitant ainsi les possibilités de sorties, le temps de repos, et les communications avec l'entourage.

En ce qui a trait à la répartition des heures de travail, certains employeurs imposent à leur employée de prendre une « pause » de quelques heures en milieu de journée, afin de pouvoir étirer les heures de travail sur la plus longue période possible. Le premier problème induit par cette manière de fonctionner concerne la probabilité que l'aide familiale continue de travailler durant l'arrêt prévu. Celle-ci se retrouve alors à travailler bénévolement pour ses employeurs afin d'être en mesure de remplir le mandat exigé :

« C'était trop. Des fois je trouve que je travaille gratuitement pour mon employeuse, entre 8h30 et 1h⁴⁵, juste pour gagner le temps, juste pour éviter le stress parce que si elle arrive, vers 5h30 ou 6h et les enfants n'ont pas encore mangé, je suis encore débordée dans la sècheuse, la laveuse, vider la vaisselle, c'était trop. C'était trop pour moi et j'ai vécu un stress incroyable. » (Amel, Maghreb)

En plus de la question des horaires, cet extrait du témoignage d'Amel soulève celle de la lourdeur de la charge de travail, à laquelle nous reviendrons ultérieurement. Le second problème suscité par cet arrangement réside dans le fait que la plage horaire accordée pour le temps libre ne permet pas à la travailleuse d'en profiter pleinement. Que ce soit parce que cette période n'est pas suffisamment longue pour que la travailleuse puisse quitter la maison ou entreprendre une activité, ou parce que cet horaire atypique n'est pas compatible avec d'autres occupations en dehors du travail, cette organisation du temps nuit aux travailleuses et limite l'usage de leur temps personnel. Par ailleurs, puisque cette répartition des heures vise à allonger la journée de travail, cela a pour effet de priver les travailleuses d'une partie ou de la totalité de leurs soirées, un moment de la journée généralement plus propice pour sortir, se divertir, ou socialiser.

⁴⁵ Période prévue pour la « pause ».

Outre les journées qui semblent ne jamais vouloir finir, d'autres enjeux liés à la répartition du temps de travail concernent l'instabilité des horaires et le non-respect du congé hebdomadaire obligatoire⁴⁶, des manœuvres illégales qui contreviennent aux obligations des employeurs en vertu du PAFR (McKay 2005). Les horaires de travail sujets à de fréquents changements limitent la sociabilité et la participation sociale des travailleuses. Souvent annoncées à la dernière minute au gré des besoins des employeurs, les modifications ont pour conséquences de bouleverser leurs plans ou de les empêcher de prendre part à des activités sur une base régulière. L'impossibilité pour les aides familiales d'assister aux cours de francisation auxquels elles ont droit en tant que nouvelles arrivantes illustre cette situation. Plusieurs répondantes ont mentionné qu'elles étaient déterminées à apprendre le français à leur arrivée au Québec, mais qu'elles n'ont pu s'inscrire ou ont dû abandonner les cours en raison de l'instabilité de leurs horaires⁴⁷. Cela montre comment ces changements d'horaire peuvent constituer un frein à leur participation sociale. En ce qui a trait au temps de repos, plusieurs répondantes confient qu'elles n'ont pas toujours bénéficié de leur congé hebdomadaire, ce qui représente une limite à leur vie sociale. Par exemple, la première employeuse de Francisca lui demandait de travailler 18 jours consécutifs avant d'avoir deux jours de repos. Irma, quant à elle, a d'abord accepté de travailler six jours par semaine lorsqu'elle est arrivée chez ses seconds employeurs, puisqu'elle ne connaissait personne en dehors de la famille. Ces arrangements au bénéfice des employeurs réduisent les possibilités de socialisation des aides familiales et accroissent les risques d'isolement.

Certaines circonstances facilitent l'exploitation éhontée des travailleuses. Lorsque leurs employeurs les ont emmenées en « vacances » à l'extérieur du pays, deux participantes ont mentionné avoir été forcées de travailler pendant des périodes prolongées sans journée de repos. Pour Lisbeth, il s'agissait d'un voyage de deux semaines pendant lequel elle dû travailler plus de 16 heures par jour :

⁴⁶ La loi québécoise prévoit que la travailleuse doit disposer d'au moins 32 heures consécutives de congé hebdomadairement, pendant lesquelles elle n'est pas tenue de demeurer chez son employeur (MIDI 2014). Cela exclut la possibilité d'avoir deux jours de congé séparés par semaine, ce qui est à l'avantage des travailleuses. Toutefois, le fait que le temps de repos minimum soit de 32 heures plutôt que de 48 heures est dans l'intérêt des employeurs, qui peuvent exiger que l'employée reste chez eux la nuit suivant son dernier jour de travail ou qu'elle revienne à leur domicile la veille de son retour au travail. Ainsi, en vertu de ce règlement, une aide familiale travaillant du lundi au vendredi qui quitterait le domicile de ses employeurs le samedi matin à 9h pourrait être tenue de rentrer à 17h le dimanche, ce qui lui laisserait très peu de temps pour elle. En pratique toutefois, plusieurs travailleuses parviennent à s'entendre avec leurs employeurs pour quitter le vendredi soir (ou après leur dernière journée de travail) et rentrer en fin de soirée le dimanche (ou la veille de leur retour au travail).

⁴⁷ Cet exemple est d'autant plus révélateur que le contrat-type proposé par le MIDI précise, parmi les obligations des employeurs, que ceux-ci doivent s'engager « auprès de l'employée à lui faciliter l'accès à des cours de français en dehors des heures normales de travail. » (MIDI 2014).

« When I was in F⁴⁸, I wrote down everything, what happened everyday, I worked from 7 in the morning to 11 o'clock in the evening. Every day, for 15 days. » (Lisbeth, Phil.)

La situation d'Irma est d'autant plus troublante que les séjours à l'étranger se sont multipliés au cours des six années passées au service de ses employeurs. Ayant été forcée de travailler plusieurs semaines consécutives sans jour de congé à de nombreuses reprises, ses propos traduisent son désarroi :

« Yeah, actually they are nice people, but the only thing I don't like is I'm working like 15 hours a day since I started.

All the time?

All the time. Yeah, and it's really sad, because when I had my one year, we went- because they love to travel- so we went to G for 45 days, that was my first trip with them. Everytime we were travelling, they're not... you don't have rest, you don't have a day off. » (Irma, Phil.)

« Yeah, that's why it's hard! They were thinking that, for example when we are going for vacation, they thought that I'm enjoying, but for me it's job! It' 24h a day that I was with the kids! But it's not paid! It's the flat rate, just my salary, but the overtime, no more, no more extra time. » (Irma, Phil.)

Parce qu'ils se trouvaient à l'extérieur du pays et que les travailleuses étaient sans ressource, il semble que ces employeurs se permettaient de les exploiter ostensiblement (une exploitation à la fois physique, psychologique, et financière). Dans le cas d'Irma, ces abus sont d'autant plus graves que ses employeurs lui demandaient de travailler pour le reste de la famille lorsqu'ils étaient en voyage, ce qui constitue l'une des tactiques auxquelles recourent les employeurs pour accroître leurs bénéfices⁴⁹ (Pratt 1999b). Que ce soit pour faire la vaisselle lors d'une réception de mariage ou pour garder les enfants des autres membres de la famille, les employeurs d'Irma disposaient d'elle comme d'une servante, sachant pertinemment qu'elle n'avait, dans les circonstances, aucun moyen à sa disposition pour faire valoir ses droits.

⁴⁸ Les toponymes ont été substitués par des lettres attribuées aléatoirement afin de réduire les possibilités d'identification des travailleuses.

⁴⁹ De la même manière, lorsque les parents de son employeuse viennent les visiter au Canada (pour des séjours durant parfois jusqu'à un ou deux mois), Irma est tenue de travailler pour eux, sans que son salaire n'augmente pour autant.

La dernière forme d'horaire impossible repose sur une distinction artificielle entre « le temps de travail effectif » et les « heures de présence responsable »⁵⁰ qui s'opère au détriment des travailleuses. Cette méthode consiste à comptabiliser le temps de travail « in terms of "only when the kids are awake" or "not if you are home alone" » (Pratt 1999b citée dans McKay 2005 : 316). Par exemple, lorsque leurs employeurs s'absentaient pendant quelques jours, certaines participantes étaient tenues de rester à leur domicile pour effectuer des tâches de diverses natures (ex : garder la maison, s'occuper des animaux domestiques) sans que ces journées ne soient comptabilisées comme des heures de travail. Pourtant, ces exigences étaient contraignantes, car elles obligeaient les travailleuses à organiser leur emploi du temps en fonction des besoins des employeurs et à demeurer sur place, les privant ainsi de leurs jours de congé.

La question de la rémunération est étroitement liée à celle du temps de travail. Dans le cadre du PAFR, les aides familiales sont responsables de calculer leurs heures et de négocier avec leurs employeurs pour qu'ils reconnaissent et paient leurs heures supplémentaires (McKay 2005). Cela constitue un inconvénient majeur pour les travailleuses, qui ne sont généralement pas en position de réclamer leur dû, étant donné le rapport de force inégalitaire caractéristique de la relation professionnelle. Les discours des répondantes laissent entendre que l'omission de la majoration salariale (taux et demi après 40h hebdomadaires) est quasi systématique, et que le paiement des heures supplémentaires, même au taux horaire régulier, est inconstant dans bien des cas. Que ce soit comme Lani, qui travaillait six jours par semaine chez son premier employeur mais qui n'était payée que pour cinq, comme Irma, qui pendant plusieurs années, a travaillé 15 heures par jour pour un salaire à taux fixe, ou comme Lisbeth, Paulina, Ayde, Francisca, ou Grace, qui ont toutes été sollicitées plus ou moins fermement pour faire des heures supplémentaires « gratuites », le problème des heures non-payées semble répandu. D'autres travaux indiquent que le travail non payé serait un abus commun (Stasiulis et Bakan 1997; Bals 1999; Pratt 1999a; McKay 2005; Bilala 2013; Atanackovic et Bourgeault 2014). Quelques employeurs vont jusqu'à prétendre que cette situation est normale, ou pire, que le nombre d'heures travaillées ne dépasse pas les 40h hebdomadaires pour lesquelles l'aide familiale est payée, mais que celle-ci ne sait pas calculer ses heures correctement. Qui plus est, le stéréotype persistant de la migrante prête à tout pour obtenir la résidence permanente fournit une justification commode quant aux salaires consentis ; si la travailleuse est motivée par la

⁵⁰ En France, cette distinction est établie dans la Convention collective nationale du 24 novembre 1999, qui édicte les règles d'embauche pour les employées de maison. Selon Ibos (2008), cela tend à accentuer la faiblesse de la rémunération et à dévaloriser le travail (Ibos 2008).

possibilité d'immigrer plutôt que par des considérations financières, nul besoin alors de la rétribuer décentement (Pratt 1999b; McKay 2005; Atanackovic et Bourgeault 2014). Paradoxalement, c'est souvent lorsque les travailleuses sont tenues de travailler durant leurs jours de congé qu'elles sont les moins bien payées, voire non rétribuées. Alors qu'elles devraient obtenir une compensation financière pour avoir « accepté » d'accommoder leurs employeurs, la rémunération offerte est souvent en deçà de leur salaire normal.

La charge de travail

Lorsqu'interrogées à propos des tâches qu'elles accomplissent dans la maison, plusieurs participantes répondent spontanément « Tout! ». Plus précisément, ce « tout » renvoie généralement à l'entretien ménager courant, à la lessive pour l'ensemble de la famille (vêtements et literie), à la cuisine, et parfois à des travaux beaucoup plus lourds (ex : ménage du garage, lavage des vitres, jardinage, nettoyage de la piscine, pelletage, etc.). En s'accumulant, ces tâches viennent à occuper la majeure partie du temps des travailleuses. À cet effet, le règlement du PAFR est pourtant très clair :

La prestation de soins doit être la tâche principale de l'emploi. Une offre d'emploi indiquant que les tâches principales sont les tâches ménagères, par exemple, n'est pas acceptable en vertu du Programme des aides familiaux résidents (PAFR). (CIC 2008)

En l'absence de mécanismes de contrôle efficace, le respect des règles en vigueur tient à la bonne volonté des employeurs. Les recherches sur les expériences du PAFR tendent à démontrer que les employeurs peuvent facilement se soustraire aux normes concernant la charge de travail (McKay 2005; Atanackovic et Bourgeault 2014). La déresponsabilisation de l'État en ce qui a trait à l'application du Code du travail s'explique principalement par deux raisons. Premièrement, le travail étant effectué chez des particuliers, l'État invoque le droit à la vie privée des employeurs pour justifier sa politique non-interventionniste⁵¹ (McKay 2005). Deuxièmement, le fait que le PAFR soit sous la juridiction du gouvernement fédéral mais que les lois sur les normes du travail relèvent de compétences provinciales, combiné au manque de coordination entre les paliers gouvernementaux, annihile l'efficacité des mesures de protection des travailleuses (Stasiulis et Bakan 1997; Pratt 1999b ; McKay 2005). Dès lors, le seul recours

⁵¹ Les deux paliers de gouvernement insistent d'ailleurs sur le fait que l'entente qui régit les conditions de travail est un contrat entre deux parties privées (les employeurs et l'employée) et auquel l'État n'est lié d'aucune façon (EDSC 2013; MIDI 2014).

de ces dernières lorsque leur contrat n'est pas respecté est de porter plainte contre leurs employeurs. Dans ce contexte, ceux-ci ont le champ libre pour imposer leurs exigences :

« Quand on rentre dans la maison de l'employeur là, on fait tout ce que l'employeur veut, imaginez, on fait tout ça. Des fois, c'est pas des fois, je dis toujours que je fais le travail de trois personnes, avec un salaire minimum. » (Amel, Maghreb)

Les perceptions des répondantes en regard de leur charge de travail sont liées à leur expérience et à leurs attentes. Comme Amel, il n'est pas rare que les répondantes qui en sont à leur première embauche en tant qu'aide familiale soient déstabilisées par la nature et le volume des tâches qui leur incombent. Cela s'explique par le fait que le PAFR leur est initialement présenté⁵² comme une occasion professionnelle axée sur le *care* comportant accessoirement quelques tâches domestiques :

« Alors, les tâches principales c'était s'occuper de deux enfants et faire quelques tâches ménagères concernant les enfants, ça veut dire cuisiner, lavage, des choses légères, c'est pas beaucoup de choses. » (Amel, Maghreb)

« Because they said to us, you are only going to take care of the kids, they didn't say anything to us about the cleaning, you have to wash [*rires*]. » (Francisca, A. du Sud)

Réalisant que les exigences de leurs employeurs excèdent ce qui est stipulé dans leur contrat, plusieurs d'entre elles ont le sentiment d'avoir été flouées. Pour leur part, celles qui ont de l'expérience semblent moins surprises par l'ampleur des charges domestiques. Cela rejoint les conclusions de Bals, qui soutient que la déception vis-à-vis du programme est généralement beaucoup plus marquée chez les Maghrébines que chez les Philippines. Associant le PAFR au modèle européen qui leur sert de référence, les premières s'attendent à être « filles au pair » et vivent un choc en découvrant qu'elles sont responsables de l'entretien ménager. Cumulant bien souvent de l'expérience dans le domaine, ou ayant à tout le moins une meilleure connaissance de la réalité grâce à leurs réseaux de contacts étendus, les secondes sont préparées à être domestiques, ce qui leur épargne une telle déconvenue (Bals 1999).

Ayant souvent été confrontées à des conditions encore plus difficiles, les femmes qui ont occupé des emplois d'aides familiales autre part dans le monde tendent à mieux supporter le PAFR. Les recherches de Pratt et de McKay montrent d'ailleurs que les employeurs du PAFR

⁵² Outre la documentation officielle, qui présente avantageusement le programme, les agences de placement qui recrutent des travailleuses dans plusieurs pays « du Sud » contribuent largement à véhiculer une image du PAFR qui ne correspond pas à la réalité. Les employeurs peuvent également contribuer à forger une vision irréaliste de l'emploi lors de l'entretien d'embauche par téléphone ou par le biais du contrat de travail.

sont généralement au fait des conditions de travail médiocres réservées aux travailleuses domestiques dans d'autres pays, et tendent à comparer les conditions qu'ils offrent à leur aide familiale à celles-ci plutôt qu'aux standards canadiens (Pratt 1999b; McKay 2005). Les rapports sociaux raciste et colonialiste sous-jacents à cette logique reposent sur l'ethnisation des travailleuses : « Histories of neo-colonial and racist relations lead some employers to believe that different job conditions and wages are appropriate for "Third World Women" » (Pratt 1999a : 39). Cette idée serait en partie construite et relayée par les agences de placement, qui dépeignent les aides familiales en provenance de pays « sous-développés » tels que les Philippines comme des travailleuses acharnées, habituées aux longues journées de travail et ne rechignant pas devant la lourdeur des tâches exigées (Pratt 1999b; McKay 2005).

Dans ce contexte, les travailleuses courent le risque de tomber dans ce que je nommerai le « piège du sens de l'organisation ». Celui-ci consiste pour les aides familiales à développer leurs capacités de gestion du temps de manière à pouvoir remplir toutes les demandes de leurs employeurs. Si l'importance de cette qualité semble faire consensus parmi les répondantes, cette capacité de gestion du temps s'avère être une arme à double tranchant, dans la mesure où plus les aides familiales accomplissent de travail, plus elles sont susceptibles de s'en faire donner. Peu d'employeurs semblent réaliser l'ampleur de leurs exigences, augmentant du même coup la pression sur les aides familiales pour réussir à tout faire. Outre les risques d'épuisement professionnel, ce « piège » expose les travailleuses à l'isolement, puisque de tels rythmes de travail éreintent les travailleuses, qui de ce fait, ont moins d'énergie pour sortir et entretenir une vie sociale.

Impacts des mauvaises conditions de travail

Les conditions de travail constituent un facteur d'isolement important en raison de leurs impacts sur la disponibilité et l'énergie des travailleuses. Nous avons vu que les horaires de travail sont susceptibles de s'étirer et de fluctuer au gré des besoins des employeurs, laissant peu de temps libres aux participantes. Les heures supplémentaires tendent quant à elles à limiter la participation sociale des travailleuses, en plus de concourir à leur exploitation lorsqu'elles ne sont pas rémunérées adéquatement. En ce qui a trait à la charge de travail, il apparaît que les tâches sont sujettes à déborder du cadre du contrat d'embauche, ce qui représente un risque d'épuisement pour les travailleuses. Dans ces circonstances, nombreuses sont celles qui n'aspirent qu'à se reposer à la fin de leur journée de travail. Ainsi, en semaine, la plupart d'entre

elles consacrent leurs moments de liberté aux communications avec leur famille ou leurs amis (par internet ou par téléphone), ou à des passe-temps tels que la lecture, la télévision ou la navigation sur le web, qu'elles pratiquent dans leur chambre. Bien qu'elles soient conscientes que le fait de demeurer dans la maison de leurs employeurs les rend plus susceptibles d'être sollicitées par ces derniers, peu d'entre elles quittent le domicile, la fatigue, la distance, et l'absence de moyens de transport ayant raison de leur motivation. Lorsqu'elles sortent, nous verrons que les espaces investis sont principalement des lieux publics à proximité de la maison.

Les lieux du travail

Le fait de travailler dans des maisons privées, le plus souvent de vastes propriétés⁵³ situées dans des quartiers résidentiels cossus, a une incidence sur le sentiment d'isolement. Effectivement, les lieux d'exercice de la profession d'aide familiale ne sont pas neutres :

Domestic service, by its location within the private space of the employer, transgresses the boundaries of the public/private, production/reproduction dichotomies. Such dualisms are based on power, and are socially constructed in order to maintain an opposition between sameness and difference. (Pile 1994 dans Henshall Momsen 1999b : 11)

À l'instar de Pile, Yeoh et Huang (1998, 2010) et Galerand et Kergoat (2008) récusent l'idée d'une disjonction entre les sphères publique et privée. Pour ces auteures, le *care* externalisé peut être envisagé comme un élément de continuité entre ces espaces socialement construits. Lussault (2003) suggère quant à lui d'envisager les espaces publics et privés dans un rapport dialogique plutôt qu'en opposition. Il propose la notion de « relations de contrariété » pour remplacer « l'approche binaire qui postule une opposition radicale entre deux notions antagonistes » (Lussault 2003 : 334). Dans le cas qui nous préoccupe, il semble que l'obligation de résidence et la nature des quartiers de travail conditionnent la reproduction de ces rapports sociaux de domination. Nous verrons que les rapports de pouvoir à l'œuvre dans les environnements de travail des aides familiales s'expriment au travers des restrictions d'utilisation de l'espace domestique, du non-respect de la vie privée des travailleuses, et de la distance sociale entre les travailleuses et les résidents des quartiers.

⁵³ Lorsque les répondantes sont questionnées à propos de leur environnement de travail, toutes décrivent de grandes maisons, comptant pour la plupart trois ou quatre étages. Cela explique en partie la place importante que prennent les tâches ménagères dans l'emploi du temps de plusieurs d'entre elles.

L'obligation de résidence

Solitude

Bien qu'elles soient constamment entourées des membres de la famille d'employeurs, les aides familiales peuvent souffrir de solitude. Ce paradoxe tient au fait que la contrainte au logement limite les possibilités de socialisation :

Due to the live-in requirement that confines live-in caregivers to their employer's home for the greater part of the day, the majority of live-in caregivers have very limited social lives. Most can meet with their friends only on weekends, as these are the days off for the majority of them. (Atanackovic et Bourgeault 2014 : 10).

Les travailleuses ne peuvent recevoir des invités au domicile de leurs employeurs, ce qui implique qu'elles doivent sortir lorsqu'elles veulent exercer leur sociabilité. Plusieurs obstacles peuvent toutefois restreindre ces sorties. Dans les circonstances, les travailleuses viennent à passer la majeure partie de leur temps au sein de l'espace domestique, ce qui amène certaines d'entre elles à se sentir confinées, voire aliénées, par leur lieu de résidence et de travail.

En ce qui a trait au caractère solitaire de leur profession, les perceptions des répondantes sont variables. Certaines considèrent le fait de travailler seule dans une maison privée comme une contrainte. Pour ces dernières, la solitude est pesante et parfois pénible à supporter, un point de vue qui rejoint les témoignages recueillis par Rollins (1990). Les autres participantes semblent en général plutôt indifférentes à cette solitude professionnelle, principalement en raison de l'habitude. Néanmoins, des répondantes confient avoir traversé des périodes pendant lesquelles elles se sont senties profondément isolées. Pour les participantes concernées, ces épisodes d'abattement étaient souvent alimentés par des problèmes avec leurs employeurs ou par la longueur de la séparation avec leur famille. Dans ces moments de détresse, l'absence de collègues de travail était d'autant plus remarquée que ceux-ci remplissent habituellement des fonctions de soutien et de sociabilité permettant d'atténuer les difficultés professionnelles (Nakano Glenn 2009).

Usages de l'espace domestique

Pour les participantes qui vivent des relations professionnelles négatives, la contrainte au logement est vécue au mieux comme un désagrément temporaire, au pire comme un véritable fardeau. Ne se sentant ni à l'aise ni chez elles au domicile de leurs employeurs, les travailleuses adoptent des comportements tantôt déferents, tantôt effacés, visant à minimiser les risques de frictions avec leurs patrons. Ces derniers peuvent exercer un contrôle implicite de l'espace, limitant l'accès des aides familiales à certaines pièces de la maison. Ces usages de l'espace domestique nous renseignent sur le caractère inégalitaire de la relation entre l'employée et la famille d'employeurs.

Pour Rollins, la déférence correspond aux actes exprimant la soumission qu'un subordonné doit à son supérieur (Rollins 1990). Certaines manifestations de déférence comportent une dimension spatiale. Par exemple, lors des repas, des participantes ont mentionné qu'elles doivent servir tout le monde avant de pouvoir elles-mêmes s'asseoir pour manger. Alors qu'elles multiplient les allers-retours entre la cuisine et la salle à manger pendant que les membres de la famille sont attablés, l'usage de l'espace des travailleuses dévoile leur rôle. De tels comportements, visant à faire passer les besoins des autres avant les leurs, sont généralement attendus de la part des aides familiales, même lorsque celles-ci ont déjà terminé leur journée de travail (Ibos 2008). Plus d'une participante semblait d'ailleurs avoir intériorisé cette attente, ne paraissant pas s'offusquer d'un tel arrangement. Pour Rollins, les marques de déférence spatiale révèlent et renforcent la place subordonnée assignée à la domestique au sein de l'organisation familiale (Rollins 1990).

Dans le même registre, la discrimination, qu'Ibos définit comme des « actes destinés à marquer la séparation ou la différence péjorative attribuée [à l'employée] par rapport aux membres de la famille » (Ibos 2008 : 35) peut s'inscrire dans l'espace. Un cas troublant de discrimination spatiale m'a été confié, non sans honte, par une répondante qui s'est vue interdire formellement l'usage de la salle de bain située sur l'étage de sa chambre. Son employeuse l'obligeait à se servir de celle du sous-sol, très peu utilisée par les membres de la famille. Or, pour aller à la toilette durant la nuit, cette personne devait enlever la barrière de protection pour enfants qui bloquait l'escalier. Malgré ses précautions, le bruit que cela causait réveillait systématiquement les enfants. Devant cette impasse, elle s'est finalement résignée à s'acheter une toilette portative qu'elle a installée dans sa chambre. Dans cette situation, l'empreinte spatiale de la

discrimination est explicitement marquée par la distinction entre les lieux permis et les lieux interdits d'accès à la travailleuse.

Mais le contrôle de l'espace peut s'opérer d'une manière beaucoup plus subtile, par des règles tacites. Selon Ibos, les travailleuses n'ont généralement pas accès à toutes les pièces du domicile, sauf pour y faire le ménage (Ibos 2008). Il n'est pas nécessaire que les restrictions soient formulées aussi clairement que dans l'exemple précédent, car les travailleuses intègrent les codes de conduite attribués à leur statut. Ainsi, les participantes évitent-elles de fréquenter les aires communes de la maison quand elles ne travaillent pas, soit parce qu'elles ne s'y sentent pas à l'aise, soit parce qu'elles ne veulent pas demeurer en présence de leurs employeurs durant leurs temps libres. Dans le premier cas, l'impression d'être une intruse est liée à l'attitude des membres de la famille, qui indique leur désapprobation vis-à-vis d'une utilisation de l'espace jugée transgressive. Dans le deuxième cas, il s'agit d'une part, d'éviter d'être sollicitée pour travailler, et d'autre part, de signifier aux employeurs qu'elles ne souhaitent pas entretenir leur relation au-delà des obligations professionnelles. Bien que cela leur permette dans une certaine mesure d'établir leurs limites, une telle stratégie a l'inconvénient de cloîtrer les femmes dans leur chambre. Quelles que soient les raisons qui les poussent à s'effacer, ce repli constitue l'une des traductions spatiales des rapports de pouvoir à l'œuvre.

Vie privée et contrôle

Parmi les violences exercées contre les travailleuses répertoriées par Henshall Momsen (1999b) figurent les mauvaises conditions de vie, incluant l'absence de vie privée. « Violation of privacy is a common complaint voiced by live-in caregivers » (Atanackovic et Bourgeault 2014 : 9). Cette atteinte à l'un des droits fondamentaux reconnus par Charte des droits et libertés de la personne se décline sous différentes formes : manque d'intimité, violation de l'espace personnel par les employeurs, surveillance et contrôle.

Les discours des participantes révèlent qu'elles se préoccupent davantage du respect de leur vie privée que de leur confort matériel. Si la plupart des répondantes ont mentionné que leur chambre était « belle » et adéquatement meublée, peu d'entre elles ont donné l'impression de s'y sentir bien. Plusieurs aides familiales sont logées au sous-sol ; certaines apprécient cette localisation en raison de l'intimité accrue qu'elle leur procure, alors que d'autres n'y trouvent aucun avantage. La moitié des répondantes n'avaient pas de verrou sur leur porte, ce qui

contrevient à la loi. La recherche menée récemment par Atanackovic et Bourgeault (2014) suggère que cette situation est courante.

Outre les caractéristiques physiques de leur environnement, qui peuvent avoir une certaine incidence, il semble que le degré d'intimité dont bénéficient les travailleuses dépende largement du respect témoigné par leurs employeurs à l'égard de leur vie privée. Une participante a rapporté que son employeur allait jusqu'à lui interdire de *fermer* sa porte de chambre, une restriction illégale et pour le moins inappropriée. D'autres ont subi des violations de leur espace personnel. Que ce soit parce que leurs employeurs ont fouillé dans leurs affaires en leur absence ou sont entrés dans leur chambre sans cogner, les femmes perçoivent ces actes comme des agressions :

Non, c'était pas barré. Ni mon placard c'était pas barré, et j'en suis sûre et certaine, quand je rentre le lundi, j'ai vu qu'il y a des choses qui ont bougées, mais je dis rien. Je dis rien, parce que c'est clair que t'es pas chez toi. Tu peux rien dire, tu ne peux pas dire à ton employeur « Pourquoi t'as touché à mes affaires? », pourtant il n'a pas le droit de le faire. (Amel, Maghreb)

Le sentiment d'injustice qui filtre à travers le témoignage d'Amel est représentatif des enjeux soulevés par la contrainte au logement. Étant en position de vulnérabilité chez leurs employeurs, les travailleuses ne sont pas en mesure de faire respecter leurs droits les plus élémentaires en matière de respect de la vie privée (CDPDJ 2011).

Le non-respect de la vie privée des travailleuses se répercute également sur leurs communications. Des participantes ont rapporté que leurs employeurs avaient ouvert leur courrier à une ou plusieurs reprises. Certaines se savent écoutées lorsqu'elles parlent avec leur entourage, ce qui les amène à réduire leurs communications :

« Yes, I'm always in my room, but I know they are listening to me, because this is very close. I don't like it. At the beginning I didn't like. And sometimes, I cannot talk with them. » (Francisca, A. du Sud)

D'autres s'empêchent d'appeler leur famille aux moments qui leur conviendraient le mieux pour ne pas déranger leurs employeurs. Ces privations compliquent le maintien des relations primaires, pouvant ainsi contribuer au sentiment d'isolement. Il arrive parfois que les employeurs limitent directement les communications. Pour des raisons incompréhensibles, l'employeuse de Lisbeth s'est mise à contrôler drastiquement ses communications, allant jusqu'à lui interdire d'appeler ses amies. Vers la fin du contrat, celle-ci exigeait même de voir le numéro de

téléphone lorsque Lisbeth recevait des appels. Devant tant de restrictions, Lisbeth devait user de ruse pour échapper au contrôle de son employeuse :

« No, I had to hide it you know. Like if my friend was calling on my phone, I had to hide it to her. I could not tell her if my Filipina friend was calling, I had to say it was my mom. You have to find a way for yourself, because you are not a prisoner, you know. »
(Lisbeth, Phil.)

Consciente du fait que ces agissements contrevenaient à ses droits, Lisbeth se sentait légitime de désobéir à son employeuse. Cette situation est un bon exemple de stratégie de résistance, comme nous le verrons plus en détail au chapitre suivant⁵⁴.

La surveillance, de formes et d'intensités variables, qu'exercent certains employeurs sur les travailleuses, contribue à la négation de leur droit à la vie privée. Parfois dissimulé sous des apparences de bons sentiments, le contrôle peut prendre la forme d'« inquiétudes » exprimées par les employeurs vis-à-vis de leur employée, justifiant des questionnements intrusifs ou inappropriés. Certaines aides familiales sentent continuellement sur elles le regard de leurs employeurs lorsqu'elles travaillent, bien que ceux-ci tentent de ne pas le laisser paraître. Cette surveillance induite exprime la méfiance de ces derniers à leur égard. D'autres aides familiales font ostensiblement l'objet d'une surveillance. C'est notamment le cas d'Irma, qui travaille sous l'œil des multiples caméras installées partout dans la maison de ses employeurs. De telles manifestations de suspicion constituent l'une des expressions du mépris des employeurs à l'endroit des aides familiales répertoriées par Ibos (2008). Bien qu'elle se sente contrôlée par ce dispositif, Irma souligne que les caméras ont paradoxalement l'effet de la protéger contre des accusations infondées de vol. Il n'en demeure pas moins que le fait d'être continuellement surveillée expose la travailleuse à une autorité abusive.

Dans un épisode qui aurait pu s'avérer dramatique, un cas de contrôle « chronique » prend des allures de traite humaine⁵⁵. Dès son arrivée au pays⁵⁶, Lani remarque que l'adresse de la maison où ses employeurs la conduisent ne correspond pas à celle qui figure sur son contrat.

⁵⁴ Quelques exemples de stratégies de résistances sont cités dans le présent chapitre pour illustrer mon propos, lorsque cela s'avère pertinent. Pour éviter les redondances, j'éviterai de convoquer les mêmes exemples au chapitre suivant.

⁵⁵ Selon l'article 279.01 du Code Criminel, peut être accusé de traite des personnes « quiconque recrute, transporte, transfère, reçoit, détient, cache ou héberge une personne, ou exerce un contrôle, une direction ou une influence sur les mouvements d'une personne, en vue de l'exploiter ou de faciliter son exploitation (...) » (Gouvernement du Canada 2014).

⁵⁶ Dérigeant à la règle énoncée au chapitre 3, j'ai choisi de rapporter ces événements même s'ils concernent un emploi occupé à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal. Au-delà de son influence déterminante dans le parcours de Lani, cet épisode marquant illustre les dérives potentielles de l'obligation de résidence chez les employeurs.

Inquiète, elle devient encore plus méfiante lorsque le lendemain de son arrivée, ses employeurs lui confisquent son passeport et tous ses papiers d'identité, prétextant qu'il s'agit de la norme au Canada. Pendant ses jours de congé, son employeuse ne l'autorise pas à quitter le domicile seule et l'accompagne dans tous ses déplacements. Alors qu'elle demande à ses patrons de régulariser sa situation et de changer l'adresse sur son contrat de travail pour éviter d'éventuelles répercussions négatives sur son projet migratoire, ses derniers refusent et lui interdisent formellement de donner leur adresse à qui que ce soit. Devant ces contraintes de plus en plus étouffantes, Lani commence à faire des cauchemars dans lesquels elle est prisonnière de ses employeurs, sans que quiconque puisse lui venir en aide, ne sachant pas où elle se trouve. Suivant les conseils de sa belle-sœur, avec qui elle communique en cachette, elle prend alors la décision de quitter ses employeurs avant que sa sécurité ne soit compromise. Le matin où elle annonce son départ, son employeuse est si furieuse qu'elle menace Lani et l'empêche de quitter la maison en payant le chauffeur de taxi venu la chercher pour qu'il reparte sans elle. Malgré ses supplications, celui-ci obéit à son employeuse. Désespérée, Lani signale le 911. Les policiers dépêchés sur les lieux n'étant pas au fait de la législation entourant le PAFR, ils font appel à l'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC). Contre toutes attentes, l'agent envoyé sur place prend le parti des employeurs, et confisque les papiers d'identité de la travailleuse, prétextant qu'elle se trouve en situation d'irrégularité⁵⁷. Ce n'est finalement qu'une fois installée à Montréal, après plusieurs mois d'attente et de démarches éprouvantes, que Lani récupère ses papiers.

Outre les questionnements qu'elle soulève à propos du déséquilibre flagrant dans le rapport de force entre aides familiales et employeurs, cette situation montre à quel point les dérives potentielles de la contrainte au logement sont dangereuses pour les travailleuses. Dans ce cas précis, le fait qu'elle habite chez ses employeurs et que son statut migratoire dépende de son emploi a amené Lani à supporter leur contrôle pendant plusieurs semaines avant de prendre la décision de démissionner. L'incertitude quant à la possibilité de trouver un autre employeur et la crainte de ne pas pouvoir compléter ses 24 mois dans les délais prescrits l'ont poussée à endurer une situation inacceptable. Heureusement, son courage et le soutien de sa belle-sœur,

⁵⁷ Parce que l'adresse qui figurait sur son contrat de travail était à Ottawa mais que la résidence où elle travaillait se trouvait à Gatineau, Lani travaillait illégalement au Québec. Il est révoltant d'apprendre qu'elle a été blâmée pour une « erreur » commise par ses employeurs. Cela s'avère d'autant plus choquant qu'elle leur avait demandé à plusieurs reprises de corriger la situation pour éviter toute irrégularité pouvant nuire à son projet migratoire. Selon les nouvelles obtenues quelques années avant l'entrevue par le biais de son avocate, ses anciens employeurs n'auraient pas été pénalisés pour leur manque de conformité vis-à-vis du programme. Cela corrobore l'idée selon laquelle les sanctions prévues contre les employeurs délinquants sont inefficaces (McKay 2005).

dont la présence a servi de facteur de protection, lui auront permis de s'en sortir⁵⁸. Le dénouement de cette situation aurait pu être très différent Lani avait été complètement isolée.

Ainsi, il semble que l'obligation de résidence représente un inconvénient majeur pour les travailleuses, pouvant concourir à leur isolement, voire même contrevenir à leur sécurité. À ce sujet, Analyn, Paulina, et Dalal font figure d'exceptions. Le choix d'Analyn de demeurer *live-in* plusieurs années après l'obtention de son permis ouvert prouve qu'elle se sent à son aise chez ses employeurs. La grande proximité affective qui s'est établie entre elle et la famille de ses employeurs agit aussi comme un rempart contre la solitude. Paulina bénéficie quant à elle d'un logement complètement indépendant dans le sous-sol de la résidence de ses employeurs, qu'elle habite désormais avec ses deux fils. Elle est libre d'y recevoir ses amies, et s'y sent à son aise. Dalal, s'est pour sa part toujours sentie chez elle dans la maison de sa sœur. Entourée des membres de sa famille, elle n'est jamais seule et s'en trouve très heureuse. Ces témoignages sont d'autant plus intéressants qu'ils permettent, par effet de contraste, de saisir l'ampleur des conséquences de la contrainte au logement pour les travailleuses qui n'entretiennent pas de bons rapports avec leurs employeurs.

Le quartier

L'adjectif le plus fréquemment utilisé par les participantes pour décrire le quartier de leurs employeurs est « tranquille ». L'Île-des-Sœurs, Pierrefonds, Westmount (2), Outremont, Hampstead, Beaconsfield, Ville Mont-Royal (2), Pincourt, et Rosemère⁵⁹ correspondent effectivement à l'idée que l'on se fait de quartiers résidentiels cossus et paisibles. Si les répondantes apprécient en général la sécurité que leur offre ce cadre de vie, deux éléments

⁵⁸ Après cet épisode traumatisant, Lani a trouvé d'autres employeurs chez qui elle a été en mesure de terminer ses 24 mois à l'intérieur des délais requis. Cela lui a permis d'obtenir son permis de travail ouvert et de poursuivre son processus migratoire. Si Lani semble s'être relativement bien remise de son expérience auprès de ses premiers employeurs, elle admet au cours de l'entrevue avoir vécu un stress énorme en raison de ses démêlés avec l'ASFC. L'insécurité dans laquelle l'a plongée pendant plusieurs mois la confiscation de ses papiers d'identité l'a profondément ébranlée. Durant cette période, elle raconte qu'elle avait l'impression d'être constamment suivie, et qu'elle vivait dans la peur perpétuelle d'être contrôlée par la police et déportée. Cette peur de la déportation est fréquente chez les travailleuses temporaires, et est parfois instrumentalisée par les employeurs qui retirent du pouvoir de l'insécurité liée au statut (McKay 2005; Atanackovic et Bourgeault 2014). Comme le fait remarquer Pratt : « The vulnerability created by the temporary status of immigrant domestic workers in Canada also compromises their capacity to challenge employers » (Pratt 1999b : 38).

⁵⁹ L'AAFQ estime que 70% des candidates du PAFR auront plus d'un employeur en cours de programme (Désilets, Handal et Joyal 2012). Plusieurs répondantes ont été dans cette situation. Les autres villes ou quartiers dont il a été mention au cours des entrevues sont Gatineau, Toronto (centre et banlieue), Burlington (Ontario), et Côte-Saint-Luc. J'éviterai par ailleurs d'associer les quartiers aux participantes pour éviter les risques d'identification par recoupement d'information.

déterminent fortement leur rapport au quartier : la présence d'« espaces communs »⁶⁰ (Lussault 2003 : 334) et les possibilités de socialisation qu'elles y trouvent.

Les espaces communs à proximité du domicile

La plupart des participantes bénéficient de la présence d'espaces verts près de la maison de leurs employeurs. Que ce soit dans le cadre de leur travail en compagnie des enfants, ou seules dans leurs temps libres, plusieurs d'entre elles fréquentent ces parcs. L'un d'eux semble être un lieu de rencontre pour les aides familiales d'un quartier pendant la belle saison :

« The Filipinas come with the babies, and they lay the big blankets on the grass, an they share each other the food with the kids, I love this! »⁶¹ (Paulina, A. du Sud)

Ces espaces verts sont appréciés tant pour leur tranquillité que pour leur vocation publique, qui permet aux travailleuses de s'y sentir à leur aise. En été, lorsqu'elles souhaitent quitter la maison temporairement, les parcs semblent être des lieux de prédilection pour les aides familiales. Pour plus d'une, la proximité d'un espace de détente gratuit et accessible représente un avantage important.

Outre les espaces verts, certains types de commerces sont perçus comme de commodités échappatoires. C'est notamment le cas des cafés, restaurants, et magasins à grande surface, qui sont fréquentés par les aides familiales. Ces lieux hors de la sphère domestique sont recherchés pour l'anonymat et la tranquillité qu'ils procurent :

« Mais je sors des fois, quand il fait beau l'été, quand j'ai fini mon travail, je sors.

Qu'est ce que tu faisais pendant tes temps libres?

Je pars au Tim Horton's prendre un café et revenir à la maison. Prendre un livre et lire là-bas et revenir à la maison. » (Amel, Maghreb)

Cet extrait indique qu'Amel a développé une stratégie pour combattre le sentiment d'enfermement généré par l'obligation de résidence en sortant pour quelques heures dans des

⁶⁰ Ce terme est emprunté à la critique de Lussault (2003) sur la notion d'« espace public ». Selon le géographe, l'approche standard de ce concept « mène à dresser a priori l'espace public en espace vertueux de la citoyenneté, porteur intrinsèquement des vertus de l'échange interpersonnel » (Lussault 2003 : 333). Par ailleurs, le terme d'espace public porte à confusion dans la mesure où il englobe, dans le sens commun, des espaces privés à vocation publique, par exemple, les centres commerciaux. Pour pallier à ces lacunes, l'auteur propose d'utiliser plutôt le concept d'« espace commun », qu'il définit comme « l'ensemble des espaces possibles de la pratique sociale des individus » (Lussault 2003 : 334).

⁶¹ Nous verrons toutefois dans la section suivante que l'employeur de Paulina refuse qu'elle se joigne aux autres aides familiales lorsqu'elle travaille.

espaces communs. Selon Yeoh et Huang (1998), de tels lieux peuvent offrir un répit aux travailleuses, qui y voient une manière d'échapper à la surveillance constante de leurs employeurs : « If the open nature of public space acts as a social leveller, the foreign domestic may indeed experience a certain degree of "privacy" under the cloak of anonymity. » (Yeoh et Huang 1998 : 585). Les auteures rappellent néanmoins que l'espace est socialement construit – avec les contraintes genrées et racialisées que cela implique –, et que l'accès à de tels espaces dépend d'une multitude de facteurs. Dans le cas qui nous occupe, ces lieux doivent être localisés à distance de marche de la résidence des employeurs pour être fréquentés en semaine pendant les temps libres des travailleuses. Autrement, lorsque l'accès aux commerces requiert l'utilisation d'autres moyens de transport, les participantes attendent pour la plupart leurs jours de congé pour s'y rendre. Nous verrons ultérieurement que l'accès aux moyens de transport a un impact déterminant sur la fréquence et la nature des déplacements des participantes.

Lorsqu'il ne semble y avoir aucun commun à proximité de leur lieu de travail, les participantes concernées sont contraintes de rester chez leurs patrons les soirs de semaine. Chez ses seconds employeurs, Lani s'est retrouvée dans cette situation :

« So what about the weeknights, when you were in M, could you go out to do something?

No no. Just stay inside.

Because your employers asked you to?

No actually, sometimes they asked me if I wanted to go out at night, I could do so, but there is very... at the end of the day, it's really... your energy is low.

Yes, you're tired. And I guess maybe it's not easy in M to go around? Is there public transportation?

Yeah, the mall is far from the house where I lived so you know, I didn't feel like to go out. » (Lani, Phil.)

Cet extrait est très révélateur dans la mesure où il rend compte des contraintes de temps, d'énergie, et de mobilité qui peuvent alimenter le sentiment d'isolement des travailleuses en limitant les occasions de socialisation.

Les possibilités de socialisation dans le quartier

Les discours des participantes révèlent que les contacts entre aides familiales dans les quartiers des employeurs sont rares. Par ailleurs, des répondantes ont mentionné qu'en présence de

leurs employeurs, elles n'adressaient pas la parole à leurs consœurs si elles les croisaient par hasard :

« I think we were only two Filipinas there. But it's sad to say, but if employer is with me, I won't talk to my fellow Filipina, because I don't why her mind is like that, but I know what she is thinking. If you are good in friendship, you are not thinking of anything, so you are ok with that, but her, she doesn't like that I'm talking to my fellow. » (Lisbeth, Phil.)

Comme Lisbeth, les autres participantes concernées ont expliqué que le fait d'aborder une aide familiale risquait de susciter la méfiance de leurs employeurs et de se retourner contre elles. Ainsi, malgré son envie de socialiser avec elles, Paulina limite ses interactions avec les autres aides familiales de son quartier à des salutations, car son patron lui a formellement interdit de se mêler aux femmes qui se retrouvent au parc pendant ses heures de travail. Bien qu'elle soit déçue de ne pas pouvoir se joindre à ces dernières lors de leurs pique-niques avec les enfants, Paulina respecte les consignes de son employeur. Elle confie toutefois ressentir cette obligation comme une privation qui nuit à sa vie sociale.

Les quartiers des employeurs offrent peu – voire pas du tout – de possibilités aux travailleuses de nouer des relations sociales significatives. Les participantes semblent n'avoir que des interactions limitées avec la population du quartier :

« But you have never met another caregiver in the street? »

No no no no. I only have a friend who says me "Hello", but he's an old man who has a dog, and he brings the dog outside. All the afternoons, when I went to pick up the kids from the daycare, he says "Hi hi, you are going to the daycare?". Something like that, little things. » (Francisca, A. du Sud)

La situation de Francisca illustre le fossé existant entre les résidents et les travailleuses. Outre les barrières linguistiques et culturelles qui peuvent avoir un impact sur la capacité d'établir des relations, les obstacles à la sociabilité tiennent en partie aux caractéristiques sociodémographiques de ces deux groupes :

The composition of the population in the neighbourhood also plays a role : when people have little in common (age, household type, ethnicity, socio-economic status), the interaction potential is smaller and chances of remaining an outsider greater (Dignum 1997 cité dans Machielse 2006 : 29).

Bien que les travailleuses vivent dans une grande proximité spatiale avec leurs employeurs et les autres résidents du quartier, l'énorme distance sociale qui les sépare concourt à leur isolement.

Impacts de l'environnement de travail

La nature privée des lieux de travail, le caractère solitaire de la profession, les restrictions dans les usages de l'espace, ainsi que l'obligation de résidence et ses dérives potentielles en matière de non-respect de la vie privée sont autant d'éléments qui font de la maison des employeurs un espace non-neutre, traversé de rapports de pouvoir. Ces facteurs environnementaux et sociaux contribuent à l'isolement des travailleuses.

De la même façon, le type de quartiers résidentiels, et la composition des populations résidentes ont des impacts significatifs sur les possibilités qu'ont les aides familiales d'exercer leur sociabilité. Nous verrons que la question de la mobilité est étroitement liée à l'environnement de travail puisqu'elle conditionne dans une large mesure le rapport à l'espace des travailleuses, en plus d'être un enjeu crucial en ce qui concerne l'isolement.

La mobilité

La possibilité de se déplacer librement représente un enjeu décisif pour les candidates du PAFR en raison de sa forte incidence sur l'isolement. Les travailleuses privées de leur liberté de mouvement sont extrêmement vulnérables à l'exploitation (Bals 1999; Atanackovic et Bourgeault 2014). Pour les participantes, la mobilité passe principalement par les transports en commun. À l'exception de Lisbeth, qui circule la plupart du temps à vélo, les répondantes utilisent les autobus et le métro pour se déplacer, sauf lorsqu'elles sont en compagnie de personnes motorisées (conjoint, famille, ou amis).

Globalement, les participantes ont une excellente connaissance du système de transports en commun de la région métropolitaine de Montréal, qu'elles jugent simple d'utilisation. Acquis de différentes manières, cette connaissance essentielle accroît significativement leur autonomie. Dans ce contexte, il n'est guère surprenant de constater que les participantes ont cherché, dès leur arrivée, à comprendre le fonctionnement des transports. Parmi elles, deux personnes ont bénéficié de l'aide de leurs employeurs pour se familiariser avec le réseau de transport en

commun. Cette aide précieuse semblait très appréciée, mais constitue l'exception. Certaines ont appris par elles-mêmes, ce qui a donné lieu à d'inévitables épisodes de désorientation. D'autres ont plutôt été initiées au système de transport collectif par des amies ou des connaissances. Qu'elles aient appris seules ou avec quelqu'un, les participantes affichent un grand désir d'indépendance et un haut niveau de débrouillardise. Leurs discours révèlent néanmoins l'existence de plusieurs obstacles nuisant à leur mobilité. Ceux-ci tiennent surtout à des facteurs environnementaux et, dans une moindre mesure, relationnels.

Les freins à la mobilité

Inégalités dans l'accès aux transports en commun

Le degré d'accessibilité des moyens de transport varie considérablement d'une participante à l'autre, en fonction de la distance séparant le domicile des employeurs d'une station de métro ou d'un arrêt de bus, de la fréquence des passages, et des horaires du service. Les travailleuses qui habitent à distance de marche d'une station de métro (moins de 20 minutes) bénéficient d'une excellente accessibilité au transport. Comme leurs quartiers sont également desservis par un ou plusieurs circuits d'autobus, leurs déplacements s'en trouvent grandement facilités. Pour celles qui ne peuvent se rendre à pied à une station de métro mais qui disposent d'un arrêt de bus à proximité du domicile, l'accès est relativement bon. En revanche, certaines participantes dont la maison des employeurs est située à l'extrémité d'un chemin privé doivent marcher entre 15 et 25 minutes pour se rendre à l'arrêt de bus. Cette distance représente un obstacle important à la mobilité de ces dernières, surtout en hiver.

La fréquence des passages est également un aspect essentiel de l'accessibilité au transport. Alors que les participantes qui travaillent dans des quartiers centraux ou péri-centraux de Montréal bénéficient généralement de passages fréquents, certaines participantes doivent se contenter d'un service aux 30 minutes, voire même aux heures. Dans ces quartiers résidentiels excentrés, les horaires laissent aussi parfois à désirer. Par exemple, Amel rapporte que le service d'autobus dans le quartier de ses employeurs arrêtait vers 19h ou 19h30. Dans ce contexte, il lui était impossible de sortir le soir autrement qu'avec des amis motorisés ou dans des endroits accessibles à pied. Tous ces éléments concourent à favoriser ou à restreindre l'accessibilité des travailleuses aux transports, qui représente la première condition essentielle de la mobilité.

Entraves aux déplacements

En plus de l'accessibilité aux moyens de transport, plusieurs facteurs conditionnent le degré de mobilité des travailleuses. Quatre contraintes principales semblent déterminantes: le temps des déplacements, les distances à parcourir, les coûts associés au transport, et le contrôle exercé par certains employeurs sur la liberté de mouvement des aides familiales.

La durée des trajets, particulièrement en autobus, est une entrave importante à la mobilité. Plusieurs répondantes déplorent la longueur des déplacements en autobus. En raison des multiples détours et arrêts, certaines mettent jusqu'à une heure pour rejoindre la station de métro la plus proche, pour des temps de transport totalisant parfois jusqu'à deux heures. Le trafic routier, les correspondances, et les aléas météorologiques sont autant d'éléments qui contribuent à allonger les trajets. Un extrait de l'entrevue avec Raquel illustre cette contrainte :

« Et le dimanche, j'allais à l'église.

Et c'était quelle église?

L'église latine, qui s'appelle I⁶². C'est sur la rue C au coin de A.

Et comment tu te rendais là-bas?

Je prenais l'autobus, parce que j'habitais à R, jusqu'au métro... ça dépendait si je prenais l'autobus 1, jusqu'au métro J. Si je prenais le bus 2, j'allais jusqu'au métro A. Mais si j'allais au métro J, j'arrivais au métro et je le prenais jusqu'à la station O, je changeais de ligne, et j'allais jusqu'à la station F. » (Raquel, A. du Sud)

Pour Lani, dont les seconds employeurs vivaient en banlieue, il fallait calculer environ deux heures de déplacements chaque fois qu'elle souhaitait aller en ville (ou inversement, lorsqu'elle rentrait chez ses employeurs). Dans ce contexte, il n'est pas surprenant d'apprendre qu'elle limitait ses sorties à ses jours de congé :

« *What mean of transportation do you use?*

I take the metro from N all the way to H station, and take a bus from there to G, and then another bus to go to Y. » (Lani, Phil.)

Même pour celles qui ont un meilleur accès au métro, le temps des déplacements est souvent élevé. Cela s'explique par les distances à parcourir, les endroits fréquentés par les participantes

⁶² Encore une fois, les noms de lieux ont été remplacés par des lettres par souci de préservation de l'anonymat. Je reconnais que cette façon de procéder n'est pas optimale pour les fins de l'analyse, puisqu'elle ne permet pas de rendre compte des localisations et des distances. Or, les considérations éthiques l'emportent sur la précision des résultats présentés.

étant le plus souvent éloignés du quartier de leurs employeurs. La distance peut ainsi constituer une entrave à la mobilité des participantes :

« *Was it far from the house?*

Oh yes. It's far, because I live close to L metro and the church is close to V metro. »

(Paulina, A. du Sud)

Entre les quartiers aisés de leurs milieux de travail et les lieux de sociabilité qu'elles fréquentent, souvent situés dans des quartiers populaires, les aides familiales évoluent dans des mondes sociaux parallèles, éloignés spatialement et socialement. Peu de voies d'échanges existent entre ces lieux, ce qui peut renforcer l'isolement par un effet de double appartenance non compatible dans des univers sociaux distincts. En plus de constituer un vecteur d'isolement, cette distance spatiale et sociale conditionne le rapport de certaines participantes au quartier de leurs employeurs. Par exemple, Analyn se sent loin des endroits qu'elle fréquente :

« *Ok. And how do you find B.? Is it a nice place to live?*

B is a nice place to live, but it's very far to downtown. For me, it's because my church was in downtown before. » (Analyn, Phil.)

Bien qu'elle apprécie le cadre de vie que lui offre le quartier de ses employeurs, Analyn considère le fait d'être aussi éloignée de son église (1h20 de transport en autobus et en métro pour s'y rendre) comme un inconvénient majeur.

Dans une moindre mesure, les coûts associés à l'utilisation des transports en commun peuvent avoir un impact sur la fréquence ou le mode de déplacements adopté par les travailleuses. Ces deux extraits montrent que Lisbeth évitait dans la mesure du possible de recourir au transport en commun pour cette raison :

« *So how often would you go there, to the gym?*

I go there every weeknight now.

Ok, and back then?

Back then, hum... I just had one time, or in the weekends, let's say in the weekends. Because I was working on the weeknights, you know, I couldn't go anywhere; it's too expensive for me. And the [travel] time is too much. » (Lisbeth, Phil.)

« *For the transportation, your bike was the best?*

Yes because transportation is on me, I'm the one who needed to buy my ticket. »
(Lisbeth, Phil.)

Aux contraintes que représentaient pour Lisbeth l'absence de temps libres et la longueur des trajets s'additionnait le coût des transports. La combinaison de ces facteurs avait pour effet de la forcer à demeurer chez ses employeurs les soirs de semaine, ou de se déplacer à vélo lorsque nécessaire. Comparant les systèmes de transports des villes où elle a travaillé, Analyn soulève aussi la question du prix du transport collectif :

« I always have to take the bus. Because in Hong Kong you always take the train, it's very easy, not to take the bus. But here you have to get all the way downtown to the metro. We have the train, but it's too expensive, that is \$7. So I'd rather go and pay \$3 for this bus and to get to the metro. » (Analyn, Phil.)

Malgré la présence du train de banlieue, qui réduirait probablement le temps de ses déplacements, Analyn choisit de prendre l'autobus et le métro, car il s'agit de l'option la plus économique.

Les comportements des employeurs peuvent également constituer des entraves à la mobilité. Outre Lani, dont la mauvaise expérience a déjà fait l'objet d'une explication (voir « Vie privée et contrôle »), d'autres participantes ont subi des restrictions plus ou moins rigides. Ces restrictions peuvent prendre la forme de couvre-feux (Atanackovic et Bourgeault 2014), qu'ils soient formellement établis ou implicites, ou d'un accompagnement non désiré. Ainsi, Grace mentionne qu'elle se sentait contrôlée lorsque ses employeurs disaient craindre pour sa sécurité lorsqu'elle sortait le soir. Sincère ou feinte, cette inquiétude empreinte de paternalisme était difficile à supporter, et semblait surtout viser à limiter ses déplacements et ses heures de sorties. Pour sa part, Francisca se sentait comme « en prison » chez sa première employeuse, qui ne voulait pas la laisser sortir seule. Si un tel contrôle de la part des employeurs semble plutôt rare parmi les participantes, le potentiel d'abus est bien réel, ce qui en soi est préoccupant.

Impacts d'une mobilité restreinte

Les obstacles à la mobilité ont des impacts considérables sur le déroulement du PARF. Soulignant les différences entre ses deux expériences de travail dans la région de Toronto⁶³, l'une en banlieue et l'autre au centre-ville, Grace explique les effets de ces contraintes :

⁶³ Bien qu'il concerne une expérience de travail survenue à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal, cet extrait de témoignage est présenté parce qu'il m'apparaît particulièrement révélateur des impacts du milieu de vie et de la mobilité sur le déroulement du PARF.

« The first one was like in the suburb, far from downtown, in Toronto. So... the transit maybe is a problem, yeah, but you live with the family, with kids, it's very different, so you don't have so much social life, you just communicate with the parents of the kids. Like a housewife! It's hard. But in downtown it's quite different. My second one was around downtown so when you finish work, if you have time, or maybe a 15 minutes break, you can come out and there are lots of neighbours around. » (Grace, Asie)

Les impacts de l'éloignement et des entraves à la mobilité sur la socialisation, et donc sur l'isolement, sont explicites dans le discours de Grace. Pour elle, l'absence de possibilités de déplacement est synonyme d'une vie sociale atrophiée. Grace n'est pas la seule à avoir soulevé ces enjeux. Lani, Lisbeth, Amel, Raquel, et Irma ont mentionné qu'elles ne sortaient jamais (ou très rarement) les soirs de semaine, en grande partie à cause des limites de leur mobilité. Conséquemment, la plupart d'entre elles ont vécu des épisodes d'isolement, auxquels elles ont répondu de différentes manières (ces réactions feront l'objet d'un examen approfondi au chapitre suivant).

En somme, la mobilité spatiale est un facteur de première importance, puisqu'elle est fortement corrélée à la question de la vie sociale et de l'utilisation des temps libres. Les participantes qui, en raison de certaines entraves, sont forcées de rester chez leurs employeurs les soirs de semaine, sont plus susceptibles de vivre des épisodes d'isolement. De diverses natures, les obstacles à la mobilité des aides familiales ne sont généralement pas insurmontables. Néanmoins, lorsqu'ils s'additionnent aux contraintes d'horaires et à la fatigue, ceux-ci peuvent dissuader les femmes de sortir, contribuant ainsi à les isoler.

Synthèse

Au terme de ce chapitre, il apparaît que les facteurs d'isolement peuvent être classés en deux métacatégories regroupant, d'une part, les facteurs « relationnels », gravitant autour des relations professionnelles, et d'autre part les facteurs « environnementaux », en lien avec le contexte d'exercice de la profession. Les facteurs relationnels sont au cœur de l'expérience du PAFR : leur poids est tel qu'il détermine dans une large mesure le déroulement du programme. Complexes et dynamiques, les relations entre les aides familiales et leurs employeurs recèlent des enjeux affectifs et communicationnels qui influencent l'évolution de la relation. Les exigences et les attentes des employeurs par rapport à l'exécution des tâches et aux heures de

travail, les comportements contrôlants ou abusifs, ainsi que les enjeux liés à l'obligation de résidence se rattachent également à cette catégorie.

Les facteurs environnementaux concernent quant à eux les éléments associés aux lieux de travail et à la mobilité des participantes. La proximité d'espaces communs et les possibilités de socialisation dans le quartier des employeurs semblent revêtir une importance significative pour plusieurs participantes. De plus, l'environnement de travail des aides familiales n'est pas neutre : le fait de travailler seule à l'intérieur d'une maison privée suscite chez certaines répondantes un sentiment d'isolement. En ce qui a trait à la mobilité, les difficultés d'accessibilité aux moyens de transport et les obstacles rencontrés par certaines répondantes dans le cadre de leurs déplacements peuvent faire naître chez elles une impression d'enfermement.

Nous avons vu que les facteurs pouvant engendrer un sentiment d'isolement chez les participantes sont multiples. Pris séparément, ces facteurs ne semblent pas insurmontables ; c'est plutôt leur cumul qui représente un risque, puisqu'ils se renforcent mutuellement. Or, parmi les éléments recensés, tous n'ont pas la même incidence sur le parcours des participantes : leurs impacts varient à travers le temps et selon le contexte particulier de chacune. Il en va de même pour les stratégies de résistance développées par les participantes pour contrer cet isolement, auxquelles nous nous attarderons au prochain chapitre.

CHAPITRE 5 : LES STRATÉGIES DE RÉSISTANCE

Confrontées aux différents obstacles présentés au chapitre précédent, les travailleuses emploient divers moyens pour tenter de combattre l'isolement. Si les *stratégies de résistance* répertoriées dans le présent chapitre ne sont pas toujours présentées comme telles dans le discours des participantes, ces pratiques, souvent anodines, ont pour effets de repousser l'isolement et de s'opposer aux oppressions vécues. Comme le soulignent Yeoh et Huang (1998) « As such, these strategies are not necessarily deliberate acts of defiance, but are inscribed in habitual practice. » (Yeoh et Huang 1998 : 599). Par ailleurs, celles-ci varient en fonction du contexte et de la personnalité des répondantes.

Nous examinerons dans un premier temps les moyens employés par les répondantes pour créer des liens et développer leur réseau social. Dans un deuxième temps, nous nous pencherons sur les implications bénévoles et les différents projets dans lesquels s'investissent certaines participantes afin de briser l'isolement. Par la suite, nous aborderons le thème de l'appropriation de l'espace en nous intéressant aux moyens employés par les travailleuses pour occuper des espaces hors de leurs lieux de travail. Nous poursuivrons avec un survol des principaux interlocuteurs et des contextes favorables à la prise de parole de femmes. Cela nous conduira à aborder la question de la dénonciation des abus. En dernier lieu, nous considérerons les capacités personnelles des travailleuses comme une source potentielle de résistance.

Développer un réseau social

Entrer en contact, créer des liens

En arrivant au pays, environ la moitié des répondantes ne connaît personne à l'extérieur de la famille d'employeurs. Pour ces travailleuses comme pour celles qui disposent de contacts préalables, il est crucial de développer un réseau social. Celui-ci permet non seulement de combattre l'isolement, mais il facilite l'intégration des migrantes, favorise leur participation sociale, et permet d'accroître leur indépendance vis-à-vis de leurs employeurs. Les répondantes sont bien conscientes de l'importance d'une telle démarche. À ce sujet, leurs discours sont explicites; créer des liens est une stratégie pour briser la solitude.

Malgré un contexte professionnel peu propice aux rencontres, les répondantes déploient diverses stratégies pour créer des liens. Pour celles qui bénéficient déjà de quelques contacts au Canada, un moyen de socialisation répandu est la rencontre par personne interposée. Les intermédiaires les plus fréquentes sont les connaissances ou amies qui introduisent les nouvelles arrivantes auprès de leur cercle social. Plusieurs participantes se sont liées d'amitié ou ont rencontré leur conjoint de cette façon. Ces rencontres sociales sont fréquentes parmi les Philippines, qui sont prépondérantes dans le programme. Mais les rencontres par personne interposées ne mobilisent pas exclusivement les réseaux diasporiques. Une répondante a connu d'autres aides familiales par l'entremise de l'agence de placement avec qui elle avait fait affaire pour venir au Canada. Fondées sur le partage d'une expérience commune, ces relations se sont avérées durables. En revanche, des participantes introduites dans le cercle social de leurs employeurs n'ont pas développé de relations amicales avec ces personnes, probablement en raison de la distance sociale qui les séparait. Pour qu'elles mènent au développement de relations sociales significatives, les rencontres par personnes interposées doivent mettre en contact des individus qui ont un minimum de points communs (Dignum 1997 dans Machielse 2006).

Les travailleuses peuvent parfois bénéficier des effets du hasard pour entrer en contact avec autrui, ce qui n'empêche pas qu'elles doivent exercer activement leurs capacités relationnelles pour créer des liens. Des rencontres fortuites ont permis à certaines participantes de renouer avec d'anciennes connaissances du pays d'origine dont elles ignoraient la présence au Canada, tandis que des méprises sur la personne ont donné lieu à de nouvelles relations amicales. Quoiqu'il en soit, si ces rencontres sont dues au hasard, leurs effets relèvent quant à eux de stratégies. En adoptant une attitude d'ouverture et en saisissant les occasions de socialisation inattendues, les participantes déploient leurs compétences relationnelles dans le but de combattre l'isolement. La réaction positive des participantes devant ces rencontres imprévues témoigne de leur volonté de développer des relations sociales.

Des outils virtuels offrent aux travailleuses la possibilité d'exercer leur sociabilité sans quitter la maison des employeurs, ce qui représente un avantage indéniable dans le contexte qui est le leur. Des forums de discussion et des sites de rencontres en ligne auront permis à certaines répondantes d'établir des relations amicales ou amoureuses, ou à tout le moins de rompre la solitude dans des moments d'isolement. Dotées de téléphones intelligents ou d'ordinateurs portables, les participantes utilisent intensivement les réseaux sociaux pour développer et entretenir des relations à distance, ce qui explique que plusieurs d'entre elles aient souligné

l'importance de bénéficier d'une connexion Internet sur leur lieu de travail. À ce sujet, les propos d'une participante employée chez une famille juive hassidique sont révélateurs; interrogée à propos des éventuelles difficultés que pourrait lui poser le mode de vie orthodoxe de ses employeurs, celle-ci identifie spontanément l'absence de connexion Internet à domicile comme la seule contrariété liée à leur pratique religieuse. Tout en reconnaissant pouvoir « survivre » sans connexion, elle confie que cela complique énormément ses communications avec sa famille et ses amies.

Alors que les participantes s'efforcent de développer leurs relations sociales par différents moyens pour combler leurs besoins relationnels, la situation de Dalal offre un contre-exemple intéressant. Le fait de vivre avec sa famille et d'avoir été introduite dans le cercle social de sa sœur semble avoir atténué pendant un certain temps le besoin de bâtir son propre réseau :

« Oui. Et est-ce que le fait d'être avec ta sœur t'a permis de rencontrer beaucoup de gens par son intermédiaire? »

Oui, il y a beaucoup d'amis qui viennent chez elle, j'ai connu beaucoup de monde. Beaucoup. Mais je n'ai pas d'amis moi.

Non? Comment ça se fait tu penses?

Parce que, je sais pas, je sais pas. J'ai pas une amie ou un ami, j'ai rien.

Et comment tu te sens par rapport à ça?

Normale. » (Dalal, Maghreb)

En insistant sur le fait qu'elle n'a pas d'amis, qu'elle n'a « rien », Dalal exprime sa solitude. Envisagé à partir du point de vue du courant déficitaire de Weiss (1973), cet extrait est révélateur de l'importance de maintenir un équilibre relatif entre les relations primaires et sociales. Dalal a beau vivre entourée des membres de sa famille, l'absence de relations amicales semble générer chez elle un sentiment de vide, qu'elle dissimule sous des dehors d'indifférence.

Réseaux diasporiques

D'une participante à l'autre, le rôle de la diaspora dans le processus de construction du réseau social est variable. L'affirmation d'Atanackovic et Bourgeault (2014), selon laquelle « In the limited time former live-in caregivers have for socializing, they tend to cluster in their ethnocultural groups. » (Atanackovic et Bourgeault 2014 : 16) ne s'applique que partiellement à la situation des répondantes. Les deux cas de figure mis en lumière par Bals (1999) semblent

mieux correspondre à la réalité des participantes. Ses travaux montrent que la présence de la communauté culturelle est autant souhaitée chez les Philippines qu'elle est rejetée chez les Maghrébines (Bals 1999). Cette conclusion s'applique, avec quelques nuances, aux discours des interviewées.

Pour les participantes philippines et asiatique, la communauté culturelle d'origine semble être un élément sécurisant, et constitue le point de départ — voire même dans certains cas la condition —, de l'exercice de leur sociabilité. Irma raconte comment elle se sentait en début de programme lorsque, de temps à autre, elle croisait une compatriote :

« Before even if I didn't know anyone, if I saw a Filipina I felt like so excited, I felt happy! Yeah! Before with my employer if someone was passing by I just said "Hi!" even if I didn't know them. I felt "Oh my god!" because I didn't know anybody! I felt like "Oh I'm not alone!". » (Irma, Phil.)

Les propos d'Irma évoquent le réconfort que lui procurait le fait de savoir qu'elle n'était pas la seule Philippine à Montréal, ce qui est aisément compréhensible vu son contexte migratoire et professionnel. À partir du moment où elle a commencé à fréquenter des lieux de socialisation, Irma s'est construit un réseau constitué d'aides familiales philippines. À l'instar d'Irma, les autres répondantes philippines et asiatique ont des cercles sociaux majoritairement, voire exclusivement, composés de compatriotes.

Selon Bals (1999), les Maghrébines sont peu enclines à tisser des liens de solidarité avec des membres de la diaspora, qu'elles perçoivent comme d'éventuels freins à l'émancipation recherchée par la migration. Le discours d'Amel est tout à fait cohérent avec cette interprétation. Cette dernière évite de se mêler à sa communauté culturelle, sous prétexte d'avoir justement émigré dans le but de rencontrer des personnes de diverses origines. Son cercle social est ainsi principalement composé de Philippines (avec qui elle partage l'expérience professionnelle du PAFR) et de Québécois. Amel incarne le processus de distanciation des Maghrébines vis-à-vis de leur communauté d'origine mis en lumière par Bals (1999), dans la mesure où elle invoque à de nombreuses reprises sa volonté de préserver son indépendance⁶⁴ et d'ouvrir ses horizons pour justifier ses choix en matière de vie sociale et de spiritualité⁶⁵.

⁶⁴ Amel réfute l'idée selon laquelle les femmes ne sont pas libres dans son pays d'origine. À son avis, les normes culturelles et religieuses en vigueur permettent une liberté « différente ». Elle exprime néanmoins une grande satisfaction à l'égard de l'indépendance obtenue au Canada une fois le PAFR complété.

⁶⁵ Bien qu'elle ait grandi dans une famille musulmane pratiquante, Amel ne fréquente pas de mosquée. Elle explique qu'elle respecte toutes les religions, mais qu'elle « prend les choses à la légère » depuis qu'elle vit au Canada. À propos de sa philosophie de vie, elle confie : « Ma religion à moi, c'est être bien, avec les autres, être honnête, sincère et travailler fort. » (Amel, Maghreb).

Les réseaux des trois participantes sud-américaines sont mixtes. La maîtrise d'une langue commune facilite la socialisation, et les répondantes ont plusieurs amies hispanophones. Pour l'une d'elles, il apparaît essentiel de tisser des liens avec d'autres immigrants latino-américains afin de partager leur expérience migratoire commune. Les interviewées sont néanmoins très favorables à la diversité, et leurs cercles sociaux respectifs reflètent cette vision.

Pour celles qui acceptent de la mobiliser, la ressource que représente la communauté culturelle d'origine est très utile. Les relations qui en sont issues sont d'autant plus précieuses qu'il semble régner une grande solidarité entre les membres de la diaspora. Ces derniers constituent des sources d'information précieuses, et les conseils échangés facilitent l'intégration :

« But the people like you, they know, they understand you very well [...]. They say "Ask me if you have some questions, I can tell you because I have [*been here for*] 5 years here, 6 years here, and I can tell you". Even if you don't know the people! Somebody presents you the person, and they say to you "Ask me, if you have some questions, I can tell you, if you need to know something".» (Francisca, A. du Sud)

Pour les répondantes, l'inclusion au sein d'un tel réseau intégrateur offre une protection contre l'isolement. L'information qui est échangée entre les migrants – à propos de différents sujets, mais notamment sur les règles canadiennes d'immigration⁶⁶ – peut aussi limiter l'emprise des employeurs sur les travailleuses en offrant à ces dernières une meilleure connaissance de leurs droits (Bals 1999).

Il arrive également que les participantes elles-mêmes tiennent le rôle de personne-ressource auprès d'autres migrants. Paulina confie qu'elle se fait un devoir d'aider les nouveaux arrivants qu'elle rencontre chaque fois qu'elle en a l'occasion :

« Because when I hear that somebody is in trouble, I try to reach her, I don't know how, by telephone, online. "Are you new here?" "Yeah." " Come to my house, we can go together to this place, this other place, if you need to look for a job, I have this web site, I have this address." I try to help a lot, I don't mind if it's a woman or a man, old, young, always I try to help. » (Paulina, A. du Sud)

Dotée d'un réseau solide et bénéficiant de bonnes conditions de travail comparativement à la plupart des autres répondantes, Paulina est dans une position privilégiée pour venir en aide aux

⁶⁶ Il faut toutefois faire preuve de réserve par rapport à la qualité de l'information transmise dans les réseaux diasporiques. Les recherches de Bals (1999) indiquent qu'énormément de désinformation et de rumeurs circulent au sein des réseaux philippins quant aux lois relatives à l'immigration. Bon nombre de personnes seraient ainsi induites en erreur et fonderaient leurs démarches sur des informations erronées (Bals 1999).

nouveaux arrivants. La solidarité dont elle fait preuve témoigne de sa générosité, mais également de l'étendue de ses connaissances à propos des ressources disponibles.

Lieux de rencontres, espaces de résistance

Lieux de culte

Les lieux de culte peuvent être considérés comme des espaces de résistance contre l'isolement. Ces endroits sont très propices aux rencontres, puisque les fidèles sont encouragés à tisser des relations afin de créer un esprit de communauté au sein de la paroisse. Pour les participantes croyantes et pratiquantes, le lieu de culte est bien souvent le premier endroit fréquenté hors du foyer de travail. Comme la pratique religieuse est généralement perçue favorablement par les employeurs (Yeoh et Huang 1998; Bals 1999; Asis 2005), les travailleuses obtiennent sans trop de difficulté du temps libre pour assister à la messe ou participer à des activités organisées par leur paroisse. Pour les participantes, il s'agit de moments de prédilection pour briser l'isolement. et les effets positifs d'une telle ressource perdureraient au-delà de la durée de l'activité. Comme le soutient Asis (2005) en s'appuyant sur les travaux de Bagley et al. (2001), ces rassemblements ont des impacts positifs sur la santé psychologique des migrantes : « The Sunday gatherings are an informal source of group counselling for these women for whom group relationships are crucial importance in mental health adaptation. » (Bagley et al. 2001 dans Asis 2005 : 38).

Dans la plupart des cas, le choix de la paroisse est guidé par les recommandations ou la présence de membres de la communauté culturelle d'origine ou de l'entourage. Certaines participantes ont été conseillées par des connaissances ou par leurs employeurs. D'autres ont fait des recherches sur Internet pour trouver une église où la messe était célébrée dans leur langue maternelle. Quoi qu'il en soit, l'information à propos des lieux de culte semble circuler efficacement, vu la facilité avec laquelle les participantes semblent avoir trouvé le leur. Chez les Philippines, une paroisse de Côte-des-Neiges est très connue ; des répondantes l'ont adopté dès leur arrivée à Montréal, sachant qu'il s'agissait d'un bon endroit pour rencontrer leurs compatriotes. Pour leur part, les répondantes hispanophones assistent à la messe en espagnol dans une église près du marché Jean-Talon. Une répondante fréquente une église catholique multiculturelle située dans le quartier Hochelaga-Maisonneuve. Analyn a quant à elle quitté son ancienne église pour rejoindre la paroisse baptiste de son fiancé, en banlieue. Finalement, Dalal

se rend occasionnellement à la mosquée avec sa famille. La localisation ne semble pas être un critère de sélection, ce qui fait que plusieurs participantes doivent faire de longs trajets en transports en commun pour se rendre à leur lieu de culte.

Outre les motifs spirituels, les lieux de culte sont fréquentés pour les possibilités de socialisation qu'ils offrent. Pour les répondantes, ces espaces représentent des milieux confortables, où elles se sentent accueillies. Selon Raquel, il est très facile d'aborder de nouvelles personnes à l'église, puisqu'il règne un climat de confiance entre les fidèles. Paulina rapporte quant à elle que c'est grâce aux activités spécifiquement dédiées à l'accueil des nouveaux arrivants qu'elle a connu des gens à l'église :

« Next Sunday I went to the church, the mass was in Spanish, and the priest said " Welcome to everybody! Who is the new one today? Please raise your hand." [...] There are small groups for newcomers. You need to go to the group and leave your name, your address, and they talk with you, if you want to be in that group, or the other group or they show you the activities during the season, if you want to participate... especially in the summer. » (Paulina, A. du Sud)

Qu'elles soient informelles, en raison de l'atmosphère de tolérance qui les caractérise, ou formelles, grâce à des ressources destinées à l'intégration des nouveaux fidèles, les lieux de culte fournissent aux participantes de multiples occasions d'exercer leur sociabilité.

Encore faut-il toutefois vouloir entrer en contact. Alors que pour plusieurs répondantes, le choix de fréquenter un lieu de culte est partiellement motivé par le désir de rencontrer de nouvelles personnes, Dalal restreint délibérément ses interactions avec les autres femmes lorsqu'elle va à la mosquée :

« As-tu rencontré des femmes ou d'autres amies là-bas? »

Il y a des femmes là-bas, mais que « Bonjour, bonjour » et « Bonsoir, bonsoir », je reste pas avec eux.

Non. Est-ce que c'est par choix ou parce que c'est pas un bon endroit pour faire des rencontres? »

Non non, c'est mon choix. Mais je reste, je rigole et je parle avec eux, mais pas plus, je dépasse pas les limites et tout. » (Dalal, Maghreb)

L'extrait ne permet pas de savoir si les limites auxquelles elle fait référence lui sont imposées ou si elles relèvent de sa propre conception de ce qui est acceptable, mais le reste de l'entrevue tend à valider la seconde hypothèse. Le témoignage de Dalal illustre le fait que même en

présence d'une structure propice aux rencontres — dans ce cas-ci, l'univers de sociabilité que représente la mosquée —, les individus doivent exercer leurs compétences relationnelles pour créer des liens.

Cela ne signifie pas pour autant que Dalal n'a pas de capacités relationnelles, mais plutôt que leur déploiement nécessite un effort. Ayant pris l'habitude de ne sortir qu'en compagnie des membres de sa famille, Dalal semble ne s'être créé que très peu d'occasions de socialisation. Très réservée, elle confie qu'elle n'avait pas un grand cercle social dans son pays d'origine. En cours d'entrevue, elle mentionne à plusieurs reprises qu'elle aimerait développer son réseau social, mais paraît dépourvue quant aux moyens pour y arriver :

« *Tu me disais que maintenant tu souhaites rencontrer des gens, mais as tu des idées de comment tu pourrais faire?*

Non j'ai pas d'idée, je sais pas. [silence] J'ai venu ici [à l'AAFQ] et je vais voir si ça marche, j'aimerais bien me faire des amies. » (Dalal, Maghreb)

Dans cette perspective, sa décision de commencer à fréquenter l'AAFQ peut être interprétée comme une stratégie pour combattre le sentiment d'isolement. À la lumière des témoignages des autres répondantes, nous verrons que son intuition par rapport au rôle que pourrait jouer l'organisme dans le développement de son cercle social est fondée.

Association des aides familiales du Québec

Les services spécifiquement destinés à une clientèle immigrante ou aux aides familiales sont d'une grande utilité pour les travailleuses, à condition qu'elles les connaissent et qu'elles y aient accès (Atanackovic et Bourgeault 2014). Chez l'ensemble des participantes, l'AAFQ est le seul organisme communautaire fréquenté.

Qu'elles l'aient connu par l'entremise du MIDI⁶⁷ ou de CIC⁶⁸, grâce aux recommandations d'une tierce personne, par le biais de leur agence de placement, ou en s'informant elles-mêmes sur

⁶⁷ De 2005 à 2012, le MIDI a octroyé une subvention à l'AAFQ. Hormis l'aspect financier de ce soutien, le MIDI favorisait l'adhésion des candidates du PAFR à l'AAFQ en annexant à leur certificat d'acceptation au Québec (CAQ) une lettre contenant les coordonnées de l'organisme et enjoignant toutes les travailleuses à s'y inscrire. Cette lettre semble avoir rejoint une grande quantité de travailleuses puisque le nombre de membres s'est accru au cours de cette période. Malheureusement, lorsque le MIDI a décidé de ne pas renouveler la subvention, il a également cessé de transmettre les coordonnées de l'organisme avec la correspondance adressée aux nouvelles arrivantes. Au cours de l'année 2013, le nombre d'adhésions a diminué, ce qui indique que la méthode du MIDI constituait un moyen efficace de rejoindre la clientèle-cible de l'association.

Internet, les répondantes ont toutes ressenti le besoin d'y venir à un moment ou un autre de leur parcours. Quelques répondantes ont été fortement encouragées à aller à l'AAFQ par leurs employeurs. Ces participantes entretiennent de bonnes relations avec leurs patrons, et leurs conditions de travail sont généralement bien respectées. Ces employeurs semblent comprendre les bienfaits de l'organisme, tant pour leurs employées que pour eux-mêmes⁶⁹. Les autres répondantes ont, au mieux, constaté l'indifférence de leurs employeurs par rapport à l'organisme, au pire, subi leur désapprobation sous différentes formes. Plusieurs d'entre elles sont convaincues que leurs employeurs souhaitent qu'elles en sachent le moins possible ; ceux-ci ne verraient pas d'un bon œil qu'elles assistent à des ateliers portant sur leurs droits. Parmi les manifestations de la méfiance des employeurs vis-à-vis de l'AAFQ, les participantes ont rapporté des questions insistantes ou des remarques désobligeantes à propos de l'organisme. Toutefois, de tels comportements ne semblent pas avoir dissuadé les travailleuses de fréquenter l'association.

Parmi celles-ci, l'importance de l'AAFQ dans le processus de reconstruction de leur vie sociale semble faire consensus. Les membres qui participent aux activités organisées par l'organisme étendent significativement leurs réseaux :

« Et as-tu rencontré beaucoup d'amies par le biais de l'association? »

Oui! Là je suis avec des amies que j'ai rencontrées par l'association. Et maintenant je suis colocatrice avec une Philippine que j'ai rencontrée à l'association.

Ok! Donc c'est une bonne façon de rencontrer des gens?

Exactement. Oui, il y avait des ateliers, des activités. C'est vraiment important. Et vraiment quand je viens à l'association, je me sens pas toute seule. » (Amel, Maghreb)

Plusieurs autres répondantes soutiennent qu'il s'agit d'un excellent lieu de rencontre. Les femmes y viennent pour recevoir des services, mais également dans le but de partager leur expérience avec d'autres aides familiales, de se changer les idées, et de développer des relations amicales. Raquel résume bien les raisons qui motivent la plupart des répondantes à fréquenter l'association :

⁶⁸ Un employé de CIC rejoint par une répondante en difficulté l'a référée à l'AAFQ pour qu'elle aille y chercher de l'aide, puisque l'association compte parmi les huit organismes reconnus par le gouvernement fédéral pour venir intervenir auprès des aides familiales (McKay 2005).

⁶⁹ Les employeurs peuvent aussi profiter des services de l'AAFQ puisqu'une section très bien documentée du site internet de l'association leur est consacrée. Celle-ci contient notamment un questionnaire interactif permettant aux employeurs de réfléchir aux conditions de travail qu'ils offrent à leurs employées et proposant des conseils pour améliorer la relation professionnelle (AAFQ s.d.).

« Parce que ici, c'est plus... je me sens bien, tout le monde m'accueille. Tout le monde est très amical, très sociable ici. Pour passer le temps, pour parler, pour pratiquer la langue, pour se retrouver avec toutes les amies. » (Raquel, A. du Sud)

Cet extrait du témoignage de Raquel montre comment le fait de fréquenter l'AAFQ permet aux aides familiales de combler leur besoin de « social companionship » — soit la forme de sociabilité qui favorise le partage d'activités et de loisirs — (Machielse 2006). L'importance que revêt l'AAFQ dans la sociabilité des répondantes rejoint les conclusions d'Atanackovic et Bourgeault (2014), selon lesquelles la vie associative contribue à diminuer le sentiment d'isolement des travailleuses grâce à la présence de pairs.

D'autres espaces spécifiquement destinés à l'accueil des nouveaux arrivants, comme des classes de francisation, peuvent être favorables aux rencontres, à condition d'y avoir accès. Ces endroits (lieux de culte, AAFQ, ressources d'accueil pour nouveaux arrivants) ont en commun d'être des environnements sécurisants dont les modes d'organisation, basés sur l'échange et le partage, favorisent le développement de relations sociales. Malgré le caractère facilitant de ces lieux de sociabilité, les compétences personnelles des participantes interviennent directement dans le processus de reconstruction de leurs réseaux. Certaines participantes très sociables confient avoir la capacité de se faire des amies facilement dans des contextes variés, alors que des répondantes plus réservées doivent fournir davantage d'efforts pour entrer en contact avec autrui.

Appréciation subjective des relations

De manière générale, les participantes accordent plus d'importance à la qualité qu'à la quantité des relations qui composent leur cercle social. Interrogées à propos de leur satisfaction à l'égard de leurs réseaux sociaux, les participantes dont les attentes relationnelles et les relations vécues tendent à être en adéquation répondent qu'elles se sentent bien entourées, indépendamment du nombre de relations qu'elles entretiennent. Lorsqu'ils sont solides et suffisamment développés — en fonction des attentes et des critères propres à chacune —, ces réseaux forment d'excellentes protections contre l'isolement. En revanche, certaines participantes laissent entendre qu'elles aimeraient développer leur réseau davantage, ce qui indique une inadéquation entre les relations vécues et souhaitées. Faisant face à divers obstacles décrits au chapitre 4 (horaires de travail contraignants, possibilités de sorties limitées, fatigue), les personnes concernées semblent éprouver des difficultés à élargir leur cercle social.

Dans un contexte de prime abord peu favorable aux rencontres, les stratégies déployées par les participantes pour reconstruire leur cercle social sont multiples : présentations par personnes interposées, participation à des activités collectives, moyens virtuels, mobilisation des réseaux diasporiques. Les lieux les mieux adaptés à de telles rencontres sont ceux où les aides familiales se sentent les plus confortables, comme les églises et l'association. Nous verrons dans la partie suivante que ces espaces sont également le théâtre de l'implication bénévole de certaines répondantes.

S'impliquer

L'une des stratégies les plus efficaces pour contrer l'isolement consiste pour les répondantes à s'impliquer dans des projets qui leur tiennent à cœur. Comme le mentionnent Atanackovic et Bourgeault (2014) « Some live-in caregivers reported that by volunteering in ethnocultural organizations or by attending meetings or events offered by these organizations, they were able to escape the isolation they felt. » (Atanackovic et Bourgeault 2014 : 10). À la différence d'une participation plus ou moins régulière à des activités en tous genres, cette implication requiert une forme d'engagement qui donne un sens plus profond aux actions des répondantes.

L'inclusion préalable au sein d'un réseau intégrateur est une condition essentielle de l'implication. En tant que générateurs de possibilités, les réseaux facilitent la participation sociale des individus (Machielse 2006). Dans ce contexte, il n'est guère surprenant de constater que les Philippines, favorisées par leurs réseaux diasporiques, sont nombreuses à s'engager. Tel que le souligne Bals (1999), cette implication a des retombées positives pour ces dernières : « Toujours activement impliquées dans une association ou une église, au moins, cette vie associative leur offre un lieu de valorisation et un large éventail de ressources humaines. » (Bals 1999 : 149). Les principales bénéficiaires de cette implication sont l'AAFQ et les Églises, qui soutiennent la participation active de leurs membres.

Les générateurs d'implication

L'AAFQ

Pour les participantes concernées, l'implication au sein de l'AAFQ est valorisante puisqu'elle permet d'obtenir une reconnaissance des pairs, en plus de générer un sentiment d'utilité. Ceux-ci sont des moteurs d'engagement pour Analyn, qui incarne le volontarisme philippin décrit par Bals. Participante de longue date aux activités de l'AAFQ, elle est la première répondante à avoir formalisé son implication au sein de l'organisme. Ayant pris l'habitude de venir au local de l'AAFQ chaque samedi lorsqu'elle était dans le programme, Analyn a rapidement démontré de l'intérêt pour le travail de bureau, ce qui l'a conduite à être formée pour assister l'intervenante lors des ateliers offerts par l'organisme.

La satisfaction d'Analyn vis-à-vis du travail qu'elle accomplit bénévolement à l'AAFQ est directement en lien avec le sentiment d'accomplissement personnel qu'il lui procure. Elle est également stimulée par le fait d'apprendre de nouvelles choses et d'être utile aux autres :

« Are you proud that you can help other people here at the association?

Yes, I'm always proud of that, because if Jerlie needs help later on, or if people need help. Because some people are asking me [questions]. I say "You have to ask Jerlie" but I'm still learning you know, that's what I'm in. » (Analyn, Phil.)

Outre la valorisation personnelle qu'Analyn en retire, les retombées positives de cette implication sont bien réelles pour l'AAFQ. En invitant ses amies à l'y rejoindre, elle largement contribué à faire de l'association un véritable lieu de rassemblement pour les aides familiales. Désormais, chaque samedi, plusieurs membres s'y retrouvent pour participer à un atelier ou un café-rencontre, ou partager un repas. Son charisme et sa motivation ont même inspiré d'autres membres, qui ont décidé de s'impliquer à leur tour.

L'engagement au sein d'une association comme l'AAFQ constitue pour les aides familiales un moyen efficace d'accroître leur participation sociale. L'implication ou le militantisme sont des manières de faire entendre leur voix et de prendre leur place en tant que membre de la société (Atanackovic et Bourgeault 2014). Pour Lisbeth, l'engagement a pris la forme d'un poste au sein du comité d'orientation de l'AAFQ⁷⁰. Se sentant interpellée par la mission de l'organisme et

⁷⁰ Ce comité, composé de plusieurs membres, définit les grandes orientations de l'association. L'une des personnes de ce comité siège à titre de représentante des membres au conseil d'administration de l'organisme.

redevable pour l'aide apportée pendant le PAFR, elle a décidé de réaménager son horaire de façon à pouvoir travailler bénévolement à l'association :

« But I don't want more money, I want to engaged myself, to be happy, and mingling people, you know, not only work, because I've been through that. So I said, this is the time, because I already promised to myself, I needed to volunteer. After what happened to me, I said to myself, I will volunteer. If I can give time to other people, why not here in AAFQ? » (Lisbeth, Phil.)

En consacrant une partie de son temps à une cause sociale – dans ce cas-ci, la défense des droits des aides familiales – Lisbeth participe à la société autrement qu'en tant que travailleuse. Le choix de l'implication n'est pas anodin, puisqu'il reflète les valeurs et les préoccupations des volontaires. Pour Lisbeth, l'intérêt est de prendre part à un projet dont la portée va au-delà de son bénéfice personnel.

Les projets collectifs

Le fait de s'impliquer dans un projet collectif favorise le développement d'un sentiment d'appartenance envers le groupe, ce tend à prémunir les aides familiales contre l'isolement. L'engagement de Paulina reflète cette réalité. Avec des membres de sa paroisse, elle a fondé une troupe de danse traditionnelle de son pays d'origine. Le groupe se réunit chaque semaine pour pratiquer. Au cœur de sa vie sociale, cette implication constitue un remède efficace contre l'ennui :

« *So you never really get bored?*

Hum, I have a dancing group! In the church we have a dancing group, we try to represent many typical dances from [nom du pays], with typical costumes. Last year we danced in Montmorency, in the summer, at the festival, we danced there. » (Paulina, A. du Sud)

Le rayonnement obtenu par la troupe et le plaisir de se retrouver régulièrement avec les autres membres du groupe sont des sources de motivation pour Paulina. En s'impliquant dans ce projet, elle entretient un sentiment d'appartenance et se sent valorisée. Le mode de fonctionnement de la troupe, basé sur l'autogestion et la participation active de chacune des membres, constitue un puissant levier d'*empowerment*.

Les Églises

À l'instar de l'AAFQ, les Églises sont des organisations qui encouragent l'implication des membres de leur communauté. Qu'elles joignent le chœur de leur paroisse, enseignent le catéchisme aux enfants les dimanches, ou servent la messe, les répondantes qui s'impliquent au sein de leur Église semblent le faire autant par ferveur religieuse que par désir de trouver du réconfort. Les travaux de Bals (1999) et d'Asis (2005) montrent que la foi joue un rôle important dans la vie des travailleuses migrantes croyantes. Les espoirs nés de cette conviction religieuse filtrent à travers le discours de certaines répondantes, qui malgré les épreuves, gardent confiance en l'avenir que Dieu leur réserve. En ce sens, la prière, les célébrations religieuses, et les autres formes de dévotion semblent agir comme des remparts contre le découragement.

Envisagée à partir de la définition des stratégies de *coping* de Cohen (1991), la pratique religieuse constitue à la fois une ressource externe pour combattre l'isolement, et un moyen d'atténuation de ses effets négatifs (Cohen 1991). Ressource externe, dans la mesure où la fréquentation d'un lieu de culte et l'implication au sein d'une paroisse favorise le développement de relations sociales, qui jouent un rôle important dans la résistance contre l'isolement. Moyen d'atténuation, puisque la spiritualité permet aux travailleuses de cultiver leur « force intérieure » (Asis 2005), grâce à laquelle elles peuvent traverser le PAFR.

Les bénéfices de l'implication

Les participantes qui s'impliquent dans une ou plusieurs causes en retirent un sentiment d'accomplissement et une valorisation personnelle. En s'engageant dans des projets collectifs, les participantes créent du lien social et développent un sentiment d'appartenance envers le groupe. L'implication constitue également pour les travailleuses une forme de résistance contre la négation de leur droit de participation sociale. Pour toutes ces raisons, l'implication constitue une stratégie de résistance contre l'isolement extrêmement efficace. Pour fonctionner, cette stratégie requiert toutefois une inclusion préalable au sein d'un réseau, ce qui explique qu'elle concerne les participantes dotées de réseaux sociaux solides et qu'elles prennent forme à partir de structures existantes, telles que les Églises et l'AAFQ.

S'appropriier un espace

Tel que décrit au chapitre précédent, l'obligation de résidence est souvent vécue comme une oppression par les participantes. Pour réussir à supporter cette contrainte tout en restant à l'intérieur des limites du programme, la majorité d'entre elles quittent le domicile de leurs employeurs deux jours par semaine, lorsqu'elles sont en congé. Celles qui adoptent cette stratégie s'approprient des espaces privés, où elles développent différents modes d'habiter : la colocation « classique », la colocation « informelle », et la cohabitation avec un conjoint. En tant qu'espaces de résistance contre l'isolement, ces lieux permettent de combler les besoins de sociabilité, de ressourcement, et de repos des travailleuses. D'autres optent pour la stratégie de planification, qui leur permet de passer le moins de temps possible chez leurs employeurs durant leurs jours de congé.

Stratégies d'appropriation de l'espace

La colocation classique

Parmi les aides familiales Philippines, il est très courant de louer collectivement des appartements pour se loger les fins de semaine. La mise en commun de leurs ressources financières est une stratégie efficace : « En partageant des appartements, elles abaissent significativement les coûts de location tout en acquérant une nouvelle liberté. » (Bals 1999 : 148). Pour fonctionner, un tel projet requiert un réseau de contacts solide permettant aux travailleuses de trouver des personnes en qui elles ont suffisamment confiance pour partager un bail. Étant les plus nombreuses parmi les candidates du PAFR, les aides familiales philippines disposent de réseaux de contacts étendus qui facilitent la recherche de colocataires. Par exemple, puisqu'elle connaissait déjà plusieurs membres de la diaspora avant même d'arriver au Canada, Gill a bénéficié d'une place dans un appartement partagé dès son arrivée au pays.

Chez celles qui ont recours à cette stratégie, les avantages qu'elle procure valent l'investissement financier. Pour Irma, il est indispensable d'avoir accès à un espace de repos en dehors de la maison de ses employeurs les weekends, même si cela implique des frais :

« Yeah. And do you think it's necessary to have a place to go on your days off? »

Of course.

Why?

There's no place where you can rest if you stay with your employer. Because before, my employer offered me to stay instead of taking an apartment or to rent a room, so that I can keep my money, but it's not worth it. Because the kids know that you are there, they can just knock the door, you know, so... you have to get out. (Irma, Phil.)

Les propos d'Irma confirment que certaines aides familiales sont constamment sollicitées chez leurs employeurs, ce qui les empêche de s'y reposer. Gill abonde dans le même sens, et reconnaît qu'il est essentiel de changer d'environnement pour pouvoir récupérer à la fin d'une semaine de travail :

« Hum you really need to be energized, you need also to go out and to refresh your mind, because with this kind of work, you really need to refresh yourself. » (Gill, Phil.)

Si l'exiguïté des lieux ne permet pas d'avoir de l'intimité, Lani est malgré tout heureuse de se rendre au studio qu'elle partage avec une amie les fins de semaine, ne serait-ce que pour avoir quelqu'un avec qui parler :

« Do you feel that you have more privacy? »

No, I don't have, because we only have one room. How do you call this, 1½?

Yes, just like a studio.

Yeah yeah yeah, I'm there just to sleep you know. To talk to someone. To have someone to talk to, you know. » (Lani, Phil.)

Le témoignage de Lani indique que le confort matériel est une considération secondaire pour les travailleuses qui choisissent ce type de colocation.

La colocation informelle

Les participantes qui ne disposent pas des ressources financières ou humaines requises pour louer un appartement optent dans certains cas pour la *colocation informelle*, qui consiste à partager des appartements de manière ponctuelle avec différentes personnes. Comme la colocation classique, cette stratégie permet aux travailleuses de se ressourcer hors du foyer de travail et de socialiser, mais implique, à la différence, une certaine instabilité du fait des changements de lieux d'hébergement. Amel a usé de cette stratégie durant le programme, puisque son employeuse exigeait qu'elle quitte son domicile les weekends (quand elle ne lui

demandait pas de travailler). Comme elle n'avait pas les moyens d'assumer seule le coût d'un loyer, elle a été hébergée successivement à différents endroits :

« Est-ce que tu partageais un appartement avec d'autres personnes? »

Oui oui oui, j'étais toujours colocatrice.

Et puis est-ce que tu as gardé le même appart pendant 24 mois?

Non non. Ben moi j'ai un beau réseau d'amis, à chaque fin de semaine on a des programmes et tout, par exemple, une fin de semaine on organise quelque chose ou bien je passe la fin de semaine chez des amis ou bien je rentre chez moi, ou bien ma colocatrice elle est pas là, je dois rester avec son enfant, tu vois. C'était pas la même chose chaque fin de semaine, j'ai beaucoup d'amis et ça m'a beaucoup aidé, c'est juste pour déstresser et oublier ce qui s'est passé pendant la semaine, c'était ça. » (Amel, Maghreb)

La personne qu'elle appelle sa « colocatrice » semble être l'amie chez qui elle allait le plus souvent. La référence à un « chez-soi », somme toute informel, met en évidence le besoin d'Amel de s'approprier un espace où elle se sent à l'aise. Cet extrait de son témoignage montre l'importance du réseau social, à la fois comme source de soutien instrumental — dans ce cas-ci d'hébergement — et comme contrepoids aux difficultés vécues dans le milieu de travail (soutien émotionnel).

La cohabitation avec un conjoint

Les relations amoureuses sont, au même titre que les relations familiales, des relations primaires (Weiss 1973). Elles remplissent des fonctions particulières, parmi lesquelles l'affection, la sécurité et le soutien.

Les participantes en couple passent leurs jours de congé chez leur conjoint⁷¹. Habituellement, ces derniers viennent les chercher chez leurs employeurs après leur dernière journée de travail et les reconduisent deux jours plus tard en soirée. Ces moments permettent aux répondantes et à leurs conjoints de développer et d'entretenir leur relation amoureuse, autrement limitée par le contexte d'exercice de la profession d'aide familiale. Que les participantes vivent ou non des relations professionnelles conflictuelles, cette cohabitation répond à plusieurs besoins qui ne pourraient être comblés autrement, dont en premier lieu le besoin d'intimité. Pour Anallyn, cette

⁷¹ Tous les couples dont il est question sont hétérosexuels.

parenthèse dans sa semaine de travail est très importante, même si elle entretient une bonne relation avec ses employeurs. Ces moments hors du foyer de travail lui permettent de cultiver sa vie sociale et amoureuse. Les weekends sont ainsi consacrés à son couple, sa vie sociale, sa pratique religieuse et ses implications bénévoles, qui constituent des protections efficaces contre l'isolement.

Ces moments chez leur conjoint permettent aux travailleuses de se ressourcer. Pour les participantes pour qui le programme s'avère particulièrement pénible, le logement de leur conjoint devient un refuge où elles trouvent à la fois du repos et du réconfort, grâce à la présence de leur partenaire. Pour Lisbeth, les moments passés chez son conjoint représentaient de véritables bouées de sauvetage lors des périodes les plus difficiles de son contrat :

« I worked, let's say six months for my employer and then I met him. He is so very supportive [...]. Even at his work, he was always there for me at that time. He was always saying "Be brave, you came here to work, you have a good future Lisbeth, so work, don't mind your employer". Supportive [also] because he knows the place, he lives in D. and then he just pick me up after work. » (Lisbeth, Phil.)

Le soutien obtenu par Lisbeth était à la fois émotionnel, puisqu'elle bénéficiait de son écoute et des encouragements de son conjoint, et instrumental, dans la mesure où le fait d'être hébergée chez ce dernier lui permettait d'avoir un répit de son milieu de travail. Les fonctions de soutien assumées par les relations primaires sont d'une grande importance, car elles permettent de combattre l'isolement et le découragement. Dans le contexte où le moral de Lisbeth était miné par la relation conflictuelle qu'elle entretenait avec son employeuse (voir chapitre 4 « Impacts des relations professionnelles négatives »), ces fonctions étaient d'autant plus nécessaires.

La stratégie de planification

Les participantes qui pour différentes raisons, ne peuvent opter pour l'un des modes d'habiter présentés, développent d'autres stratégies. L'une d'entre elles consiste à planifier des activités hors du foyer de travail de manière à y passer le moins de temps possible durant leurs jours de congé. Comme l'expliquent Yeoh et Huang (1998), « To plan for the day, active strategising is of essence, particularly in getting in touch with other maids to make arrangements to ensure that the day is well-spent. » (Yeoh et Huang 1998 : 596). Grace s'est retrouvée dans cette situation

lorsqu'elle complétait le PAFR, puisqu'elle n'avait pas accès à un espace privé à l'extérieur du domicile de ses employeurs :

« The weekend is different because they wanted to keep some privacy or I wanted my free time, so I didn't spend a lot of time at home, I would get out and do something, or meet people at the church. » (Grace, Asie)

Grace tentait donc de s'approprier des espaces communs – notamment l'église – qui devenaient des lieux de ressourcement et de sociabilité. Même si elle parvenait à meubler ses temps libres de manière à éviter de rester chez ses employeurs, Grace juge que sa situation n'était pas idéale. La satisfaction que lui procurait cette stratégie était limitée par le fait qu'elle devait rentrer dormir chez ses employeurs, ce qui ne lui permettait pas de décrocher complètement de son travail durant ses jours de congé. Elle confie se sentir plus libre maintenant qu'elle n'habite plus avec ses employeurs et qu'elle dispose de son espace personnel au sein d'une colocation.

Intensité de l'appropriation de l'espace

Malgré les contraintes liées à l'obligation de résidence « [...] migrant women are not passive recipients of dominant ideas and social practices, but are capable of making a difference through the ways in which they manage their everyday lives, including changes made in how space is understood, defined, and used. » (Yeoh et Huang 1998 : 595). Les participantes parviennent ainsi à utiliser à leur avantage l'étroite marge de manœuvre dont elles disposent dans le cadre du PAFR en s'appropriant des espaces durant leurs jours de congé.

Bien qu'elles ne le formulent pas explicitement, il semble que les participantes qui optent pour ces différentes formes d'appropriations de l'espace cherchent autant à échapper au contrôle de leurs employeurs qu'à rompre l'isolement et à se reposer. Ces espaces remplissent sensiblement les mêmes besoins que les lieux publics appropriés par les travailleuses philippines dans certaines villes, tel que le décrivent Yeoh et Huang (1998) :

As space removed from the scrutiny of employers, off-day spaces thus provide a temporary respite from surveillance and subservience. In these spaces, Filipina maids release pent-up tensions through sharing their problems or news from home, gossiping and complaining about their employers and drawing moral and emotional support from each other and their parallel situations as migrant women engaged in domestic work. (Yeoh et Huang 1998 : 598)

Il apparaît ainsi que la nature des lieux appropriés est secondaire par rapport aux possibilités de soutien émotif et aux ressources qu'ils offrent. Que ces espaces soient publics ou privés, les usages qu'en font les travailleuses sont très semblables. Toutefois, le degré d'appropriation de l'espace des répondantes change selon la stratégie adoptée.

Les participantes qui louent collectivement des appartements développent une forte appropriation, même si leur logement leur offre peu de confort et d'intimité. Dans leurs discours, le logement est désigné comme leur « chez-soi », par opposition à la maison de leurs employeurs. La colocation informelle permet une appropriation variable en fonction de la fréquence et de la qualité de l'hébergement offert. Par exemple, il semble qu'Amel soit parvenue à s'approprier l'un des endroits où elle allait régulièrement. Le degré d'appropriation des lieux semble plus faible pour les participantes qui cohabitent avec leur conjoint. Lorsqu'elles parlent de cet espace, les répondantes concernées s'y réfèrent toujours comme étant chez leur conjoint, et non chez elles. Pour les répondantes qui n'ont pas accès à un espace privé durant leurs jours de congé, l'appropriation des espaces publics s'opère différemment, notamment en accordant à ces lieux des propriétés différentes de leur usage conventionnel. Ainsi, l'église devient un lieu de repos pour Grace.

Il apparaît que le degré d'appropriation correspond au niveau d'implication des participantes en ces lieux. Plus grande est leur implication, notamment en termes de responsabilités et de l'assiduité de leur fréquentation, plus les participantes ont tendance à se les approprier.

Parler de ses difficultés

La prise de parole peut être comprise comme un acte de résistance contre l'isolement. En brisant le silence par rapport à leurs conditions de travail ou à leurs difficultés, les femmes se libèrent d'un poids autrement susceptible d'entraîner leur repli sur elles-mêmes. Le fait de se confier est constitué également une stratégie de *coping*, dans la mesure où en parlant de ce qu'elles vivent, les travailleuses mobilisent tour à tour des moyens d'atténuation et des ressources externes pour surmonter leurs difficultés. Plusieurs considérations tendent toutefois à limiter les confidences ou les dénonciations des aides familiales : la crainte d'être congédiée, de compromettre leur projet migratoire, d'être renvoyée dans leur pays origine, ou d'allonger les délais pour l'obtention de la résidence permanente. Des participantes ont l'impression, à tort ou à raison, qu'il ne servirait à rien de parler de leur détresse, ou qu'elles ne seraient pas crues.

Malgré ces obstacles, la plupart des participantes ont ressenti à un moment ou un autre le besoin de se confier.

Pour se sentir libres de parler, encore faut-il que les participantes bénéficient de l'écoute de personnes en qui elles ont confiance. Les femmes choisissent leurs interlocuteurs en fonction des effets recherchés. Alors qu'elles s'adressent à leurs amies et familles principalement dans le but d'obtenir un soutien émotionnel, les agences de placement et l'AAFQ sont davantage sollicités afin de trouver des solutions concrètes à des problèmes d'ordre professionnel (soutien instrumental). Nous nous intéresserons à ces différents interlocuteurs en portant une attention particulière aux éléments contextuels qui favorisent la prise de parole des femmes.

Se confier pour se soulager d'un poids

Le rôle de l'entourage

Lorsque les travailleuses vivent des difficultés, leurs amies ou leur conjoint sont généralement les premières personnes à recevoir leurs confidences. L'importance de l'écoute de ces personnes est majeure : plusieurs participantes ont insisté sur le fait qu'elles avaient absolument besoin de raconter ce qu'elles traversaient, ne serait-ce que pour se soulager d'un poids trop lourd à porter. Ainsi, Irma raconte que les périodes les plus difficiles pour elle étaient lorsqu'elle n'avait personne à qui se confier. Raquel⁷² abonde dans le même sens :

« Mais avant que je connaisse mon mari, chez mon employeur, oh, c'était difficile, parce que des fois, les choses étaient un peu compliquées. Je me disais « Ha mon dieu, c'est très dur! ». Pour moi, pour faire sortir la tristesse, je prenais une marche, je sortais faire une promenade, je m'assois dans un parc, je lisais, je parlais avec les gens. Mais pas sur la situation, sur autre chose, pour dissiper la situation. » (Raquel, A. du Sud)

Il semble que les participantes puisent dans leurs relations amicales ou amoureuses les forces nécessaires pour surmonter leurs difficultés, ce qui constitue une mesure d'atténuation. Plusieurs d'entre elles ont mentionné que lorsqu'elles s'ennuient de leur famille ou qu'elles traversent des moments pénibles, leur premier réflexe est de contacter leurs amies, le plus

⁷² Tout au long de l'entrevue, Raquel fait allusion à des événements pénibles qui se sont produits chez ses employeurs, sans toutefois les nommer. Des phrases telles que « Il y a des choses que je ne veux pas mentionner par respect. » ou « Il s'est passé certaines choses qui ont cassé la relation affective. » laissent présager que des conflits ou des abus sont survenus. Durant l'entretien, ces événements resteront non-dits. Raquel admet d'ailleurs n'en avoir parlé qu'à sa mère et à une amie proche.

souvent par téléphone ou par messagerie. Ces moyens de communication ont l'avantage d'être économiques et accessibles à partir de chez les employeurs. Néanmoins, lorsqu'il s'agit de problèmes graves, les répondantes préfèrent généralement rencontrer une amie en qui elles ont particulièrement confiance pour discuter en privé. Ce besoin de confidentialité semble partagé par plusieurs participantes, qui choisissent soigneusement les personnes, les moments, et les endroits de leurs confidences pour éviter que celles-ci ne se retournent contre elles.

La famille

Comme le souligne Lutz (2011), « Telecommunications enable migrants to maintain more constant links with their family networks than ever used to be possible. » (Lutz 2011 : 23). Grâce aux outils dont elles disposent, les migrantes sont en mesure de communiquer régulièrement avec leurs familles. Même à distance, ces dernières peuvent ainsi jouer un rôle important dans le processus migratoire des travailleuses, notamment en leur offrant un soutien moral :

« I think my family is very nice, and they are with me all the time, because I call them, and I can, I feel very free to say them, Mama for example, "Mama, I feel a little sad, I miss this, I miss my sons".» (Francisca, A. du Sud)

Selon le type de relation qu'elles entretiennent avec leur famille, les participantes sont plus ou moins enclines à leur raconter ce qu'elles vivent. Certaines participantes recherchent le réconfort de leurs proches. Dans bien des cas, vu la distance qui les sépare, le rôle de ces derniers consiste à offrir une écoute compatissante, et à prodiguer des conseils ou des encouragements. Raquel raconte un épisode où elle s'est confiée à sa mère :

Je lui ai dit « Maman, parce que cette chose est arrivée, il s'est passé tout ça, quelque chose que je n'aime pas, je ne suis pas confortable avec ça, ce qui s'est passé ». Et ma mère a dit « Oh, d'accord, je comprends, je suis avec toi ». (Raquel, A. du Sud)

À l'inverse, des répondantes ont admis qu'elles évitaient de parler de leurs difficultés professionnelles avec les membres de leur famille. Certaines jugent qu'il est déjà suffisamment préoccupant pour leur entourage de les savoir seules à l'étranger, elles s'abstiennent par conséquent de leur fournir des sources d'inquiétude supplémentaires :

« Quand tu vivais des situations difficiles avec ton employeuse, est-ce que ta famille était au courant? »

Non. Non je ne peux pas transmettre ça à ma famille. Ce stress et tout. Des fois j'en parle à ma sœur, mais ma famille non. Je ne veux pas leur faire de la peine. Parce ce que c'est difficile. Écoute, là premièrement je suis loin, c'est déjà ça pour eux c'est heu...et en plus, écoute, je crois que je suis adulte et je suis responsable de ce que je fais, mes gestes, mon travail et tout. Je dis « Je vais bien, et ce qui vient sera meilleur », c'est ça ce que je dis toujours. » (Amel, Maghreb)

Bals (1999) a observé cette réserve chez plusieurs Maghrébines. Selon l'auteure, l'importance de préserver les apparences empêche les aides familiales maghrébines d'avouer à leurs proches qu'elles subissent un déclassement professionnel ou qu'elles sont mal traitées. Pour garder leur fierté intacte et pour éviter d'alarmer leur famille, celles-ci présentent avantageusement leur expérience migratoire, quelles que soient leurs conditions de vie réelles. Les migrantes peuvent aussi sentir une pression de la part de leur famille (Lan 2003). Dans ce contexte, elles éviteront de parler de leurs problèmes afin de ne pas décevoir leurs attentes envers elles.

Outre l'écoute et le soutien émotionnel qu'elles peuvent prodiguer à distance, les familles des migrantes peuvent également fournir un soutien instrumental lorsque les migrantes éprouvent des difficultés. Par exemple, avant de faire la connaissance de son copain, Lisbeth a été hébergée chez son oncle et sa tante à Montréal durant les weekends. Pour sa part, Irma a pu compter sur le soutien financier de sa famille à l'étranger au moment où elle s'est retrouvée sans emploi⁷³. Ces exemples illustrent l'importance que revêtent les liens familiaux dans des moments de crise, particulièrement lorsque ceux-ci surviennent avant que les participantes n'aient pu développer leurs réseaux sociaux.

Que ce soit leur conjoint, leurs amies, ou les membres de leur famille, il est essentiel pour les aides familiales de trouver quelqu'un à qui elles peuvent se confier. L'écoute de ces personnes est précieuse. La confiance représente un moyen d'atténuation pour les travailleuses, dans la mesure où elle permet de réduire – du moins temporairement – les effets négatifs de leur situation.

⁷³ Après deux semaines de travail chez ses premiers employeurs, la situation d'Irma était catastrophique : son employeuse lui criait constamment après, rationnait sa nourriture, et la forçait à travailler sans gants de protection, ce qui lui causait des blessures aux bras. Incapable de supporter ces conditions de travail plus longtemps, Irma a démissionné. Entre le moment de sa démission et le début du contrat chez ses seconds employeurs, elle n'avait aucun revenu. Son frère et ses parents l'ont soutenue financièrement pendant cette période difficile.

Parler pour obtenir de l'aide

Lorsque les circonstances commandent une intervention plus concrète à propos de leurs conditions de travail, les participantes se tournent généralement vers leur agence de placement et l'AAFQ pour obtenir de l'aide. Celles-ci représentent des ressources externes que les participantes mobilisent grâce à des stratégies de *coping*.

Les agences de placement

Plusieurs participantes ont retenu les services d'une agence de placement⁷⁴ pour obtenir un emploi au Canada et les assister dans leurs démarches d'immigration. La majorité d'entre elles ont contacté leur agence au cours du programme dans l'espoir qu'elle leur vienne en aide. Que ce soit parce qu'elles éprouvaient des difficultés avec leurs employeurs ou parce qu'elles n'avaient pas d'employeur du tout⁷⁵, que leur contrat de travail n'était pas respecté ou qu'elles souhaitaient changer d'employeurs, les participantes espéraient que l'agence leur fournisse les ressources pour régler ces situations problématiques. La manière dont l'agence accueille les plaintes des travailleuses peut avoir des impacts majeurs sur le déroulement du PAFR.

Bien que les participantes aient déboursé des milliers de dollars pour leurs services⁷⁶, le soutien des agences s'est avéré insuffisant, voire inexistant, dans plusieurs cas. L'agence d'Irma

⁷⁴ Contribuant à la marchandisation des migrations internationales de travail, ces agences poursuivent avant tout des objectifs économiques. Dans certains pays, comme aux Philippines, ces entreprises prolifèrent sans encadrement légal. À titre indicatif, selon des données datant de 2004, il y aurait 2876 agences de recrutement aux Philippines (tous secteurs d'emploi confondus), dont la moitié opérant sans licence (qu'elles n'en aient jamais eu, ou que celle-ci ait été révoquée ou non renouvelée) (Asis 2005). Pour les aspirantes à la migration, les risques de tomber sur une agence frauduleuse sont élevés, et peuvent entraîner de multiples conséquences sur leur parcours migratoire (Asis 2005). Parmi les manquements les plus communs, les frais cachés, les faux contrats et l'absence d'un soutien adéquat sont des infractions auxquelles certaines participantes ont été confrontées.

⁷⁵ Il arrive en effet qu'une travailleuse ait la désagréable surprise de se retrouver sans employeur à son arrivée. Le phénomène, que j'ai désigné par l'expression « employeur-mirage », peut s'expliquer de deux façons. Dans le premier scénario, il s'agit d'employeurs inventés de toutes pièces par les agences de placements, qui chargent d'importants honoraires pour trouver un emploi aux candidates. Ces employeurs sont en fait des prête-noms qui ne servent qu'à faire empocher des sommes substantielles aux agences en parrainant la demande d'immigration de travailleuses étrangères. Dans le deuxième scénario, les employeurs ont réellement l'intention d'engager l'aide familiale au moment de déposer la demande. Toutefois, vu la longueur des délais entre la signature du contrat d'embauche et l'arrivée de la travailleuse, ceux-ci engagent entre temps une autre aide familiale sans prévenir la candidate initiale. À son arrivée au pays, cette dernière se retrouve sans possibilité de travailler, puisque son permis de travail nominatif ne lui permet pas d'être engagée ailleurs. Dans les deux cas, la métaphore du mirage pour désigner ces propositions attrayantes mais trompeuses est appropriée. Malheureusement, la situation de l'employeur-mirage semble assez fréquente (McKay 2005). Trois des onze répondantes y ont été confrontées.

⁷⁶ La seule répondante ayant mentionné le montant déboursé pour les services d'une agence a indiqué avoir payé 3500\$ US, une somme dans la moyenne selon la littérature à ce sujet, qui fait état de frais oscillant entre 2000\$ et 10 000\$ CND (Désilets, Handal et Joyal 2012).

compte parmi ces entreprises dont le service est déplorable. Informée de son intention de démissionner, l'agence a tenté de la convaincre de rester chez des employeurs abusifs. Au moment de la cessation d'emploi, l'entreprise voulait lui facturer des frais supplémentaires pour des documents requis pour la demande d'un nouveau permis de travail. Pour sa part, lorsque Lisbeth a appelé son agence pour dénoncer les mauvais traitements de son employeuse, l'agente qui a entendu sa plainte a refusé de la croire et l'a traitée de menteuse. De la même façon, l'agence de Paulina a mal reçu ses confidences ; lorsque celle-ci a parlé de ses difficultés avec sa première employeuse au terme de son contrat, le personnel de l'agence l'a tenue responsable en lui répondant qu'elle aurait dû dénoncer les abus de son employeuse bien avant. L'attitude culpabilisatrice du personnel de l'agence lui a laissé croire qu'elle était l'auteure de son propre malheur. Ces exemples montrent que les agences peuvent s'avérer être des interlocuteurs inadéquats lorsque les femmes parlent de leurs difficultés.

En revanche, certaines agences dotées d'une éthique professionnelle plus rigoureuse peuvent constituer des ressources convenables, quoique limitées, pour les travailleuses. Lorsqu'Amel a téléphoné à son agence pour se plaindre de sa charge de travail, celle-ci a communiqué avec son employeuse et a intercéder en sa faveur. En l'absence de réel rapport de force, la démarche de l'agence s'est cependant avérée peu efficace à moyen et long termes. Lani a pour sa part bénéficié d'un soutien étroit de la part de son agence, basée à Taiwan. Quand elle a pris la décision de quitter ses employeurs abusifs de Gatineau, son agence a fait le nécessaire pour l'aider à trouver d'autres employeurs le plus rapidement possible. De la même façon, Grace, qui en raison d'une conjoncture défavorable, a dû travailler pour trois employeurs différents afin de compléter le PAFR, a pu compter sur son agence de placement pour trouver du travail lorsque nécessaire.

La réceptivité des agences de placement est cruciale pour que les travailleuses se sentent légitimes de s'exprimer. Lorsque les aides familiales prennent la décision de les contacter, cela signifie généralement que leurs limites sont atteintes et qu'elles ont besoin d'assistance. Le pouvoir somme toute limité de ces entreprises n'empêche pas qu'elles pourraient dans certains cas être plus impliquées dans le parcours professionnel de leurs clientes, surtout en considérant les sommes importantes investies par les candidates qui ont recours à leurs services⁷⁷. Il est déplorable de constater que la parole des femmes n'est pas toujours accueillie comme elle le

⁷⁷ Migrer par le biais d'une agence peut créer une certaine dépendance à l'endroit de l'entreprise. Tel que le souligne très justement Gill, le fait de faire les démarches soi-même présente, outre des économies substantielles, l'avantage d'accroître significativement ses connaissances à propos des règles du programme, de ses droits, et des lois sur le travail.

devrait par ces interlocuteurs, ce qui peut avoir des conséquences graves sur leur parcours, notamment en les dissuadant de dénoncer les abus.

L'AAFQ

L'association est l'un des endroits de prédilection des répondantes pour parler de leur situation professionnelle et migratoire. Qu'elles le fassent avec les intervenantes de l'organisme dans le cadre d'une intervention individuelle, ou avec leurs pairs lors des ateliers collectifs, le recueil des confidences et le partage d'expérience sont des volets incontournables de l'offre de services de l'organisme. L'écoute attentive et les informations qu'elles y trouvent sont d'une grande aide, unanimement reconnue par les participantes. Néanmoins, alors que certaines d'entre elles n'hésitent pas à confier leurs problèmes dans le détail, d'autres se font beaucoup plus discrètes et ne racontent qu'une infime partie de ce qu'elles vivent.

Chez celles qui se confient, deux cas de figure semblent se dégager. Le premier concerne les confidences « spontanées », qui se produisent lors d'une crise ou d'un évènement particulier. Le plus souvent, les travailleuses prennent le téléphone peu de temps après l'incident pour raconter ce qu'elles viennent de vivre, ou sollicitent un rendez-vous pour expliquer leur situation et recevoir de l'aide. Amel s'est retrouvée dans cette posture à quelques reprises au cours de son passage dans le PAFR :

« J'ai appelé ici, j'ai crié « Voilà comment elle se comporte avec moi, voilà qu'est-ce qui se passe, voilà! ». J'ai appelé même l'agence, j'ai raconté à l'agence mot par mot ce qu'elle a fait, je te jure, j'ai dis, je pleurais, « Voilà je ne supporte pas ce qu'elle fait, je ne tolère pas ce qu'elle fait, mais parlez-lui, dites-lui qu'elle cesse de se comporter avec moi comme ça. ». (Amel, Maghreb)

Le deuxième cas se rapporte aux confidences « détournées ». Celles-ci surviennent généralement lorsque les femmes consultent l'association pour d'autres raisons, par exemple lorsqu'elles ont besoin d'assistance pour remplir des formulaires dans le cadre de leur démarche d'immigration. Au cours de la consultation (ou parfois au fil des rencontres), elles s'ouvrent de plus en plus au personnel de l'association⁷⁸. L'un des contextes les plus favorables

⁷⁸ Pour les travailleuses Philippines, la communication est facilitée par le fait que l'intervenante de l'AAFQ parle tagalog. La coordonnatrice est quant à elle parfaitement bilingue en anglais et en français, et a des compétences intermédiaires en espagnol. Les aptitudes linguistiques du personnel de l'association leur permettent de communiquer avec la vaste majorité des membres de l'AAFQ sans difficulté.

à la confiance est lorsque les femmes sont sur le point d'obtenir leur permis de travail ouvert. Ayant complété le PAFR, il semble que celles-ci se sentent alors plus libres de parler. Le cas de Lisbeth illustre cette situation fréquemment rencontrée :

« I didn't say anything, but the time that I finished my 24 months, and past it, at that time I contacted the association here, the AAFQ, and ask " What should I do?", because this is not right anymore. » (Lisbeth, Phil.)

Le seuil des 24 mois est extrêmement important pour les participantes, car il représente la fin de l'obligation de demeurer chez leurs employeurs, et annonce le début des démarches pour l'obtention de la résidence permanente. Une fois cette étape importante franchie, les travailleuses se sentent moins vulnérables vis-à-vis de leurs patrons, sachant qu'un renvoi n'aura plus autant d'impacts sur leur parcours migratoire⁷⁹.

La réserve des répondantes qui évitent de parler de leur situation avec les intervenantes de l'AAFQ, en qui elles semblent pourtant avoir confiance, s'explique le plus souvent par la peur de s'attirer des ennuis. Certaines semblent craindre d'être forcées à porter plainte formellement si elles confient avoir subi de mauvais traitements. Quelques répondantes ont avoué qu'elles redoutaient les conséquences que pourraient avoir leurs confidences sur leur projet migratoire. La crainte d'un prolongement des délais en général, et de retarder l'obtention de leur résidence permanente en particulier, amène ces travailleuses à taire les abus dont elles sont victimes. De la même façon, une fois complétés les 24 mois, certaines se disent que tout cela est derrière elles et qu'il ne vaut pas la peine de ressasser le passé. Toujours est-il qu'au même titre que la prise de parole, la décision de se taire peut être lourde de conséquences pour les travailleuses.

Pour les participantes qui se sont référées aux intervenantes de l'AAFQ en cas de problème, il semble que l'organisme ait été d'un grand secours. Mais confiance ne veut pas dire dénonciation, et beaucoup de femmes s'en tiennent à raconter ce qui les affecte sans chercher à porter plainte formellement. Toutefois, pour celles qui le font, l'AAFQ peut aussi jouer un rôle d'accompagnement important.

⁷⁹ Cette interprétation est confirmée par une discussion que j'ai eu avec la coordonnatrice de l'AAFQ.

Dénoncer les abus et porter plainte

Lorsque le sentiment d'injustice se fait trop envahissant, certaines participantes ne peuvent plus se taire. La dénonciation est une stratégie de résistance dans la mesure où, en témoignant de leur expérience, les aides familiales refusent de subir passivement leurs conditions de travail oppressives.

La dénonciation survient habituellement au terme d'une succession d'abus qui entraîne les travailleuses à la limite de ce qu'elles peuvent supporter. La période qui la précède peut être d'une durée variable, mais la dénonciation se produit généralement lorsque les travailleuses ne se sentent plus sous l'emprise de leurs employeurs, c'est-à-dire lorsqu'elles ne travaillent plus chez eux ou qu'elles ont accompli leurs 24 mois. Pour Lani, celle-ci est survenue dans la foulée de sa démission de chez ses employeurs de Gatineau, après avoir récupéré ses papiers d'identité auprès de l'ASFC (voir chapitre 4, « Vie privée et contrôle »). Lisbeth a pour sa part attendu la fin de ses 24 mois pour communiquer avec l'AAFQ afin de signaler les abus commis par son employeuse.

Le processus décisionnel qui amène les travailleuses à dénoncer leurs employeurs est délicat. Comme il s'agit d'une démarche éprouvante, celles qui songent à porter plainte mûrissent leur décision. Le choix d'entamer un recours est influencé par différents acteurs. Les discours de Lani et Lisbeth laissent entendre qu'elles étaient très sensibles aux recommandations des officiels du gouvernement et des représentants de la Commission des normes du travail (CNT). Pour Lani, il semblerait qu'un agent de l'ASFC lui ait recommandé de s'adresser à la CNT afin d'obtenir une compensation financière pour ses heures supplémentaires impayées au moment de clore son dossier. L'enchaînement exact des événements n'est pas clair dans l'entrevue, mais il apparaît que les représentants de la CNT aient été insistants, tel qu'en témoigne l'extrait suivant :

« I didn't intend to, you know to... bring my employer, to bring them to Labour, it's not, you know... But the Labour said... they tried to push me "You have to get what's for you." they said. ». (Lani, Phil.)

Toujours est-il qu'elle a finalement déposé une plainte devant la CNT. L'accès à des ressources pour les accompagner dans leurs démarches joue un rôle déterminant dans la décision des travailleuses de porter plainte. Les discours des participantes laissent croire qu'elles n'auraient pas entrepris ces démarches sans le soutien de l'AAFQ. L'organisme, qui

suivait le dossier de Lani depuis son départ de Gatineau, l'a accompagnée dans les procédures. Il a aussi joué ce rôle crucial auprès de Lisbeth. Après plusieurs appels à l'organisme, cette dernière a pris la décision de se rendre au bureau de l'association pour remplir un formulaire de plainte. Vu la nature des abus, le dossier de Lisbeth a finalement été scindé en deux causes, l'une concernant les heures supplémentaires impayées, l'autre portant sur le harcèlement psychologique.

Dans les deux causes relatives aux heures supplémentaires, les litiges se sont soldés par une entente à l'amiable. Tel que rapporté dans la littérature, il semble que ce type de plainte ne se rende que très rarement devant les tribunaux, car les plaignantes en sont dissuadées par de multiples facteurs (Bilala 2013). Dans les cas qui nous préoccupent, ce sont les représentants de la Commission des normes du travail qui semblent avoir fait pencher la balance en faveur du règlement hors cour :

«Then the investigator said "Ok, you have to deal with your employer." So, it's not easy to go through the process. If you're going in trial, the investigator told me that's it's not easy to stand in a trial. I was just thinking, because, I don't know, I'm just alone, I don't know what to do, I don't want... I said " What's the best way, sir? ", he told me " Let your employer pay you, if they owe you money, and keep everything confidential.". I said " If that's the best way, why not?". » (Lisbeth, Phil.)

« But the Labour said " Ok, you have this amount to get from them. ". I think they didn't want to pay. But they asked for the amicable settlement, still they give some money. It wasn't about the money. Yeah I know I need some money, but this money I can get when I work, see. But it's not the idea that I pushed this in labour because I wanted to get the money, the big amount of money. But, I want them to realize what they did. » (Lani, Phil.)

Ces deux extraits révèlent l'influence des représentants des normes du travail dans la décision des deux travailleuses de régler la situation à l'amiable. En ce qui concerne Lisbeth, la compensation acceptée pour ses heures supplémentaires impayées était inférieure au montant que lui devaient ses anciens employeurs. Suivant les conseils de l'arbitre de la CNT, il semble qu'elle se soit contentée de cette somme pour abrégé les procédures. Dans le cas de Lani, il semble qu'elle ait été incitée à consentir à l'offre de ses employeurs plutôt que d'entreprendre un recours en justice, bien que sa motivation initiale pour entamer ces démarches n'ait pas été de nature financière.

Outre les recommandations plus ou moins insistantes des agents de la CNT, il apparaît que le processus d'enquête puisse décourager les plaignantes de porter leur cause en justice. Pour les travailleuses, le fait de devoir répéter leur histoire à de nombreuses reprises devant des personnes différentes est éprouvant. Si l'audience en tant que telle est pénible, les procédures en amont le sont d'autant plus :

« Because for the harassment, we had to go to trial, and even, I had a bad time talking to the some investigators, because I had to talk to three investigators, different investigators. And every time they talked, it was the same questions. Every time I answered the same answers. I would not change my mind.

Yeah, but you had to tell your story three times?

Every time I talked to... I had to, you know, I had to make a brief summary, so this is it, this is how to answer. I did not want to make mistakes, because if I stop while I'm talking, they were saying " How you sure? ", it's like, how do we say that?

Like an interrogation?

Yeah, interrogation. It's too hard for me, sometimes I'm crying by myself, even on the phone. They asked " Can you come here? ", " Oh sure sure sir ". » (Lisbeth, Phil.)

Malgré l'épreuve que représentaient les démarches préalables, Lisbeth a décidé de porter sa plainte de harcèlement psychologique jusque devant le tribunal, et a obtenu une seconde compensation financière de la part de ses anciens employeurs en guise de réparation pour les torts causés.

Dénoncer les abus et entreprendre des recours ne sont pas des actions faciles à poser pour les aides familiales. Pour y arriver, elles doivent mobiliser des ressources externes, telles que l'AAFQ, ainsi que leurs propres capacités (une ressource interne). Lani reconnaît l'importance de telles ressources, et encourage la dénonciation :

« Whenever I find Filipinas with abusive employers, if there is a problem, I really want them to speak up. That's why there are abuses, because they just keep quiet.

So you encourage people to talk about their problems?

Hum hum. Whenever I meet Filipinas with problems, I used to tell them " Go to AAFQ, this is the number ". Always. » (Lani, Phil.)

Pour Lani, il est primordial que les aides familiales, et en particulier ses compatriotes philippines, apprennent à dénoncer les injustices pour que les choses changent. Cette stratégie de résistance contre l'exploitation permet aux femmes d'exercer leur agentivité. Néanmoins, aucune compensation ne saurait effacer les mauvaises expériences. Tel que le suggère Soares

(1997), le déploiement d'une telle stratégie de résistance nous renseigne précisément sur la présence de conditions de travail oppressives. En ce sens, il est peu probable que des dénonciations au cas par cas mènent à l'élimination des conditions structurelles de l'exploitation.

Résister devant l'adversité : mobiliser ses propres capacités

S'il est une ressource que les participantes mobilisent constamment pendant leur passage dans le PAFR, ce sont certainement leurs propres capacités. Étant donné leur contexte professionnel et migratoire, certaines participantes doivent rassembler d'impressionnantes quantités de courage et de volonté pour passer au travers des 24 mois. Pour y parvenir, la plupart des participantes s'accrochent à leurs motivations initiales : celles qui ont des enfants visent en premier lieu à les faire venir au pays, tandis que les autres ont surtout des ambitions académiques ou professionnelles. De manière générale, il s'agit pour les participantes d'améliorer leurs conditions matérielles d'existence et celles de leurs proches.

L'attitude qu'adoptent les travailleuses vis-à-vis de leur situation a un impact sur le déroulement du programme. En ce sens, une attitude positive peut être interprétée comme une forme de stratégie d'atténuation permettant aux travailleuses de surmonter les obstacles rencontrés en cours de PAFR. Le discours de Gill résume bien cette stratégie. À propos du conseil qu'elle offrirait à une éventuelle candidate du PAFR, elle explique qu'il faut apprendre à aimer son travail :

« Hum, I would rather tell this person that she shouldn't take things that hard. Because if you take things that hard, you could hardly cope with so many things. And think positively, and you need to learn to love your work really, and that would make your life easier. » (Gill, Phil.)

La personnalité de chacune intervient sur leurs capacités à utiliser cette stratégie d'atténuation, de même que sur leur façon de réagir devant l'adversité. Si certaines ne semblent pas réaliser l'ampleur de leur courage, d'autres en prennent conscience une fois le programme complété :

« C'est une expérience à moi, c'est 24 mois de ma vie, je l'ai fait, je suis fière. Je dis là, « Je suis fière de faire ce travail. », parce que c'est vraiment, j'étais forte, mais je ne le voyais pas que j'étais forte. Je voyais juste le stress, et l'injustice, et l'humiliation. C'est ça que j'ai vécu, et c'est ça que j'ai vu. Mais là de loin, quand j'ai fini, je me rends compte

que j'étais forte. Je ne sais pas, c'était une force que je ne voyais pas, mais j'étais forte de supporter tout ça et de finir mon programme de 24 mois. » (Amel, Maghreb)

« Yes, but for everything that I encountered, back and forth, I'm so lucky that I'm still brave enough to handle my life, you know. I still have a positive look for myself. » (Lisbeth, Phil.)

Même pour celles qui entretiennent de bonnes relations professionnelles avec leurs employeurs, le programme comporte son lot de défis. La longueur des délais pour l'obtention de la résidence permanente touche toutes les candidates, et exige qu'elles développent une extraordinaire capacité de résilience pour ne pas se laisser aller au découragement. Pour l'ensemble des participantes, le PAFR est une épreuve d'endurance.

Synthèse

Les stratégies de résistance présentées dans le présent chapitre varient en fonction du contexte professionnel, de la personnalité, et du bagage culturel des répondantes, mais également dans le temps. En effet, il apparaît que les répondantes n'ont pas recours aux mêmes stratégies selon qu'elles soient en début de programme ou à la fin de leur parcours.

La plupart des stratégies de résistance répertoriées relèvent de comportements individuels ayant une portée collective. Que ce soit les efforts déployés par les participantes pour entrer en contact avec autrui, ou leur choix de s'impliquer bénévolement à leur église ou à l'association, ces stratégies dépendent d'initiatives personnelles, mais se déploient dans des espaces de résistance collectifs. Il en va de même lorsque les travailleuses vont chercher de l'aide ou qu'elles décident de parler de leurs difficultés ; si la démarche est personnelle, le processus implique nécessairement des interactions avec les personnes qui fournissent le soutien requis.

Certaines stratégies fonctionnent exclusivement grâce à un effort collectif. La location d'appartements partagés par les aides familiales philippines constitue un exemple probant de ce type de stratégie collective, dans la mesure où le succès du projet repose sur la volonté de plusieurs travailleuses de mettre leurs ressources en commun pour s'approprier un espace. Les réseaux d'entraide développés entre aides familiales (notamment à travers l'AAFQ), et entre immigrants (au sein des communautés culturelles et diasporiques), relèvent aussi de stratégies collectives, dans la mesure où ils dépendent largement de la capacité des membres à générer un sentiment d'appartenance au sein du groupe.

CONCLUSION

Isolement et stratégies de résistance

En abordant la situation des aides familiales migrantes à Montréal sous l'angle de leur expérience de l'isolement, la présente recherche visait à mettre en évidence les facteurs de vulnérabilité inhérents au Programme des aides familiaux résidants (PAFR). Défini comme un appauvrissement des liens personnels et/ou sociaux (Weiss 1973), l'isolement prive les individus du soutien émotionnel et instrumental offert par ces relations. Selon Bals, plus l'isolement social et affectif est prononcé, plus les femmes sont vulnérables à la violence (Bals 1999). En ce sens, l'identification des facteurs susceptibles de provoquer l'isolement des aides familiales jette un nouvel éclairage sur les risques encourus par les travailleuses dans le cadre de leur parcours migratoire et professionnel.

Le choix d'aborder le phénomène à partir de l'approche de la solitude (Machielse 2006) aura permis de s'intéresser à l'expérience subjective de l'isolement, et ainsi d'appréhender le phénomène à partir du point de vue des participantes. La perspective interactionniste issue de cette approche entrevoit le phénomène comme une combinaison de facteurs personnels et sociaux. Les discours des participantes ont confirmé cette prémisse. En effet, les témoignages recueillis font état, d'une part, de contraintes structurelles susceptibles de provoquer l'isolement (obligation de résidence, permis nominatif, absence d'encadrement étatique vis-à-vis des conditions de travail, rapport de force inégalitaire entre employeurs et employées, localisation des lieux de travail) et d'autre part, de limites personnelles qui entravent l'exercice de leur sociabilité (capacités relationnelles, choix des espaces communs fréquentés, attitude adoptée dans des contextes de sociabilité).

Deux courants analytiques issus de la perspective générale de l'interactionnisme ont été mobilisés dans le cadre de la recherche. Le courant déficitaire de Weiss (1973) aura permis de mettre en évidence les carences relationnelles des participantes causées par le contexte migratoire et professionnel. Le courant cognitif s'est quant à lui avéré propice à l'analyse du sens accordé par les participantes à leurs relations.

Les résultats indiquent que les relations entre les aides familiales et leurs employeurs sont un facteur déterminant de l'isolement. La teneur de ces relations colore l'ensemble de l'expérience du PAFR. Ainsi, les travailleuses qui entretiennent des relations professionnelles difficiles avec

leurs employeurs sont plus à risque de souffrir d'isolement. Les autres facteurs sont les conditions de travail (incluant la charge et le temps de travail élevés), les lieux d'exercices de la profession (incluant l'obligation de résidence et les quartiers offrant peu de possibilités de socialisation), et les entraves à la mobilité des participantes. Pris séparément, ces obstacles à la sociabilité ne sont pas insurmontables. C'est toutefois leur cumul qui pose problème. En effet, ces facteurs tendent à se renforcer mutuellement, d'où les difficultés éprouvées par les participantes lorsqu'elles veulent se soustraire à l'isolement. Cela ne signifie pas pour autant qu'elles n'ont pas d'emprise sur leur situation, comme le révèle l'analyse de leurs stratégies de résistance.

En portant attention aux réponses des travailleuses vis-à-vis des conditions professionnelles et migratoires qui leur sont imposées, la présente étude a cherché à reconnaître leur pouvoir d'agir sur leur situation. L'intérêt de cette démarche réside dans le fait qu'elle permet de dresser un portrait plus nuancé de la réalité des aides familiales en évitant de sombrer dans le misérabilisme, sans pour autant tomber dans le piège inverse de l'héroïsation. En accordant de la valeur aux actions posées par les travailleuses – y compris aux petits gestes en apparence anodins –, l'analyse a révélé que les aides familiales développent des stratégies pour résister contre l'isolement et l'exploitation.

Ces stratégies de résistances peuvent être individuelles (ex : recourir à des outils virtuels afin de reconstruire son réseau social) ou collectives (ex : mettre ses ressources financières en commun pour louer un appartement à plusieurs). De plus, les pratiques n'ont pas à être explicitement présentées comme des actes de résistance dans le discours des participantes pour être considérées comme tels. Par exemple, dans les témoignages des participantes, le fait de s'impliquer au sein de l'AAFQ est associé à un désir d'accomplissement personnel. Néanmoins, comme cette implication est une forme de participation sociale, il est possible d'interpréter un tel engagement comme une stratégie de résistance contre la négation du droit de participation sociale induit par l'état d'isolement. Dans la mesure où ces pratiques traduisent la volonté des travailleuses de ne pas subir passivement leurs conditions migratoires et professionnelles, elles comportent un potentiel subversif pouvant être interprété comme de la résistance indépendamment de l'intention initialement poursuivie.

Dans le contexte rigide du PAFR, les travailleuses ont peu de marge de manœuvre pour agir sur leurs conditions de travail et de vie. Néanmoins, les résultats indiquent qu'elles développent des stratégies de *coping* – soit la capacité de faire face à l'adversité en mobilisant les ressources à disposition – qui leur permettent de surmonter leurs difficultés. Ainsi, lorsqu'elles se confient à

leurs proches, les participantes ont recours à une mesure d'atténuation. De la même façon, si elles contactent leur agence de placement afin de trouver une solution à leurs problèmes professionnels, elles utilisent une ressource externe.

Ces quelques exemples d'actions illustrent comment les travailleuses tentent de combattre l'isolement en exerçant leur agentivité. Par leurs pratiques individuelles et collectives, elles contestent les rapports de pouvoir et résistent contre l'exploitation.

Retour sur la posture de recherche féministe

Apports du cadre théorique féministe matérialiste

Les notions d'isolement et de stratégie de résistance s'articulent aux analyses féministes matérialistes grâce à la thématique du travail de *care* externalisé, qui permet de faire converger les cadres conceptuel et théorique. En effet, nous avons vu qu'il est pertinent d'envisager le PAFR sous l'angle de l'isolement des travailleuses, mais qu'il est essentiel de reconnaître le pouvoir d'agir des migrantes pour éviter de les victimiser. La perspective féministe matérialiste permet quant à elle de mettre en lumière les rapports sociaux de domination transversaux au travail de *care* externalisé tout en reconnaissant le pouvoir d'agir de ses actrices.

Le lien entre l'isolement et les analyses féministes matérialistes du travail de *care* externalisé tient à la thèse de l'appropriation sociale des femmes, soit le processus par lequel leur exploitation est rendue possible. Cette thèse tire son origine des premières analyses féministes matérialistes du travail reproductif (Delphy 2009 [1970-1978]; Guillaumin 1978a). Selon ces travaux, la nature spécifique de l'oppression des femmes tient à leur appropriation (Guillaumin 1978b). Bien que le mariage et la famille constituent les foyers privilégiés de l'appropriation individuelle des femmes, celle-ci comporte également une dimension collective (Juteau et Laurin 1988). Pour comprendre comment l'isolement des aides familiales concourt à leur appropriation, il est pertinent de retourner aux travaux de Guillaumin (1978a).

Parmi les expressions concrètes de l'appropriation sociale des femmes répertoriées par l'auteure figurent l'appropriation de leur force de travail, de leur temps, la charge physique des membres invalides du groupe (invalides par l'âge – bébés, enfants, vieillards – ou malades et infirmes), ainsi que des membres valides de sexe mâle qui leur incombe (Guillaumin 1978b). En élargissant cette définition à toutes les personnes valides en position de privilège vis-à-vis des

exécutantes du travail domestique, il apparaît que ces expressions de l'appropriation sociale des femmes s'appliquent au travail de *care* externalisé produit dans le cadre du PAFR. À ce titre, le travail de *care* constitue l'un des épacentres de l'appropriation collective.

Toujours selon Guillaumin, les moyens par laquelle s'opère cette appropriation sont le travail, le confinement dans l'espace, la démonstration de force et l'arsenal juridique (Guillaumin 1978 : 24). L'étude des facteurs de l'isolement des aides familiales permet de constater que les moyens de l'appropriation sont aussi les moyens de l'isolement. En effet, l'analyse des discours des répondantes révèle que les conditions de travail, l'environnement de travail (incluant l'obligation de résidence), le rapport inégalitaire entre employeurs et employées, ainsi que les restrictions de mobilité contribuent significativement à l'isolement.

Les apports des théorisations féministes à la compréhension critique du travail de *care* ne se limitent pas à cette conception de l'appropriation. Les travaux de Nakano Glenn (2009) ont permis de révéler l'existence d'une division raciale du travail de *care* reposant sur une hiérarchisation des fonctions qui assigne les tâches les plus dévalorisées socialement aux travailleuses racialisées et ethnicisées. Tel que le démontre l'auteure, l'attribution du travail reproductif s'opère par le biais de la naturalisation des capacités de ces travailleuses. Les manifestations de cette division raciale du travail de *care* ont été répertoriées dans de nombreuses études empiriques.

La notion de consubstantialité des oppressions telle que forgée par Kergoat permet d'envisager le travail de *care* externalisé comme le produit de rapports sociaux de sexe, de race, de classe et de colonialisme. Ces rapports de domination ne peuvent ni être séquencés, ni hiérarchisés. Conséquemment, l'attribution du travail de *care* ne saurait être imputée à l'un seul de ces rapports, mais doit être envisagée comme le résultat des divisions internationale, raciale et sexuelle du travail reproductif. Ces divisions se matérialisent simultanément à travers l'exploitation des travailleuses. L'étude des pratiques sociales de ces dernières permet toutefois d'envisager les aides familiales comme des « sujets probables de résistances au travail » (Galerand et Kergoat 2008 : 77). Cette manière de considérer les actrices du travail de *care* externalisé rejoint la notion de stratégie de résistance, qui reconnaît l'agentivité des travailleuses.

La congruence des concepts d'isolement et de stratégie de résistance avec le cadre théorique féministe matérialiste apparaît clairement au travers de la thèse de l'appropriation sociale des femmes et de la notion de consubstantialité des oppressions.

Apports de la « méthodologie féministe »

La pertinence d'une posture de recherche féministe dans le cadre de la présente étude tient entre autres à sa volonté de considérer le point de vue et le vécu des femmes dans la création de savoirs. S'il n'existe pas, à proprement parler, de « méthodologie féministe », certains principes généraux guident la production de connaissances. Parmi ces principes figurent l'engagement de la chercheuse, la volonté de transformation des inégalités, et l'attention portée à la relation entre chercheuse et participantes (Ollivier et Tremblay 2000).

Dans le cadre de cette étude, ma volonté d'engagement s'est traduite par une implication bénévole hebdomadaire ou bimensuelle à l'Association des aides familiales du Québec, étalée sur une période d'un an. Les formes de cette implication ont varié dans le temps, suivant les besoins de l'organisme. Les bénéfices immédiats de cette implication consistaient surtout à alléger la tâche des intervenantes. À moyen ou long terme, les retombées attendues pour l'association concernent les utilisations potentielles de cette recherche. La production de connaissances sur la réalité des aides familiales permet d'appuyer les revendications de l'organisme.

Mon engagement s'est aussi traduit par la manière dont j'ai mené cette recherche, en laissant l'empreinte de ma subjectivité sur les analyses. En dénonçant les contraintes imposées aux aides familiales dans le cadre du PAFR, j'espère avoir su montrer mon désir de voir disparaître de telles inégalités. Cette volonté de transformation des inégalités s'incarne aussi dans les recommandations présentées à la fin du présent chapitre.

En ce qui a trait aux relations qui se sont nouées entre les participantes et moi, des précautions ont été prises afin de limiter au possible l'établissement d'un rapport de pouvoir. Néanmoins, il ne suffit pas de dénoncer le rapport asymétrique entre chercheuses et répondantes pour que celui-ci disparaisse de lui-même (Dorlin 2009b). Les moyens concrets auxquels j'ai eu recours sont cohérents avec les principes de la recherche féministe. Premièrement, mon intégration au sein de l'organisme s'est faite de manière graduelle, de manière à ne pas m'imposer auprès des membres. De cette façon, j'ai pu établir un lien de confiance avec elles en apprenant à les connaître au fil du temps, en saisissant les occasions qu'elles m'offraient, notamment lors du partage de repas et de certaines activités propices aux échanges. Deuxièmement, j'ai tenté de réduire les effets de la distance sociale qui nous sépare en témoignant de ma solidarité à l'égard de la cause défendue par l'AAFQ. L'intérêt que je partage avec les membres pour cette cause constitue le terrain commun sur lequel se sont construites les relations. Troisièmement, j'ai porté

une grande attention aux enjeux éthiques soulevés par ma recherche. Pour éviter que les membres ne ressentent une pression pour prendre part au projet, j'ai insisté sur le fait que la participation était complètement volontaire. Les invitations ont été faites de la manière la plus inclusive possible, de manière à ne pas solliciter seulement les membres que je connaissais le mieux. Lorsque des participantes qui s'étaient portées volontaires se sont désistées, je leur ai assuré que leur décision ne compromettrait ni leur implication au sein de l'organisme, ni notre relation.

Portée et limites de la recherche

Plausibilité des résultats

À l'échelle canadienne, plusieurs études sur les aides familiales et le PAFR ont été produites. La plupart des analyses présentées dans le cadre de la présente étude vont dans le sens de ces travaux. Les recherches de Pratt (1998; 1999a; 1999b; 2003) sur les aides familiales philippines à Vancouver ont contribué significativement à la compréhension du rapport à l'espace de ces travailleuses et aux discriminations susceptibles de les affecter. Stasiulis et Bakan (1997; 2005) se sont intéressés au régime d'immigration offert aux travailleuses et plus particulièrement aux inégalités structurelles qui contribuent à l'exploitation des aides familiales migrantes. McKay (2005) et Atanackovic et Bourgeault (2014) se sont penchés sur les difficultés d'intégration induites par le PAFR. Dans le cas spécifique de Montréal, l'étude de Bals (1999) sur les parcours migratoires des aides familiales constitue une référence en ce qui a trait aux difficultés vécues par les candidates à l'immigration. La comparabilité des résultats de la recherche avec ces travaux permet d'affirmer qu'ils sont plausibles.

Contribution au champ des études urbaines

La présente recherche permet de mieux comprendre la manière dont le PAFR est vécu par les travailleuses au quotidien, ce qui représente un pan peu exploré de leur expérience migratoire et professionnelle. L'étude des facteurs de l'isolement et des stratégies de résistance permet de mieux comprendre les pratiques urbaines des travailleuses, notamment en ce qui a trait aux modes et aux lieux d'exercice de leur sociabilité, aux expressions de leur participation sociale, à leurs usages des espaces publics et privés, à leur mobilité, et aux impacts de leur dispersion à

l'échelle de la région métropolitaine de Montréal. Bien que circonscrites à un groupe restreint de travailleuses dont le contexte spécifique ne permet pas de généralisation, les connaissances produites illustrent les effets des rapports sociaux de sexe, de race et de classe sur les pratiques relationnelles et spatiales d'un groupe marginalisé en milieu urbain. Il serait intéressant de poursuivre les analyses dans une perspective comparative, soit avec d'autres groupes affectés par de tels rapports d'oppression, ou auprès d'aides familiales évoluant dans des espaces urbains distincts.

Rappel des limites

Les principales limites de l'étude concernent la subjectivité de l'analyse des discours, le niveau de saturation des témoignages, et le mode de recrutement des participantes.

Les limites de l'analyse sont constitutives de mon univers interprétatif. Les résultats présentés s'appuient sur ma compréhension d'une réalité qui m'est étrangère, celle du travail reproductif externalisé et de l'expérience migratoire. Mes interprétations sont nécessairement teintées par les filtres que constituent mes référents culturels et mon statut socioéconomique. Bien qu'elle ne permette pas d'en neutraliser les effets, la reconnaissance de cette subjectivité est primordiale dans le cadre d'une démarche de recherche féministe.

Dans la mesure où l'objectif n'était pas d'obtenir une représentativité statistique, mais de mieux comprendre la réalité des volontaires en effectuant des entretiens en profondeur, le nombre restreint de participantes ne constitue pas en soi une limite à la recherche. Considérant que le point de saturation des discours n'a pas été atteint, il est toutefois raisonnable de croire que certaines stratégies de résistance existantes n'ont pu être repérées. Une recherche ultérieure qui multiplierait les entretiens permettrait probablement d'identifier d'autres cas de figures et d'établir une typologie des résistances.

Une limite importante de la recherche concerne le mode de recrutement des participantes. En recrutant ces dernières parmi les aides familiales qui fréquentent l'AAFQ, j'étais consciente d'exclure les travailleuses potentiellement les plus isolées. Or, il aurait été extrêmement ardu d'obtenir la participation volontaire de ces travailleuses très difficiles à rejoindre tout en garantissant un risque minimal pour les participantes. La recherche montre que les travailleuses qui sont en cours de programme sont plus réticentes à parler de leur situation, craignant que leur témoignage nuise à leur projet migratoire. Les discours de plusieurs répondantes laissent croire qu'elles n'auraient probablement pas accepté de participer à ma recherche avant d'avoir

terminé leurs 24 mois. Ainsi, malgré la limite que représente le mode de recrutement retenu, les obstacles inhérents aux particularités du terrain de recherche permettent de supposer qu'il aurait été difficile de procéder autrement.

Recommandations

Les recommandations formulées dans la littérature sur le PAFR dépendent du point de vue adopté. Deux discours principaux coexistent. Le discours le plus radical est celui qui envisage le travail de *care* externalisé comme une forme d'esclavage moderne. Selon ce point de vue, le PAFR reproduit par essence des rapports de domination. Ce point de vue est notamment celui de Stasiulis et Bakan (1997) qui rappellent que « Regulated under separate federal state legislative policy, foreign domestic workers in Canada suffer conditions of institutionalized and profound discrimination » (Stasiulis et Bakan 1997 : 121). Cette discrimination inscrite dans la loi permet une « citoyenneté à deux vitesses » (Stasiulis et Bakan 2005) qui obligent les travailleuses migrantes à gagner le respect de leurs droits fondamentaux au prix de douloureux sacrifices.

Les recommandations émanant de cette compréhension prônent habituellement d'octroyer la résidence permanente aux travailleuses dès leur arrivée au Canada, afin qu'elles puissent exercer leurs droits au même titre que tous les immigrants reçus. L'admission des aides familiales à titre d'immigrantes reçues rendrait caduques les dispositions les plus contraignantes du PAFR. Cela permettrait notamment aux travailleuses d'obtenir les mêmes protections sociales que les autres immigrants (aide sociale, CSST), de pouvoir parrainer les membres de leur famille dès leur arrivée, et d'être libre de choisir leur lieu de résidence.

Le deuxième discours est celui de la « professionnalisation » du travail reproductif externalisé, qui va davantage dans le sens de la reconnaissance et de la valorisation du travail de *care* (McKay 2005). Selon cette perspective, que l'on pourrait qualifier de réformiste, les changements au programme doivent mieux protéger les travailleuses et leur permettre d'exercer leur profession dans les meilleures conditions qui soient. Ce point de vue est défendu par l'Association des aides familiales du Québec.

Bien que la posture féministe matérialiste adoptée dans le cadre de cette étude permette d'envisager le travail de *care* externalisé selon le point de vue radical de l'esclavage moderne, et de prôner, en ce sens, l'abolition du PAFR, les recommandations présentées sont formulées à partir de la perspective de la professionnalisation. Ce choix s'explique par le fait que les

recommandations, formulées à partir des résultats de la recherche et de la littérature, se veulent pragmatiques dans le contexte où rien n'indique que le programme pourrait être éliminé à court ou moyen termes. La plupart de ces recommandations font consensus parmi les groupes de défense des droits des travailleuses et leurs alliés.

Officiellement, le PAFR sert à pallier le manque de main-d'œuvre canadienne pour remplir les fonctions d'aide familiale, ce qui justifie le recrutement de travailleuses étrangères. Certes, le domaine du *care* est peu attractif car sous payé et dévalorisé (Nakano Glenn 2000; Pratt 2003). Néanmoins, les travaux de Pratt (1999) montrent que la pénurie de main-d'œuvre dans le secteur des soins à domicile ne concerne que les postes qui requièrent que l'employée demeure chez ses employeurs. Cette pénurie est donc créée par les conditions d'exercice de la profession, et en particulier par l'obligation de résidence (Pratt 1999).

Tel que démontré au travers des résultats de la recherche, cette contrainte au logement constitue, avec la relation asymétrique avec les employeurs, l'un des principaux écueils pour les travailleuses. Abolir cette condition permettrait de réduire considérablement l'isolement des travailleuses. Selon la CDPDJ, l'obligation de résidence est « susceptible de compromettre le droit [des aides familiales] à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique », et devrait en ce sens être révoquée (CDPDJ 2011 : 67). Ce changement éviterait aux travailleuses d'être maintenues dans un état de disponibilité permanente, et limiterait les possibilités pour les employeurs abusifs d'exercer un contrôle sur leurs employées. La levée de cette obligation protégerait la vie privée et la liberté de circulation des travailleuses.

La présente étude démontre que le pouvoir disproportionné des employeurs vis-à-vis des employées accroît les risques d'isolement. Pour réduire les conséquences d'une telle asymétrie, le permis nominatif devrait être éliminé. Celui-ci contrevient à la liberté fondamentale de démissionner, puisque les travailleuses qui désirent changer d'employeur doivent présenter une demande auprès du gouvernement canadien et attendre plusieurs mois sans pouvoir travailler pour obtenir un nouveau permis de travail, ce qui les place dans un état de précarité. Selon la CDPDJ (2011), cette disposition contraint « leur faculté d'exercer un travail librement consenti », tel que le prévoit la *Charte des droits et libertés de la personne* (CDPDJ 2011 : 60). Changer le permis de travail nominatif pour un permis de travail « ouvert » permettrait aux travailleuses d'avoir une meilleure mobilité et viendrait rétablir en partie le déséquilibre dans le rapport de force entre les travailleuses et leurs employeurs. Dans la perspective où le gouvernement du Canada voudrait s'assurer que les travailleuses étrangères admises au pays soient employées

dans le domaine du *care*, un permis de travail « sectoriel » permettant aux travailleuses d'être engagées chez différents employeurs pour exercer les fonctions d'aides familiales pourrait être une solution mitoyenne (Bals 1999). L'essentiel est de permettre aux travailleuses de pouvoir quitter leur emploi sans être pénalisées dans leur projet migratoire et de minimiser les effets négatifs d'une telle décision.

Considérant les nombreux manquements à la *Loi sur les normes du travail* rapportés par les participantes, l'application des normes devrait être renforcée en soumettant les employeurs à une inspection obligatoire sans préavis en cours de programme. Cette inspection devrait s'accompagner d'un suivi étroit par les autorités compétentes et de sanctions en cas de non-conformité avec les règles du PAFR. Les employeurs ayant fait l'objet de plaintes de la part de leurs employées devraient être répertoriés dans un registre. En fonction de la gravité et de l'issue des plaintes, ceux-ci devraient subir des sanctions, parmi lesquelles l'interdiction d'embaucher une travailleuse étrangère dans les cas où cela serait jugé nécessaire. Avec la législation actuelle, Depatie-Pelletier (2011) souligne que :

les employeurs des aides familiales, soit les couples des classes moyenne et élevée du Québec, pourraient difficilement être affectés par la question de l'application de la législation en matière de relations de travail, même avec un comportement hautement abusif, compte tenu du vide juridique propre au travail domestique au Québec, y compris en matière de relation employeur-employé. (Depatie-Pelletier 2011 : 113)

Les candidates devraient avoir accès à un tel registre afin de pouvoir vérifier si leur futur employeur a fait l'objet de plaintes ou de sanctions avant de signer leur contrat.

Les mesures contre la traite de personnes devraient être renforcées à l'échelle canadienne. Le Québec pourrait imiter la Colombie-Britannique, qui dans le cadre d'un projet-pilote en collaboration avec CIC, a créé un registre des admissions permettant de connaître avec précision combien de migrantes sont employées et où elles le sont afin de limiter les risques de traite (McKay 2005). En cours d'entretien, une répondante faisait judicieusement remarquer le déséquilibre entre les vérifications faites à l'endroit des candidates du PAFR– qui sont notamment soumises à un contrôle de leurs antécédents judiciaires et à des tests médicaux préalablement à leur admission dans le programme – et l'absence de mesures de vérifications à l'endroit des employeurs. Il serait pertinent de vérifier les antécédents judiciaires des employeurs pour protéger les candidates.

Les agences de placement devraient être soumises à une réglementation stricte afin d'éviter que des candidates ne se retrouvent sans employeur à leur arrivée au pays – les employeurs-mirages – ou qu'elles soient soumises à des pratiques de recrutement ou d'immigration frauduleuses. Contrairement à l'Ontario, la Colombie-Britannique, ou le Manitoba, le Québec n'encadre pas légalement les agences de placement. L'AAFQ recommande de créer un système d'accréditation provincial (AAFQ 2009). L'organisme souligne que « les agences et autres intermédiaires sont aussi des acteurs clefs dans le trafic et la traite des aides familiales migrantes », notamment en raison des coûts élevés des services de placement qui accroissent les risques pour les travailleuses de se retrouver en position de servitude pour dette (AAFQ 2009 : 15).

Pour que soient appliquées ces recommandations, les aides familiales migrantes et leurs alliés doivent être mobilisés et revendiquer des changements. Comme le soulignent Galerland et Kergoat :

Pour passer du caractère subversif au caractère émancipateur, il faut un opérateur : une organisation collective qui permette de transformer les résistances individuelles en pratiques combattives et revendicatrices. (Galerand et Kergoat 2008 : 78)

Bien que ce rôle de catalyseur puisse être en partie comblé par des associations de défense de droits tel que l'AAFQ, l'un des principaux obstacles à la mobilisation des travailleuses est la négation de leur droit d'organisation et de négociation collective. Actuellement au Québec, le droit à la syndicalisation des aides familiales n'est pas reconnu (Groupe de travail ad hoc sur la promotion du travail décent des aides familiales 2009; Depatie-Pelletier 2011). En étant employées individuellement par des particuliers, les travailleuses du Québec ne sont pas en mesure de se regrouper pour faire valoir leurs droits collectivement. Le droit à la syndicalisation des travailleuses pourrait néanmoins être appliqué en tenant compte du contexte particulier d'exercice de la profession grâce à des formules innovantes telles que la syndicalisation sectorielle ou associative (AAFQ 2009).

En somme, il apparaît que l'isolement favorise l'appropriation des aides familiales. En résistant contre l'isolement, les travailleuses résistent contre leur exploitation et contestent les rapports sociaux de domination transversaux au travail de *care* externalisé. Comme l'explique Kergoat (2009), les pratiques sociales, et en particulier les luttes collectives, peuvent contribuer à transformer le rapport social. Or, l'un des obstacles majeurs pour les aides familiales concerne la négation de leur droit de syndicalisation, qui compliquent la mise en place d'une mobilisation collective. Dans ce contexte, les aides familiales développent des stratégies de résistance à

l'intérieur des petits interstices de liberté qu'elles trouvent et parviennent à utiliser à leur avantage. Le fait d'étudier des stratégies permet d'aller au-delà de la victimisation des travailleuses, en reconnaissant leur pouvoir d'agir sur leur situation.

Toutefois, il est important de se rappeler que l'existence de stratégies de résistance nous renseigne précisément sur la présence de rapports de domination. Loin d'être la solution à toutes les contraintes, ces stratégies constituent pour les travailleuses des tentatives de réduction des effets néfastes d'un contexte professionnel et migratoire hautement oppressif. Dans les circonstances, il serait pertinent de s'interroger sur les effets de telles stratégies sur les structures de pouvoir. Pour ce faire, il est essentiel de poursuivre l'analyse des effets du contexte professionnel et migratoire des aides familiales sur le maintien de telles inégalités.

ANNEXE 1 : GUIDE D'ENTRETIEN

1. Nous sommes ici aujourd'hui pour parler de votre situation en tant qu'aide familiale, plus particulièrement de votre vie sociale. Pour commencer, pourriez-vous me décrire votre milieu de vie actuel ?
2. Comment ça se passe en ce moment avec les personnes qui vous entourent ? (Relations, avec qui, de quelle nature, difficiles ou agréables, pourquoi ?)
3. Êtes-vous satisfaite de cet entourage ? Pourquoi ?
4. Comment faites-vous pour rencontrer des gens ?
5. Lorsque vous avez des temps libres, que faites-vous ?
6. Vous habitez chez votre employeur (ou lorsque vous habitez chez lui). Comment vous déplacez-vous ? Dans le cadre de votre travail ? De vos loisirs ?
7. Qu'est-ce qui aide, ou à l'inverse qui nuit à vos déplacements (Facilitateurs/Obstacles)?
8. Nous nous sommes connues à l'association. Comment en êtes-vous venue à fréquenter l'AAFQ ? Avez-vous d'autres implications dans d'autres groupes ou organisations ?
9. Qu'est-ce que ca vous apporte de fréquenter l'AAFQ ?
10. Vous arrive-t-il de vous sentir seule ? Qu'est-ce qui vous permettrait de vous sentir moins seule ?

BIBLIOGRAPHIE

- AAFQ, Association des aides familiales du Québec. 2009. « Les aides familiales au Québec : Bref portrait de la situation. » 7 octobre, CISO. <http://www.ciso.qc.ca/wordpress/wp-content/uploads/aafq.pdf>.
- . s.d. « Dossiers. Notre travail. » *Association des aides familiales du Québec*. Consulté le 26 mai 2014. <http://aafqweb.wordpress.com/notre-travail/dossiers/>.
- . s.d. « Boîte à outils. » *Association des aides familiales du Québec*. Consulté le 24 juin 2014. <http://aafqweb.wordpress.com/employeurs/boites-a-outils/>.
- Asis, Maruja M. B. 2005. « Caring for the World : Filipino Domestic Workers Gone Global. » In *Asian Women as Transnational Domestic Workers*, sous la dir. de Huang, Shirlena, Brenda S. A Yeoh, et Noor Abdul Rahman, 21-53. Singapore: Marshall Cavendish Academic.
- Atanackovic, Jelena et Ivy Lynn Bourgeault. 2014. « Economic and Social Integration of Immigrant Live-In Caregivers in Canada. » *IRPP Study* (46): 1-25.
- Augustin, Laura Maria. 2005. « Cessons de parler de victimes, reconnaissons aux migrants leur capacité d'agir. » In *Genre, nouvelle division internationale du travail et migrations*, sous la dir. de Christine Verschuur et Fenneke Reysoo, 109-115. Paris : L'Harmattan.
- Bals, Myriam. 1999. *Les domestiques étrangères au Canada : esclaves de l'espoir*. Paris: L'Harmattan.
- Beattie, Margaret. 1988. « Recherche féministe : recherche novatrice. » In *Les méthodes de la recherche qualitative*, sous la dir. de Jean-Pierre Deslauriers, 133-141. Sillery: Presse de l'Université du Québec.
- Beauregard, Robert A. 2012. « What theorists do. » *Urban geography* 33 (4): 474-487.
- Bilala, Diane-Valérie. 2013. *Tout accepter pour la résidence permanente*. Montréal: Éditions Publibook.
- Bilge, Sirma. 2010. « Théorisations féministes de l'intersectionnalité. » *Diogène* 225 (1): 70-88.
- BIT, Bureau International du Travail. 2011a. « Travail décent pour les travailleurs domestiques. » Conférence internationale du Travail, 99e session IV(1). Genève: Organisation internationale du Travail.
- . 2011b. *Travail décent pour les travailleurs domestiques. Convention 189 & Recommandation 201 en bref*. Genève: Organisation internationale du Travail.
- Blanchet, Alain et Anne Gotman. 1992. *L'enquête et ses méthodes: L'entretien*. Paris: Nathan Université.

- Bruner, Edward M. 1986. « Introduction. Experience and Its Expressions. » In *The Anthropology of Experience*, sous la dir. de Victor W. Turner et Edward M. Bruner, 3-30. Urbana: University of Illinois Press.
- Bryman, Alan. 2012. *Social Research Methods*. Oxford; New York: Oxford University Press.
- CDPDJ, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. 2011. *La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants*. s.l.: Commission des droits de la personne et de la jeunesse.
- Chant, Sylvia et Cathy McIlwaine. 2005. « Migrations intérieures et internationales des Philippines : leurs effets dans les régions de départ. » In *Genre, nouvelle division internationale du travail et migrations*, sous la dir. de Christine Verschuur et Fenneke Reysoo, 145-153. Paris: L'Harmattan.
- CIC, Citoyenneté et Immigration Canada. 2007. « Aides familiaux résidents. » Consulté le 31 mars 2014. <http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/aides/>.
- . 2008. « Déterminer son admissibilité – Embauche d'un aide familial résident. » Consulté le 4 novembre 2014. <http://www.cic.gc.ca/francais/travailler/demande-qui-aides.asp>.
- . 2010. « Améliorations au Programme des aides familiaux résidents. » Consulté le 19 octobre 2014. <http://www.cic.gc.ca/francais/ministere/media/documents-info/2010/2010-08-18a.asp>.
- . 2012. « Profils des catégories d'immigration d'après la BDIM 2008: Aides familiaux résidents. » Consulté le 21 mars 2014. <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/recherche/bdim2008-profils-cat.asp>.
- . 2013a. « Faits et chiffres 2012 – Aperçu de l'immigration : Résidents permanents et temporaires. » Consulté le 7 août 2014. <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/faits2012/temporaires/05.asp>.
- . 2013b. « Faits et chiffres 2012 – Aperçu de l'immigration : Résidents permanents et temporaires. » Consulté le 7 août 2014. <http://www.cic.gc.ca/francais/ressources/statistiques/faits2012/temporaires/06.asp>.
- Cognet, Marguerite. 2011. « Genre et ethnicité dans la division du travail en santé : la responsabilité politique des États. » *L'Homme et la société* 176-177 (2): 101-129.
- Cognet, Marguerite et Sylvie Fortin. 2003. « Le poids du genre et de l'ethnicité dans la division du travail en santé. » *Lien social et Politiques* 49: 155-172.
- Cohen, Rina. 1991. « Women of Color in White Households: Coping Strategies of Live-in Domestic Workers. » *Qualitative Sociology* 14 (2): 197-215.
- Crenshaw, Kimberlé Williams et Oristelle Bonis. 2005. « Cartographies des marges : intersectionnalité, politique de l'identité et violence contre les femmes de couleur. » *Cahiers du Genre* 2 (39): 51-82.

- Cresswell, John W. 2009. *Research design : qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*, 3^e éd. Los Angeles: Sage.
- Dagenais, Huguette. 1999. *Pluralité et convergences: la recherche féministe dans la francophonie*. Montréal: Éditions du remue-ménage.
- Damamme, Aurélie et Patricia Paperman. 2009. « Temps du care et organisation sociale du travail en famille. » *Temporalités. Revue de sciences sociales et humaines* (9). <http://temporalites.revues.org/1036>.
- Daune-Richard, Anne-Marie et Anne-Marie Devreux. 1992. « Rapports sociaux de sexe et conceptualisation sociologique. » *Recherches féministes* 5 (2): 7-30.
- De Certeau, Michel. 2010. *L'invention du quotidien, tome 1 : Arts de faire*, 2^e éd. Paris: Gallimard.
- De Groot, Raphaëlle et Elizabeth Ouellet. 2001. *Plus que parfaites: les aides familiales à Montréal, 1850-2000*. Montréal: Éditions du remue-ménage.
- Delphy, Christine. 2005. « Le prisme principal. » *Travail, genre et sociétés* 13 (1): 161-164.
- . 2009. *L'ennemi principal : Tome 1, Économie politique du patriarcat*. Paris: Editions Syllepse.
- Depatie-Pelletier, Eugénie. 2009. « Travailleurs (im)migrants admis au Québec sous statut temporaire pour emploi « peu spécialisé » : restrictions de droits et libertés, abus et solutions de rechange politiques à considérer. » In *Pour une véritable intégration: Droit au travail sans discrimination*, sous la dir. de P. Eid, 58-70. Montréal: Fides.
- . 2011. « L'embauche de travailleurs étrangers temporaires au Québec : problèmes juridiques soulevés par la réforme de 2011. » In *Mistreatment of temporary foreign workers in Canada : Overcoming regulatory barriers and realities on the ground*, sous la dir. de Eugénie Depatie-Pelletier et Khan Rahi, 103-114. Calgary: Metropolis.
- Descarries, Francine. 1998. « Le projet féministe à l'aube du 21^e siècle: un projet de libération et de solidarité qui fait toujours sens. » *Cahiers de recherche sociologique* (30): 179-210.
- Descarries, Francine et Christine Corbeil, dir. 2002. *Espaces et temps de la maternité*. Montréal: Éditions du Remue-ménage.
- Désilets, Julie, Laura Handal et Joyal. 2012. « Les aides familiales résidentes au Québec et au Canada. Trousse d'information sur le droit international et l'action syndicale. » Centre international de solidarité ouvrière (CISO).
- Deslauriers, Jean-Pierre et Michèle Kérisit. 1997. « Le devis de recherche qualitative. » In *La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques*, 85-111. Montréal: Gaétan Morin.

- Destremau, Blandine et Bruno Lautier. 2005. « Les travailleuses domestiques du Sud, au Nord et au Sud. » In *Genre, nouvelle division internationale du travail et migrations*, sous la dir. de Christine Verschuur et Fenneke Reysoo, 91-98. Paris : L'Harmattan.
- Dorlin, Elsa. 2005. « Dark care : de la servitude à la sollicitude. » In *Le souci des autres : éthique et politique du care*, sous la dir. de Patricia Paperman et Sandra Laugier, 87-97. Paris: Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales.
- , dir. 2009a. *Sexe, race, classe pour une épistémologie de la domination*. Paris: Presses universitaires de France.
- , dir. 2009b. « Vers une épistémologie des résistances. Introduction. » In *Sexe, race, classe pour une épistémologie de la domination*, 5-18. Paris: Presses universitaires de France.
- EDSC, Emploi et Développement social Canada. 2013a. « Embaucher des Aides familiaux résidents | EDSC. » Consulté 4 avril 2014.
http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/aide_familiale/index.shtml#a09.
- . 2013b. « Travailleurs étrangers temporaires | EDSC. » Consulté le 6 avril 2014.
http://www.edsc.gc.ca/fra/emplois/travailleurs_etrangers/index.shtml.
- Ehrenreich, Barbara et Arlie Russell Hochschild. 2003. *Global Woman: Nannies, Maids, and Sex Workers in the New Economy*. New York: Macmillan.
- Falquet, Jules. 2009. « La règle du jeu : Repenser la co-formation des rapports sociaux de sexe, de classe et de « race » dans la mondialisation néolibérale. » In *Sexe, race, classe pour une épistémologie de la domination*, sous la dir. de Elsa Dorlin, 71-86. Paris: Presses universitaires de France.
- Fortin, Andrée. 1988. « L'observation participante : au cœur de l'altérité. » In *Les méthodes de la recherche qualitative*, sous la dir. de Jean-Pierre Deslauriers, 23-33. Sillery: Presse de l'Université du Québec.
- Fresnoza-Flot, Asuncion. 2009. « Migration status and transnational mothering. » *Global Networks* 9 (2): 252-270.
- Gagnon, Julie Elizabeth et Annick Germain. 2002. « Espace urbain et religion : esquisse d'une géographie des lieux de culte minoritaires de la région de Montréal. » *Cahiers de Géographie du Québec* 46 (128): 143-163.
- Galerand, Elsa et Danièle Kergoat. 2008. « Le potentiel subversif du rapport des femmes au travail. » *Nouvelles Questions Féministes* 27 (2): 67-82.
- Gayet, Anne-Claire. 2011. « Les travailleurs à contrat : précarité et dépendance. » *Nouveaux Cahiers du Socialisme* 5: 87-92.
- De Groot, Raphaëlle et Elizabeth Ouellet. 2001. *Plus que parfaites: les aides familiales à Montréal, 1850-2000*. Montréal: Éditions du remue-ménage.

- Flynn, Don et Eleonore Kofman. 2004. « Women, Trade, and Migration. » *Gender and Development* 12 (2): 66-72.
- Groupe de travail ad hoc sur la promotion du travail décent des aides familiales. 2009. « Portrait des aides familiales au Québec. » Montréal: s.n.
- Guillaumin, Colette. 1978a. « Pratique du pouvoir et idée de Nature (2) Le discours de la Nature. » *Questions féministes* (3): 5-28.
- . 1978b. « Pratique du pouvoir et idée de Nature (1) L'appropriation des femmes. » *Questions féministes* (2): 5-30.
- . 1992. *Sexe, race et pratique du pouvoir : l'idée de nature*. Paris: Côté-femmes.
- Guittet, André. 2008. « Chapitre 3 : Enquêter. » In *L'entretien. Techniques et pratiques*, 7^e éd. 36-60. Paris: Armand Colin.
- Gutmann, Matthew C. 1993. « Rituals of Resistance: A Critique of the Theory of Everyday Forms of Resistance. » *Latin American Perspectives* 20 (2): 74-92.
- Guy, Malcom et Marie Boti. 2011. « The Making of a Global Disposable Workforce : The Rise of Canada's "Rent-a-worker" Program. » *Canadian Dimension* Mai/Juin.
<http://canadiandimension.com/articles/3974/>.
- Hanley, Jill. 2008. « Who is temporary? Migrant Domestic and Agricultural Workers' Access to Social Rights in Quebec. » présenté à la 10th *National Metropolis Conference*, Halifax.
http://canada.metropolis.net/events/10th_national_halifax08/presentations/D5-Hanley%5EJill.pdf.
- Hanley, Jill et Nalini Vaddapalli. 2011. « Les travailleuses domestiques : Prolétariat à domicile. » *Nouveaux Cahiers du Socialisme* 5: 93-98.
- Hanson, Susan. 1995. *Gender, Work and Space*, 1^{ère} éd. London ; New York: Routledge.
- Henshall Momsen, Janet. 1999. « Maids on the Move : Victim or Victor. » In *Gender, migration and domestic service*, sous la dir. de Janet Henshall Momsen, 1-20. London; New York: Routledge.
- Hill Collins, Patricia. 1990. *Black Feminist Thought : Knowledge, Consciousness and the Politics of Empowerment*. London: Harper Collins.
- Hochschild, Arlie Russell. 2005. « Le drainage international des soins et de l'attention aux autres. » In *Genre, nouvelle division internationale du travail et migrations*, sous la dir. de Christine Verschuur et Fenneke Reysoo, 75-82. Paris : L'Harmattan.
- Hollander, Jocelyn A. et Rachel L. Einwohner. 2004. « Conceptualizing Resistance. » *Sociological Forum* 19 (4).

- Horst, Cindy. 2005. « Les théories du transnationalisme et des diasporas. » In *Genre, nouvelle division internationale du travail et migrations*, sous la dir. de Christine Verschuur et Fenneke Reysoo, 71-74. Paris: L'Harmattan.
- Hortulanus, Roelof et Anja Machielse. 2006. « The Issue of Social Isolation » In *Social Isolation in Modern Society*, sous la dir. de Ludwien Meeuwesen, Roelof Hortulanus, et Anja Machielse, 3-12. New York: Routledge.
- Ibos, Caroline. 2008. « Les «nounous» africaines et leurs employeurs: une grammaire du mépris social. » *Nouvelles Questions Féministes* 7 (2): 25-38.
- IDI, Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion du Québec. 2014. « Contrat de travail d'une aide familiale résidente. » *Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion du Québec*. Consulté le 8 avril 2014.
<http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/formulaires/formulaire-titre/contrat-travail.html>.
- Jamin, Jean. 1985. « Le texte ethnographique. » *Études rurales* (97-98): 13-24.
- Justice, Ministère de la. 2014. « Lois codifiées Règlements codifiés. » Consulté le 30 janvier 2014. http://laws-lois.justice.gc.ca/fra/LoisAnnuelles/2005_43/page-1.html.
- Juteau, Danielle et Nicole Laurin. 1988. « L'évolution des formes de l'appropriation des femmes : des religieuses aux « mères porteuses ». » *Revue canadienne de Sociologie & d'Anthropologie* 25 (2): 184-207.
- Kergoat, Danièle. 2009. « Dynamique et consubstantialité des rapports sociaux. » In *Sexe, race, classe. Pour une épistémologie de la domination*, PUF, 111-125. Paris: Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales.
- Kofman, Eleonore. 2014. « Gendered Migrations, Social Reproduction and the Household in Europe. » *Dialectical Anthropology* 38 (1): 79-94.
- . 2012. « Rethinking Care Through Social Reproduction: Articulating Circuits of Migration. » *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society* 19 (1): 142-162.
- Lan, Pei-Chia. 2003. « Maid or Madam? Filipina Migrant Worker and the Continuity of Domestic Labor. » *Gender and Society* 17 (2): 187-208.
- Laperrière, Anne. 2003. « L'observation directe. » In *Recherche sociale : De la problématique à la collecte de données*, Benoît Gauthier, 4^e éd. 269-291. Sainte-Foy: Presses de l'Université du Québec.
- Latendresse, Anne. 2005. « La ville : un espace investi par les femmes et les groupes de femmes? » In *Les femmes entre la ville et la cité: 4e Congrès international des recherches féministes dans la francophonie plurielle*, Marie-Blanche Tahon et Céline Widmer, Tome 3, 69-86. Montréal: Remue-ménage.

- Lévesque, Andrée. 2005. « La division sexuelle et la nouvelle division internationale du travail dans la mondialisation néolibérale. » In *Genre, nouvelle division internationale du travail et migrations*, sous la dir. de Christine Verschuur et Fenneke Reysoo, 21-34. Paris: L'Harmattan.
- Lussault, Michel. 2003. « Espace public. » In *Dictionnaire de la géographie*, sous la dir. de Michel Lussault et Jacques Lévy. Paris: Belin.
- Lutz, Helena. 2011. *The New Maids : Transnational Women and the Care Economy*. London; New York: Zed Books.
- Machielse, Anja. 2006. « Theories on Social Contacts and Social Isolation. » In *Social Isolation in Modern Society*, sous la dir. de Ludwien Meeuwesen, Roelof Hortulanus, et Anja Machielse 13-36. New York: Routledge.
- Marcouyeux-Deledalle, Aurore et Ghazlane Fleury-Bahi. 2007. « Identification au collègue, identification aux pairs et estime de soi : quelles relations avec l'image de l'établissement ? » *L'orientation scolaire et professionnelle* 2 (36): 203-222.
- Massey, Doreen. 1984. *Spatial Divisions of Labour: Social Structures and the Geography of Production*. London: Palgrave Macmillan.
- Mathieu, Nicole-Claude. 1971. « Notes pour une définition sociologique des catégories de sexe. » *Épistémologie sociologique* 11 : 19-39.
- McEwan, Cheryl. 2001. « Postcolonialism, feminism, and development : intersections and dilemmas ». *Progress in Development Studies* 1 (2): 93–111.
- Meeuwesen, Ludwien. 2006. « A Typology of Social Contacts. » In *Social Isolation in Modern Society*, sous la dir. de Ludwien Meeuwesen, Roelof Hortulanus, et Anja Machielse 37-59. New York: Routledge.
- McKay, Deirdre. 2005. « Success Stories? Filipina Migrant Domestic Workers in Canada. » In *Asian Women as Transnational Domestic Workers*, sous la dir. de Huang, Shirlena, Brenda S. A Yeoh, et Noor Abdul Rahman, 305-338. Singapore: Marshall Cavendish Academic.
- Mohanty, Chandra Talpade. 2003. *Feminism without Borders: Decolonizing Theory, Practicing Solidarity*. Durham ; London: Duke University Press Books.
- Mohanty, Chandra Talpade; Russo, Anne; et Lourdes M. Torres. 1991. *Third World Women and the Politics of Feminism*, Bloomington : Indiana University Press.
- Molinier, Pascale et Maria Fernanda Cepeda. 2012. « « Comme un chien à carreau ». Des employées domestiques colombiennes entre care et justice. » *Travailler* 2 (28): 33-55.
- Mozère, Liane. 2002. « Des domestiques Philippines à Paris : un marché mondial de la domesticité. » *Tiers-Monde* 43 (170): 373-396.

- Nakano Glenn, Evelyn. 2000. « Creating a Caring Society. » *Contemporary Sociology* 29 (1): 84-94.
- . 2009. « De la servitude au travail de service : les continuités historiques de la division raciale du travail reproductif payé. » In *Sexe, race, classe pour une épistémologie de la domination*, sous la dir. de Elsa Dorlin, 21-70. Paris: Presses universitaires de France.
- OIT, Organisation Internationale du Travail. 2011. « Ratifications de C189 - Convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques. » Consulté le 10 avril 2014. http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO::P11300_INSTRUMENT_ID:2551460.
- Ollivier, Michèle et Manon Tremblay. 2000. *Questionnements féministes et méthodologie de la recherche*. Paris: L'Harmattan.
- Oso Casas, Laura. 2005. « Femmes, actrices des mouvements migratoires. » In *Genre, nouvelle division internationale du travail et migrations*, sous la dir. de Christine Verschuur et Fenneke Reyssoo, 35-54. Paris: L'Harmattan.
- . 2008. « Migration, genre et foyers transnationaux : un état de la bibliographie. » Traduit par Bruno Tur. *Les cahiers du CEDREF. Centre d'enseignement, d'études et de recherches pour les études féministes* (16): 125-146.
- Paillé, Pierre. 2007. « La recherche qualitative : une méthodologie de proximité. » In *Problèmes sociaux. Tome III. Théories et méthodologies de la recherche*, sous la dir. de H. Dorvil, 409-443. Québec: Presses de l'Université du Québec.
- Paillé, Pierre et Alex Mucchielli. 2008. *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*, 2^e éd. Paris: Armand Colin.
- Palomares, Elise et Armelle Testenoire. 2011. « Indissociables et irréductibles : les rapports sociaux de genre, ethniques et de classe. » *L'Homme et la société* 176-177 (2): 15-26.
- Paperman, Patricia et Sandra Laugier, dir. 2005a. *Le souci des autres : éthique et politique du care*. Paris: Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales.
- Paperman, Patricia et Pascale Molinier. 2011. « L'éthique du « care » comme pensée de l'égalité. » *Travail, genre et sociétés* 26 (2): 189-193.
- Platt, Lucinda. 2009. « Social Activity, Social Isolation and Ethnicity. » *The Sociological Review* 57 (4): 670–702.
- Peck, Jamie et Adam Tickell. 2007. « Conceptualizing Neoliberalism, Thinking Thatcherism. » In *Contesting Neoliberalism*, sous la dir. de Helga Leitner, Jamie Peck, et Eric S. Sheppard. New York: The Guilford Press
- POEA, Philippine Overseas Employment Administration. 2009. « Stock Estimates of Overseas Filipinos. December 2009. » *Overseas Filipino Workers Statistics*. Consulté le 18 juin 2014. <http://www.poea.gov.ph/stats/Stock%20Estimate%202009.pdf>.

- . 2010. « Overseas Filipino Workers (OFW) Deployment per Skill and Country - New hires for the Year 2010. » *Overseas Filipino Workers Statistics*. Consulté le 18 juin 2014. <http://www.poea.gov.ph/stats/2010%20Deployment%20by%20Major,%20Sub-Major%20Occupation%20and%20Sex%202010%20-%20New%20hires.pdf>.
- Pratt, Geraldine. 1999a. « Is this Canada? Domestic workers' experiences in Vancouver, BC. » In *Gender, migration and domestic service*, sous la dir. de Janet Henshall Momsen, 23-42. London; New York: Routledge.
- . 1999b. « From Registered Nurse to Registered Nanny : Discursive Geographies of Filipina Domestic Workers in Vancouver, B.C. » *Economic Geography* 75 (3): 215-236.
- . 2003. « Valuing Childcare: Troubles in Suburbia. » *Antipode* 35 (3): 581-602.
- Pratt, Geraldine et Philippine Women Centre. 1998. « Inscribing domestic work on Filipina bodies. » In *Places through the body*. London; New York: Heidi J. Nast, Steve Pile.
- Rollins, Judith. 1990. « Entre femmes. Les domestiques et leurs patronnes. » *Actes de la recherche en sciences sociales* (84): 63-77.
- Rose, Ruth et Elizabeth Ouellet. 2002. *Le métier d'aide familiale : à la recherche d'un salaire équitable*, Association des aides familiales du Québec. Montréal: Relais-femmes.
- Rubin, Jeffrey W. 1996. « Defining Resistance : Contested Interpretations of Everyday Acts. » *Studies in Law, Politics and Society* 15: 237-260.
- Salazar Parreñas, Rhacel. 2000. « Migrant Filipina Domestic Workers and the International Division of Reproductive Labor. » *Gender and Society* 14 (4): 560-565.
- . 2001a. *Servants of Globalization. Women, Migrations, and Domestic Work*. Stanford: Stanford University Press.
- . 2001b. « Transgressing the Nation-State: The Partial Citizenship and "Imagined (Global) Community" of Migrant Filipina Domestic Workers. » *Signs : Journal of Women in Culture and Society* 26 (4): 1129-1154.
- . 2005. « Enfants et familles transnationales dans la nouvelle économie mondiale : conflits aux Philippines. » In *Genre, nouvelle division internationale du travail et migrations*, sous la dir. de Christine Verschuur et Fenneke Reysoo, 83-90. Paris: L'Harmattan.
- Sassen, Saskia. 2006a. « Global cities and global survival circuits. » In *Cities in a world economy*, sous la dir. de Saskia Sassen, 3^e éd. 177-191. Thousand Oaks: SAGE/Pine Forge Press.
- . 2006b. *Cities in a World Economy*, 3^e éd. Thousand Oaks: SAGE/Pine Forge Press.
- Showden, Carisa R. 2011. *Choices Women Make : Agency in Domestic Violence, Assisted Reproduction, and Sex Work*. Minneapolis: University of Minnesota Press.

- Soares, Angelo, dir. 1997a. *Stratégies de résistance et travail des femmes*. Montréal: L'Harmattan.
- , dir. 1997b. « La solidarité comme stratégie de résistance : les caissières des supermarchés au Brésil et au Québec. » In *Stratégies de résistance et travail des femmes*, 185-215. Montréal: L'Harmattan.
- Stasiulis, Daiva et Abigail B. Bakan. 1997. « Negotiating Citizenship: The Case of Foreign Domestic Workers in Canada. » *Feminist Review* (57): 112-139.
- . 2005. *Negotiating Citizenship: migrant women in Canada and the global system*. Toronto: University of Toronto Press.
- Statistique Canada. 2012. « Montréal, Québec - Région Métropolitaine de Recensement - Focus on Geography Series - Census 2011. » Consulté le 29 avril 2014.
<http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2011/as-sa/fogs-spg/Facts-cma-fra.cfm?LANG=Fra&GK=CMA&GC=462>.
- Stevens, Martin, Shereen Hussein et Jill Manthorpe. 2012. « Experiences of racism and discrimination among migrant care workers in England : Findings from a mixed methods research project. » *Ethnic and Racial Studies* 35 (2): 259-280.
- Takamura, Kazue. 2013. « Pathway from Family Separation to Reunification: Structural Constraints on Female Migrant Workers in Canada. » présenté au *Canadian Council for Southeast Asian Studies*, 19 octobre, Université de Montréal.
- Testenoire, Armelle. 2011. « Articuler les paradigmes de la reconnaissance et de la redistribution ; la situation des femmes de chambre. » *L'Homme et la société* 176-177 (2): 83-99.
- Tronto, Joan C. 2005. « Au-delà d'une différence de genre : vers une théorie du care. » In *Le souci des autres : éthique et politique du care*, sous la dir. de Patricia Paperman et Sandra Laugier, 25-50. Paris: Éditions de l'École des Hautes Études en Sciences Sociales.
- Trudel, Louis, Claudine Simard et Nicolas Vonarx. 2007. « La recherche qualitative est-elle nécessairement exploratoire? » *Recherches qualitatives* Hors série: 38-45.
- Verschuur, Christine. 2005. « Entre rêves et droits, au-delà des frontières... Migrantes et nouvelle division internationale du travail et des soins. » In *Genre, nouvelle division internationale du travail et migrations*, sous la dir. de Christine Verschuur et Fenneke Reysoo, 13-18. Paris: L'Harmattan.
- Weiss, Robert S. 1973. « The Study of Loneliness. » In *Loneliness : The Experience of Emotional and Social Isolation*, 9-29. Cambridge: The MIT Press.
- Wood, Patricia, Susan McGrath et Julie Young. 2012. « The Emotional City : Refugee Settlement and Neoliberal Urbanism in Calgary. » *International Migration & Integration* 13: 21-37.

Yeoh, Brenda et Shirlena Huang. 2010. « Transnational Domestic Workers and the Negotiation of Mobility and Work Practices in Singapore's Home-Spaces. » *Mobilities* 5 (2): 219-236.

———. 1998. « Negotiating Public Space: Strategies and Styles of Migrant Female Domestic Workers in Singapore. » *Urban Studies (Routledge)* 35 (3): 583-602.

Yuval-Davis, Nira. 2006. « Intersectionality and Feminist Politics.» *European Journal of Women's Studies*. 13 (3) :193-209.

———. 1994. « Women, Ethnicity and Empowerment. » *Feminism and Psychology*. 4 (1) 179-197.

Zimmerman, Mary K., Jacquelyn S. Litt et Christine E. Bose. 2006. *Global Dimensions of Gender and Carework*. Redwood City: Stanford University Press.