

L'INTÉGRATION DES FEMMES IMMIGRANTES RACISÉES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL AU CANADA : QUAND LE RACISME ET L'EXCLUSION SONT AU RENDEZ-VOUS

Mémoire déposé à
l'école de Service Social
en vue de l'obtention de la maîtrise en Service Social

Par : Esperance Kiese Balongi
Sous la supervision de : Sébastien Savard

Université d'Ottawa

Septembre 2021

DÉDICACES

Ce mémoire est dédié à toutes les femmes immigrantes qui ont subi du racisme dans leurs parcours professionnels et personnels et qui n'abandonnent pas, mais aussi contraire, se battent dans la vie afin de pouvoir s'en sortir et avoir une vie meilleure.

REMERCIEMENTS

C'est avec une intense satisfaction que je termine ce mémoire. Je voudrais remercier mon directeur de mémoire, Sébastien Savard, pour son support et ses conseils durant mon parcours. Je remercie également les enseignants et le personnel de l'École de Service Social de l'Université d'Ottawa pour leur soutien.

Évidemment, un grand merci à toute ma famille et surtout à ma sœur Jemima pour le soutien. Vous n'avez cessé de m'encourager durant mes études et aidé à surmonter mes craintes. De plus, un merci spécial à mes parents qui ont beaucoup surmonté et sacrifié pour que je puisse avoir l'opportunité d'avoir une éducation universitaire.

Je tenais aussi à remercier les participantes de m'avoir donné cette opportunité de mieux comprendre leurs parcours afin que je puisse écrire ce mémoire. Merci d'avoir accepté de contribuer à ce mémoire en partageant vos connaissances et vos expériences.

J'aimerais remercier ma tante Aimé Julie qui a toujours été là pour moi. Elle me conseillait et m'encourageait dans tout ce que je faisais. Elle a toujours voulu le meilleur pour moi et était très fière quand j'avais commencé mes études universitaires. C'était une femme battante et rempli d'amour. Malheureusement, elle ne pourra pas assister à ma cérémonie de graduation, mais je suis sûre que de là-haut, elle veille sur moi.

Finalement, étant une chrétienne, je ne pourrai pas manquer de remercier Dieu pour l'intelligence et la grâce qu'il m'accorde tous les jours. Malgré les combats dans ma vie et la maladie qui a failli m'enlever la vie, j'ai pu en sortir vainqueur et reprendre force pour continuer ma maîtrise. Le Seigneur guide chacun de mes pas et sa faveur m'accompagne dans tout ce que je fais.

RESUME

Le racisme, malheureusement existe encore dans notre société canadienne et impacte durement la situation financière des femmes immigrantes racisées et francophones. Celles-ci en sont affectées par le manque de reconnaissance de leur diplôme, par la discrimination basée sur la couleur de leur peau, leur apparence physique, la religion, etc. Elles ont souvent du mal à soit trouver un emploi de qualité ou soit d'obtenir des promotions dans leur emploi actuel due au racisme vécu en emploi diminuant leur chance de réussite et d'intégration. C'est ainsi que leur niveau de vie professionnelle, personnelle et social peut être affecté.

Mots-clés : immigrante, discrimination, sexisme, pauvreté, emploi, obstacle, racisée, intégration, racisme, chômage.

ABSTRACT

Racism, unfortunately, still exists in our Canadian society and has severe impact on the financial situation of racialized and francophone immigrant women. They are affected by the lack of recognition of their diploma, by discrimination based on their skin color, their physical appearance, religion, etc. They often have difficulty either finding a quality job or obtaining promotion in their current job due to the racism experienced in employment reducing their chances of success and integration. This is how their standard of professional, personal, and social life can be affected.

Keywords: immigrant, discrimination, sexism, poverty, employment, obstacle, racialized, integration, racism, unemployment.

TABLE DES MATIÈRES

DÉDICACES	I
REMERCIEMENTS	II
RESUME	III
ABSTRACT	IV
LISTE DE SIGLES ET ABRÉVIATIONS	7
INTRODUCTION	2
CHAPITRE 1 : PROBLÉMATIQUE	3
1.1 LE PROCESSUS D'EMIGRATION	3
1.2 LA LOI SUR L'IMMIGRATION ET LA PROTECTION DES RÉFUGIÉS	4
1.3 QU'EST-CE QUE LE RACISME ?.....	5
1.4 LES BARRIÈRES SOCIALES RENCONTRÉES PAR LES FEMMES IMMIGRANTES RACISÉES	6
1.5 LE REVENU DES FEMMES IMMIGRANTES RACISÉES	7
1.6 LA POLITIQUE DE TRAVAIL.....	8
CHAPITRE 2 : CADRE THÉORIQUE	10
2.1 L'APPROCHE FÉMINISTE RADICALE	10
2.2 L'APPROCHE FÉMINISTE INTERSECTIONNELLE	11
2.3 L'APPROCHE STRUCTURELLE	13
CHAPITRE 3 : MÉTHODOLOGIE	15
3.1 MÉTHODE QUALITATIVE	15
3.2 ÉCHANTILLON ET TECHNIQUE DE COLLECTE DE DONNÉES	15
3.3 ANALYSE DE CONTENU	17
3.4 LIMITES	17
3.5 CERTIFICATION ETHIQUE.....	18
CHAPITRE 4 : PRÉSENTATION DES RÉSULTATS	18
4.1 LES PORTRAITS DES PARTICIPANTES.....	19
4.2 OBSTACLES RENCONTRÉS POUR INTÉGRER LE MARCHÉ DE L'EMPLOI	21
4.3 DIFFICULTÉS D'AVANCEMENT PROFESSIONNEL	23
4.4 DES HEURES DE TRAVAIL PENIBLES.....	24
4.5 EXCLUSION DE LA PART DE COLLÈGUES DE TRAVAIL	24
4.6 L'IMPACT SUR LA VIE DE COUPLE ET LES ENFANTS	27
4.7 LES EFFETS/CONSEQUENCES DU RACISME	28
4.8 LES MOTIVATIONS ET LA FORCE DE SE BATTRE MALGRÉ LES OBSTACLES	31
4.9 LES STRATÉGIES POUR FAIRE FACE AUX DIFFICULTÉS	33
CHAPITRE 5 : DISCUSSION	34
5.1 LE TRAUMATISME DE LA MIGRATION ET LES EXPÉRIENCES PROFESSIONNELLES	35
5.2 LE DROIT AU TRAVAIL	36
5.3 LES CONSEILS DES PARTICIPANTES.....	37
5.4 IMPLICATIONS POUR LA PRATIQUE ET RECOMMANDATIONS	37
CONCLUSION	43
BIBLIOGRAPHIE	46

ANNEXE A	50
ANNEXE B	51
ANNEXE C	53
ANNEXE D	56

Liste de sigles et abréviations

FI	Femmes racisées
FIR	Femmes immigrantes racisées
TS	Travailleur social

Introduction

Depuis toujours, la pauvreté est une problématique sociale très importante. Cette dernière affecte plus rigoureusement les femmes. En outre, l'intersectionnalité de la race et la pauvreté rentrent en coexistence avec le genre. Dans cette recherche, nous allons nous pencher plus particulièrement sur les femmes francophones immigrantes racisées ayant immigré durant leurs cinq premières années au Canada. Celles-ci rencontrent des obstacles qui accentuent la discrimination raciale sur le marché de l'emploi au Canada et créent un processus de marginalisation sociale et économique (Namululi & Bagaoui & Hemedzo, 2018). Cette marginalisation engendre une vulnérabilité et une pauvreté disproportionnées chez les membres des communautés racialisées. Ces immigrantes racisées font face à plusieurs obstacles systémiques qui font qu'elles sont plus promptes à vivre dans la pauvreté (Édouard & Tircher, 2020). Nous nous pencherons donc sur la question suivante : comment le racisme influence l'expérience de travail des femmes immigrantes racisées ? Ce travail comporte deux sous-questions : Quels sont les parcours des femmes immigrantes racisées et quels sont les obstacles auxquels elles font face ? L'objectif est de démontrer l'existence du racisme systémique au marché de travail et que les expériences liées aux barrières d'accès à l'emploi peuvent aggraver la pauvreté qu'elles vivent. En fin de compte, ce mémoire cherche à clarifier les trajectoires de l'expérience de travail des femmes immigrantes racisées au Canada. Cette recherche propose une analyse approfondie de la présente étude et elle est divisée en cinq chapitres. Le premier chapitre présentera l'ampleur de la problématique. Le deuxième chapitre se concentrera sur le cadre théorique. Notamment, l'approche féministe radicale, intersectionnelle et structurelle. Le chapitre trois explique la méthodologie utilisée. Enfin, le quatrième et cinquième chapitre propose une analyse des résultats ainsi que la discussion sur l'expérience de travail des femmes immigrantes racisées.

Chapitre 1 : Problématique

1.1 Le processus d'émigration

Nombreuses sont celles qui quittent leur pays d'origine pour diverses raisons afin de se permettre une meilleure qualité de vie dans des meilleures conditions. À ceci s'ajoute aussi la détermination et l'envie de s'investir davantage dans leur pays d'accueil permettant ainsi de renforcer l'intégration sociale. Cependant, pour les femmes qui n'ont pas le choix de quitter leur pays d'origine, il s'avère souvent difficile de s'installer dans un nouveau pays. Notamment pour les femmes immigrantes, qui ont décidé d'émigrer pour fuir une guerre ou une catastrophe naturelle, etc. Malheureusement, leur départ se fait à contrecœur puisqu'elles ont décidé de laisser derrière elles leur famille, leurs amis, et leur langue, etc. Par ailleurs, ce départ peut également s'avérer bénéfique, car il peut les conduire vers une vie meilleure. Le processus d'émigration se fait sur une longue période et est aussi très couteux. Bien avant l'étape migratoire, ce processus génère un stress immense causé par les facteurs économiques et sociaux. En outre, certaines femmes ayant fait face à des événements traumatisants pourront souffrir d'un syndrome de stress post-traumatique (Bernier, 1993). Inmanquablement, ces femmes, plus particulièrement les femmes immigrantes racisées, passeront par des périodes de deuil, de difficulté qui seront ardues à surmonter si l'aide nécessaire ne leur est pas accordée.

À leur arrivée, les femmes immigrantes passent par la phase d'adaptation. Cette étape de réorganisation de la vie quotidienne suscite de l'anxiété et de l'incompréhension ainsi que des sentiments de frustration. De ce fait, les femmes immigrantes essaient de trouver leurs repères sur un terrain inconnu. Dès leur arrivée, les femmes et leurs maris devront assurer la survie de leur famille, comprenant la recherche d'un logement, d'un travail, d'une école pour les enfants, etc. Il est beaucoup plus facile pour les nouveaux arrivants de s'adapter facilement lorsqu'ils reçoivent

de l'aide venant des gens de la même communauté. Cependant, face à certaines situations, il reste quand même des femmes qui subissent un isolement cognitif, affectif et social lorsqu'elles se retrouvent seules et sans aide dans une nouvelle société (Pierre, 2005). Malheureusement, ces femmes expérimentent la perte d'un soutien dont elles bénéficiaient auparavant dans leur pays d'origine. En émigrant, les nouvelles arrivantes amènent avec elles leurs normes et leurs valeurs. En revanche, leurs normes et valeurs peuvent ne pas toujours s'accorder avec celles du pays d'accueil.

Le Canada est un pays qui attire beaucoup d'immigrants. Entre les années 2001 à 2006, le rapport de Picot et Lu (2017), indique qu'il y a eu une hausse de 840 000 femmes au Canada. De cela, on compte 579 800 femmes immigrantes. Ces femmes sont âgées de 25 à 40 ans. Elles ont déjà un enfant ou plus, ou pas d'enfants du tout. Elles s'installent en grande majorité soit en Ontario, en Colombie-Britannique ou au Québec. En 2006, la population immigrante représentait 27,5 % de la population en Colombie-Britannique, 28,3 % en Ontario, alors qu'elle ne représentait que 11,5 % de la population québécoise (Picot & Lu, 2017). Ces immigrants sont généralement originaires de l'Afrique, de l'Asie de l'Amérique et de l'Europe. En 2013 par exemple, 34,8 % des travailleurs qualifiés venaient de l'Afrique, 26,7 % de l'Asie, 21,4 % de l'Amérique et 17,0 % de l'Europe (MIDI, 2014).

1.2 La loi sur l'immigration et la protection des réfugiés

Comme mentionné plus haut, le Canada accueille un grand nombre d'immigrants chaque année. Ces personnes viennent pour diverses raisons et par divers moyens. L'immigration a aussi un avantage pour la société canadienne, car elle contribue à l'évolution économique du Canada. La loi sur l'immigration et la protection des réfugiés a pour but la croissance démographique et le

développement économique. Toutefois, c'est aussi pour des raisons humanitaires, car elle offre « *l'asile à ceux qui craignent avec raison d'être persécutés du fait de leur race, leur religion, leur nationalité, leurs opinions politiques, leur appartenance à un groupe social en particulier, ainsi qu'à ceux qui risquent la torture ou des traitements ou peines cruels* » (Gouvernement du Canada, 2019).

1.3 Qu'est-ce que le racisme ?

Malgré qu'il y ait une politique de travail mise en place ayant pour but de supprimer les obstacles, due au racisme, encore de nombreuses femmes font toujours face aux mêmes obstacles en ce qui concerne leur parcours professionnel au Canada. Avant d'approfondir nos connaissances sur le racisme à l'emploi, il serait en effet primordial de définir ce qu'est le racisme d'abord. Le racisme est un préjugé, une oppression et une discrimination à l'égard d'une personne de race différente, fondé sur la croyance que sa propre race est supérieure.

Le racisme peut être vécu de partout. Il peut être de manière implicite ou inconsciente ainsi certaines personnes ne savent pas qu'elles ont des suppositions négatives sur des personnes de race différente. Ces suppositions affectent la façon dont elles interagissent avec les autres races. Une personne peut aussi exprimer ouvertement son préjugé envers quelqu'un de race différente ce qui est d'une manière explicite ou consciente. Ces deux traitements sont injustes et ont un effet négatif sur la vie des populations racisées ; cela peut causer du stress et des traumatismes. Le racisme limite l'accès à l'emploi, à l'éducation ainsi que beaucoup d'autres. D'ailleurs, on le voit dans les différences salariales et les postes qu'occupent les femmes immigrantes racisées.

1.4 Les barrières sociales rencontrées par les femmes immigrantes racisées

Selon les études de Zietsma (2010), les immigrants sont plus scolarisés que les natifs du Canada, car 25,4 % des immigrants détenaient un diplôme universitaire en 2006. Ce qui n'était pas le cas pour les natifs au Canada, puisque seulement 16 % des Canadiens natifs détenaient un diplôme universitaire cette même année. En observant la région du Québec, depuis les années 1970, il y a eu une hausse de la population immigrante féminine au Québec. Par ailleurs, en 2008, 50,3 % des nouveaux arrivants admis au Québec sont des femmes et 61,8 % de ces femmes immigrantes détenaient des études universitaires (Gouvernement du Québec, 2018). Cependant, malgré leurs diplômes universitaires, les femmes immigrantes racisées n'ont pas de facilité d'obtenir des emplois de qualité (Harper, 2012). De ce fait, avoir un accent étranger lors d'une entrevue téléphonique peut s'avérer problématique surtout si cet employeur a des préjugés discriminatoires envers les immigrantes. De plus, les apparences physiques, les noms, la couleur de peau, ainsi que la religion ou les signes religieux sont des éléments contribuant à la difficulté d'obtenir un emploi, malgré l'expérience (Béji & Pellerin, 2010). En général, les femmes immigrantes racisées sont vues comme un problème dans le milieu de travail. Par exemple, une femme immigrante portant le hijab est souvent fortement jugée et peut être vite considérée comme étant dangereuse pour le milieu de travail (Abdmolaei & Hoodfar, 2018). Ces femmes sont facilement étiquetées et stigmatisées à cause des aspects culturels et physiques.

Évidemment, il est difficile de trouver l'emploi lorsque les diplômes de ces femmes immigrantes ne sont pas reconnus par les employeurs au Canada (Dioh & Racine, 2017). Elles ont le choix de reprendre certaines études ou de choisir des emplois qui ne correspondent pas à leur niveau de scolarité. Par exemple, travailler au McDonald's, faire le ménage, ou travailler dans des garderies, etc. La plupart du temps, elles choisissent le premier emploi qui se présente afin de subvenir aux

besoins de leur famille. En effet, puisque les femmes immigrantes racisées ne parviennent pas à accéder à leur profession d'origine, elles vivent alors une chute de statut socioprofessionnel. Ainsi, ces dernières se trouvent dans des situations de précarité financière, des périodes de chômage prolongées, et de déclassement professionnel (Froy & Giguère, 2007).

Pour continuer, l'autre barrière sociale importante est la barrière linguistique. Celle-ci est un moteur important de l'intégration économique. Cependant, les compétences linguistiques vont au-delà de la réussite économique des immigrantes. La connaissance de la langue du pays d'accueil facilite également l'intégration sociale. Donc, le manque de connaissance de la langue peut être un élément qui handicape l'accès des femmes aux emplois à revenus décents, tout en handicapant aussi la création des liens sociaux afin de faciliter l'intégration (Zhu & Batisse, 2011). La première préoccupation des nouvelles immigrantes est de pouvoir trouver un travail et évidemment, la langue conditionne la recherche d'emploi. Néanmoins, se retrouver dans une situation de chômage est parfois difficile pour une mère de famille avec des enfants et qui ne trouve pas vite le moyen de subvenir à leurs besoins.

1.5 Le revenu des femmes immigrantes racisées

Le manque d'emploi affecte également le revenu des femmes immigrantes. D'ailleurs, le taux important de faible revenu des nouveaux arrivants s'observe surtout chez les femmes immigrantes racisées et cela donne lieu à une aggravation de la racialisation de la pauvreté au Canada. Cette inégalité s'observe par les études de Chui (2015), démontrant un taux de faible revenu 2,7 fois élevé chez les femmes immigrantes que chez les hommes immigrants. Comme mentionné ci-dessus, le pourcentage de femmes racisées ayant un faible revenu est plus élevé que celui d'hommes racisés dans la même situation.

Ainsi, les femmes immigrantes racisées sont plus susceptibles de vivre dans la pauvreté que les hommes immigrants et les natifs car elles gagnent moins que ceux-ci. De ce fait, on peut observer que le taux de chômage des FI est plus élevé (Eid, 2012). Étant donné que la plupart des immigrantes racisées sont exclues du marché du travail, un grand nombre de personnes racisées choisissent de travailler à leur compte, ce qui signifie souvent de longues heures de travail et un revenu moindre (Zhu & Batisse, 2011). Les données du recensement de Picot & Lu sur Statistique Canada (2017) indiquent un taux de chômage particulièrement élevé chez les Arabes, les Noirs et les Asiatiques du Sud. En 2006, le taux de chômage de la population active âgée de 25 à 54 ans et née au Canada n'était que de 4,9 %, alors qu'il était de 11,5 % pour les immigrants très récents (5 ans ou moins) (Picot & Lu, 2017).

En ce qui concerne les immigrantes ayant déjà un emploi, il serait important de savoir qu'elles sont souvent sous-payées, faisant en sorte que leur revenu ne leur permet pas de répondre convenablement à leurs besoins et à ceux de leurs enfants (Galarneau & Morissette, 2008). D'ailleurs, du fait qu'elles soient des femmes, elles doivent se battre deux fois plus que les hommes. Donc, la discrimination raciale à l'emploi a pour effet de priver les femmes immigrantes des mêmes chances que les autres candidats.

1.6 La politique de travail

Afin de diminuer les inégalités envers les personnes immigrantes, une politique de travail a été mise en place. Cette politique est notamment la reconnaissance des diplômes étrangers ayant pour but de supprimer les obstacles qui existent lorsqu'un nouvel arrivant tente de faire reconnaître les compétences qu'il a acquises dans son pays d'origine ; qu'il soit soudeur, électricien ou même

médecin. Il serait satisfaisant que les immigrants se bâtissent un bel avenir au Canada, car ils font face à de nombreux obstacles. Une politique sur la reconnaissance des diplômes étrangers est le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique qui a été lancé en 2017. Ce programme aide les employeurs du Canada atlantique à embaucher des travailleurs étrangers qualifiés qui souhaitent immigrer au Canada atlantique (Gouvernement du Canada, 2020). Cependant, ce Programme pilote n'est pas encore disponible dans la province de l'Ontario.

En tenant compte de la région du Québec, depuis les années 1970, il y a eu une hausse de la population immigrante féminine au Québec. Par ailleurs, en 2008, 50,3 % des nouveaux arrivants admis au Québec sont des femmes et 61,8 % de ces femmes immigrantes détenaient des études universitaires (Gouvernement du Québec, 2018).

En somme, le Québec qui a sa propre politique d'immigration comparée au reste du Canada privilégie volontairement une immigration économique au détriment de l'accueil de réfugiés et du regroupement familial. Le Québec accueille environ 30 000 immigrants par année (Beji & Pellerin, 2010). L'immigration économique du Québec repose sur un processus de sélection de travailleurs qualifiés à l'étranger. Une sélection basée sur l'âge, des compétences linguistiques et la prise en compte d'un haut niveau de formations et d'expériences professionnelles. Ces critères de sélection reposent sur le principe qu'un immigrant avec une qualification élevée réussira à s'intégrer plus facilement dans la société québécoise. Cependant malgré ce processus de sélection, les immigrantes présentent des difficultés d'insertion professionnelle sur le marché de l'emploi québécois. En effet, les immigrantes racisées au Québec ont plus de mal à trouver un travail par rapport aux Canadiens de naissance qui se manifestent par des écarts dans les taux de chômage et d'emploi (Pico & Hou & Coulombe, 2008). En 2015 par exemple, 40 024 personnes ont immigré

au Québec dont 61,1 % dans la catégorie de l'immigration économique et le taux de chômage pour la main d'œuvre immigrante en général est de 10,7 % comparé à 7,6 % pour l'ensemble de la population québécoise (MIDI, 2015). De plus, les immigrantes racisées occupent souvent des postes où elles sont surqualifiées, car elles occupent des emplois moyennant des compétences au-dessous de leurs qualifications étrangères surtout durant leurs premières années d'immigration (Dioh & Racine, 2017). Cette difficulté d'insertion professionnelle des immigrantes au Québec est en majeure partie reliée à la barrière des langues, la non-reconnaissance des diplômes et des compétences acquises à l'étranger et le manque d'information sur le fonctionnement et les exigences du marché de l'emploi québécois.

Chapitre 2 : Cadre théorique

2.1 L'approche féministe radicale

En ce qui concerne le cadre théorique, je me situe dans une perspective critique, de revendication et de dénonciation des structures sociales ainsi que des injustices faites aux immigrantes racisées. Inspirée par cette perspective, l'approche féministe radicale, l'approche féministe intersectionnelle et l'approche structurelle vont montrer les sièges de rapport de domination durant l'expérience de travail de ces femmes.

Dans le cadre de ce mémoire, la première perspective théorique pertinente est le féminisme radical. Les auteurs Blais et Fortin-Pellerin (2007) évoquent l'approche féministe radicale en démontrant que le féminisme reconnaît le système social comme patriarcal et souhaite abolir les structures sociales opprimant les femmes. Les féministes radicales mettent en perspective les différents rapports de domination et de pouvoir qui contraignent les femmes racisées. Pour le féminisme

radical, le patriarcat est l'ultime forme d'oppression et il coexiste avec d'autres systèmes d'oppression comme le capitalisme et le racisme. Le féminisme est à la fois un mouvement politique et un modèle d'analyse des problèmes sociaux. Cette approche perspective met les femmes immigrantes sur le devant de la scène et celles-ci sont le centre de l'analyse. L'attention est portée sur les opportunités inégales entre les hommes et les femmes basées sur le genre, la race, etc.

Cependant, comme mentionné ci-dessus, le patriarcat n'est pas le seul problème majeur, mais le capitalisme l'est aussi. Les responsabilités attribuées aux femmes immigrantes au Canada sont le soin des enfants et les tâches ménagères qui ne sont pas rémunérées. D'autres responsabilités consistent à exercer des professions sous-payées ne leur permettant pas d'avancer adéquatement dans la société. Souvent, ces femmes sont moins payées que les hommes. De plus, dans le système capitaliste, le manque de participation au système économique rend une personne inexistante et impuissante dans la société. Alors, l'exclusion et l'isolement peuvent en découler. C'est ce que vivent également les femmes immigrantes racisées, car il y a l'absence de reconnaissance et de pouvoir envers ces femmes. Ainsi, cela maintient encore une fois de plus les femmes racisées dans une position de dépendance et de subordination aux hommes.

2.2 L'approche féministe intersectionnelle

La deuxième perspective théorique qui est aussi en relation avec mon sujet est l'intersectionnalité. Cette approche traite également la problématique de mon sujet tel que des questions de discrimination et d'exclusion des groupes marginalisés, et racisés dans la société. De plus, l'approche touche la population évoquée qui est notamment la femme immigrante racisée.

L'intersectionnalité fait référence aux différentes manières dont la race et le genre interagissent dans la construction des aspects structurels, politiques et représentationnels de l'inégalité envers les femmes (Leonhart & Saldivar & Tobe & Zucchini, 2020). L'intersectionnalité vise à cerner en quoi l'identité des femmes, leur position sociale et leurs expériences d'inégalité sont structurées par de multiples systèmes de domination, en fonction de la situation, de l'âge et la position de la structure sociale. Ainsi, selon Harper (2012), plus il y a d'intersections, plus les femmes immigrantes se retrouvent en état de vulnérabilité. L'accès à l'emploi et le revenu sont très reliés à la race et l'ethnie tout autant qu'au genre, produisant des effets complexes pour les immigrantes. Les femmes immigrantes racisées sont victimes d'un double statut négatif, en tant que femmes et en plus en tant qu'immigrantes. De plus, elles entretiennent des préjugés sur leurs aptitudes à occuper certains emplois et leurs compétences sont souvent remises en question.

Les auteures Corbeil et Marchand (2006) évoquent aussi les inégalités entre les femmes blanches et les femmes noires. En outre, il y a la discrimination des femmes blanches envers les femmes noires, car ces femmes noires se sentaient exclues du mouvement féministe. Les féministes noires trouvaient que les revendications politiques servaient que les intérêts des femmes blanches. Cela démontre que la couleur de peau et d'autres facteurs jouent un rôle primordial dans la société, car même celles qui sont opprimées peuvent aussi en même temps être privilégiées parce qu'elles sont blanches. Les féministes blanches exercent leur pouvoir sur d'autres groupes opprimés qui sont notamment les féministes noires dues à la race, la couleur de peau, etc. Ceci dit, Harper (2012) décrit également le pouvoir structurel qui est la subordination des femmes produite par des institutions. Le pouvoir structurel a pour but de continuer d'exercer l'oppression sur ces femmes marginalisées et mises à l'écart de la société canadienne. L'exemple idéal serait la hausse du taux de chômage des femmes immigrantes au Québec. Or, le taux de chômage des femmes non

immigrantes est moins élevé (Zhu & Batisse, 2011). Donc, cela signifie que même avec des politiques sociales mises en place, il y a des mécanismes d'exclusions qui jouent au niveau structurel.

Pour mieux comprendre ce qu'est le féminisme, c'est une lutte menée surtout par les femmes pour lutter contre le patriarcat afin de favoriser l'égalité des sexes. En dénonçant les discriminations envers les femmes, le féminisme défend et fait la promotion des droits des femmes. Les approches radicales et intersectionnelles rendent visibles les problématiques sociales et proposent des actions à entreprendre afin de soutenir les communautés marginalisées et racisées faisant face à des situations opprimantes. Les perspectives théoriques féministes et intersectionnelles favorisent « l'empowerment » (Corbeil & Marchand, 2006). C'est l'autonomisation, c'est-à-dire, se réapproprier le pouvoir en éliminant toute oppression envers les femmes immigrantes. Le but est d'aider ces femmes immigrantes à reprendre la dignité et le pouvoir d'agir. De plus, le plus important est de trouver des moyens d'éliminer les obstacles qui pourront causer des problèmes dans diverses situations qu'elles devront vivre pendant leur intégration dans la société canadienne.

Il est évident que les deux perspectives théoriques sont nécessaires dans l'amélioration des situations socio-économiques des femmes immigrantes, car ces approches valorisent les femmes et font en sorte que celles-ci soient reconnues et revalorisées dans la société canadienne peu importe leur origine, couleur de peau, race, et ainsi de suite.

2.3 L'approche structurelle

La dernière est l'approche structurelle. C'est une approche critique, conflictuelle et radicale, tout comme les approches féministes. Cette approche a pour objectif de changement

social (Lapierre et Lévesque, 2013). Le but est de prendre conscience des structures mises en place qui oppriment certains groupes tels que les immigrantes racisées. Les problèmes sont donc sociaux et non individuels. Ce sont donc les systèmes de domination qui doivent être ciblés pour arriver à un changement social. L'objectif principal est d'abolir les oppressions systémiques, de trouver des moyens d'éliminer les obstacles afin de favoriser la réintégration socioprofessionnelle de ces femmes. L'approche structurelle permettra de mieux comprendre les réalités des femmes immigrantes racisées au Canada et les diverses barrières sociales auxquelles elles font face. Les femmes ne jouissent pas des mêmes privilèges que les hommes blancs et femmes blanches et les rapports sociaux sont caractérisés par des inégalités.

En outre, les approches structurelles reconnaissent que les situations individuelles sont intimement liées aux structures politiques, sociales et économiques et que la réalisation de changements significatifs dans les situations auxquelles les gens sont confrontés exige des changements dans ces mêmes structures (Lapierre et Lévesque, 2013). Critiques, conflictuelles et radicales, les approches structurelles « s'appuient sur des valeurs de justice sociale, d'équité et de solidarité » (Lapierre et Lévesque, 2013). Elles reconnaissent que les groupes qui composent la société ont des intérêts divergents et même souvent contradictoires. Ainsi en privilégiant les intérêts de certains groupes au détriment d'autres, les structures sociales, politiques et économiques maintiennent ces derniers en situation d'oppression (Lapierre et Lévesque, 2013).

Chapitre 3 : Méthodologie

3.1 Méthode qualitative

Afin de répondre à la question de recherche, il serait pertinent d'opter pour une méthode qualitative. La réalisation d'entrevues semi-dirigées d'une heure maximum avec les participantes a été réalisé. Cette méthode est importante, car elle permet aux femmes de s'exprimer librement. Ce qui permettra d'étudier le problème du racisme à l'emploi de manière approfondie. Des questions ouvertes leur avaient été posées afin d'obtenir des informations enrichissantes. La méthode qualitative permet de considérer les points de vue des personnes qui vivent cette réalité.

3.2 Échantillon et technique de collecte de données

Les participantes qui ont été invitées à prendre part à cette étude étaient des femmes immigrantes racisées francophones vivant au Canada depuis cinq ans ou moins. Elles devaient habiter dans la province de l'Ontario et avoir rencontré des difficultés à accéder à un emploi et/ou des difficultés d'avancer professionnellement dans leur emploi.

Le processus de recrutement s'est fait par une lettre d'invitation (voir annexe B) dans laquelle les informations concernant le projet étaient décrites. Cette lettre était publiée sur les réseaux sociaux afin d'inviter les femmes qualifiées à participer à l'entrevue. Nous avons également opter pour la méthode de bouche-à-oreilles.

La technique d'échantillonnage qui nous semblait mieux adaptée pour cette recherche était la technique non-probabiliste. La méthode d'échantillonnage fut typique, volontaire et boule de neige. Nous avons trouvé qu'il était pertinent de recruter des femmes qui se portaient volontaire et qui pouvaient en effet référer d'autres femmes qui voulaient participer aux entrevues et qui sont à

l'aise de partager leurs histoires personnelles et leurs parcours professionnels. Ceci dit, la recommandation d'autres femmes n'est pas obligatoire ni un critère pour participer à l'entrevue. Le recrutement des participantes s'est fait selon le principe du premier arrivé, premier servi. Si plus de cinq personnes admissibles avaient manifesté leur intérêt de participer, leurs noms étaient sur une liste d'attente, au cas où une nouvelle occasion de participer se présentait. Chaque entrevue était enregistrée et les femmes avaient été rencontrées à une seule reprise.

Les participantes devaient signer un formulaire de consentement et de confidentialité qui leur aurait été envoyé par courriel (voir annexe C). Cependant, étant donné que l'entrevue était au téléphone en raison de la pandémie actuelle de COVID-19, les participantes devaient alors consentir verbalement au formulaire de consentement avant de commencer l'entrevue. Au cours du processus de recrutement, les participantes avaient aussi l'option à une inscription anonyme. Les renseignements recueillis lors de l'entrevue étaient et seront toujours confidentiels. Le contenu sera utilisé que pour la recherche. Les identités des participantes ne seront pas divulguées dans le rapport final.

Comme déjà mentionnés plus haut, nous avons privilégié l'entrevue semi-dirigée comme méthode pour la collecte de données. L'entrevue semi-dirigée consiste en une interaction verbale animée de façon souple avec la participante. Celle-ci se laisse guider par le contenu unique de l'échange dans le but d'aborder les sujets/thèmes que la chercheuse souhaite aborder. Grâce à cette interaction, une compréhension riche du phénomène à l'étude sera construite conjointement avec la participante (Savoie-Zajc, 2016). Nous avons favorisé l'entrevue semi-dirigée, car elle permet de ressortir les discours des participantes par le biais de questions préparées et notées dans un guide d'entrevue (voir annexe D).

Au final, toutes les entrevues audio, les transcriptions et les formulaires de consentement et de confidentialité ont été transférées et conservés sur l'ordinateur dans un fichier confidentiel et protégés par un mot de passe.

3.3 Analyse de contenu

Pour ce mémoire, il sera question de faire une analyse de contenu, c'est-à-dire qu'il va falloir analyser les expériences et les parcours professionnels de ces femmes immigrantes racisées afin de dresser un portrait des difficultés vécues et des obstacles rencontrés dans le marché de travail. Ceci se fera par la transcription des entrevues qui seront collectées. Ensuite, une fois l'entrevue complétée et transcrite, il faudra faire une lecture préliminaire afin d'identifier les idées premières et de comprendre les passages pertinents. Le but est de comprendre l'intégration socioprofessionnelle de la personne interviewée d'une manière rigoureuse et objective. Mon travail consiste à saisir leur message, de le mettre en lien et de le comprendre afin de pouvoir répondre à la question de recherche.

3.4 Limites

Il y a également des limites lorsqu'il s'agit de faire des entrevues portant sur des sujets sensibles. Tout d'abord, la première limite est de ne pas pouvoir rencontrer ces femmes en personne due à la situation de la pandémie. Ensuite, étant donné qu'il s'agit des femmes ayant des enfants et/ou d'autres préoccupations (par exemple, le travail à la maison), elles pouvaient en effet facilement ne plus avoir le temps de participer. D'autres femmes peuvent aussi décider de ne pas participer après avoir fini l'entrevue. De plus, les participantes pour quelque raison peuvent avoir une crainte par rapport à la confidentialité de leur participation. Une autre limite serait qu'en

abordant ce sujet assez difficile et sensible, cela peut émerger des mauvais souvenirs ainsi que des émotions laissant ces participantes à ne plus vouloir participer aux entrevues. C'est la raison pour laquelle il est important pour la chercheuse d'être consciente de l'état émotionnel et psychologique des participantes. Ainsi lorsque des participantes décident ne plus participer aux entrevues, la chercheuse doit une fois de plus refaire l'étape de recrutement. Ceci, s'il y avait une liste d'attente ou si les participantes avaient referé d'autres femmes qualifiées à participer, la chercheuse principale ne perdra plus beaucoup de temps à faire des recrutements.

3.5 Certification éthique

Étant donné qu'il s'agit d'entrer en contact avec ces femmes, il est primordial d'obtenir une certification éthique (voir annexe A). Alors, une demande éthique a été déposée au comité d'éthique de l'Université d'Ottawa. Puisqu'il s'avère d'une population vulnérable, les données recueillies seront confidentielles. Les noms des participantes ne seront pas mentionnés dans le mémoire afin de protéger leur identité. Une fois le mémoire déposé, les enregistrements d'audio et les notes seront transférés sur une clé USB qui sera protégée par un mot de passe et qui sera ensuite conservé dans un tiroir fermé à clé.

Chapitre 4 : Présentation des résultats

Comme nous l'avons mentionné au préalable, cette étude s'intéresse à comprendre les parcours professionnels des femmes immigrantes racisées et nous voulons vérifier dans quelle mesure la discrimination basée sur la race a joué un rôle. Il s'agit du racisme lors de l'embauche et/ou en emploi. Dans ce chapitre, nous allons présenter les résultats de notre étude réalisée auprès de trois femmes racisées qui ont témoigné de leur vécu sur le marché du travail. D'abord, il serait

pertinent de rappeler la question de recherche étant : *comment le racisme influence l'expérience de travail des femmes immigrantes racisées ?* De plus, ce travail comporte deux sous-questions qui sont les suivantes : *quels sont les parcours des femmes immigrantes racisées et quels sont les obstacles auxquels elles font face ?* Ce chapitre présente une analyse en lien avec les trois cas que nous allons présenter dans les pages suivantes afin de répondre à la question de recherche. Nous allons ainsi explorer les divers facteurs sociaux et économiques tels que les origines ethniques, la race, et beaucoup d'autres facteurs pouvant représenter des obstacles pour ces femmes. Le présent chapitre est divisé en plusieurs sections. La première section présente d'abord les portraits des participantes. Les sections suivantes abordent les obstacles en emploi, les relations entre les collègues, la relation familiale, les effets du racisme, les motivations ainsi que les stratégies pour surmonter les difficultés.

4.1 Les portraits des participantes

Nous ne pouvons prétendre que les réalités présentées dans ce mémoire reflètent les réalités de toutes les femmes immigrantes (FI). Ce que nous allons présenter, ce sont les vécus des trois femmes immigrantes venant de l'Afrique et qui ont souhaité raconter leurs propres réalités et nous croyons que leur témoignage va contribuer à la réflexion sur les questions abordées dans notre mémoire. Pour des raisons de confidentialité et d'anonymat, les participantes ont des noms fictifs afin de protéger leur identité.

La première femme est Anna qui est venue en tant que femme mariée avec ses sept enfants. Venant de la République Démocratique du Congo, elle a été parrainée par son mari qui vivait déjà au Canada depuis 6 ans. Elle fêtera ses six ans au Canada avec ses enfants au mois de septembre. Dans son pays d'origine, Anna était une femme d'affaires alors que son mari était un pharmacien

propriétaire de sa pharmacie dans laquelle elle travaillait également. Comme déjà mentionnée ci-haut, étant une femme d'affaires, de temps en temps, Anna voyageait en Chine dans le but d'acheter des vêtements pour sa boutique de vêtements, etc. C'est une femme immigrante francophone et qui ne parlait pas anglais lors de son arrivée au Canada ; de son pays d'origine, elle avait amené son certificat en secrétariat. Durant l'entrevue, Anna a mentionné que son intégration sociale ainsi que professionnelle furent très difficiles. Étant donné qu'elle ne parlait pas anglais, elle était réservée et n'approchait pas d'autres femmes dans la communauté. Donc, c'étaient plus des membres de sa famille comme sa belle-sœur ou ses enfants qui l'aidaient dans ses recherches d'emploi. Anna est plutôt une femme réservée et timide.

La deuxième participante, que nous nommerons Ketsia est une jeune femme célibataire et n'ayant pas encore d'enfants. Elle a notamment immigré au Canada avec ses parents et ses frères et sœurs afin de pouvoir avoir un meilleur avenir. Après avoir quitté l'Afrique, ils sont d'abord passés par le Pays-Bas pour ensuite aller en France pour finalement atterrir au Canada. Ketsia est une jeune fille parlant plusieurs langues, dont le lingala, le français, le néerlandais et l'anglais qu'elle a appris aux Pays-Bas. La langue ne présentait donc pas une barrière en ce qui concerne son parcours professionnel. Son intégration sociale au Canada a été assez facile, car elle a eu un accueil assez chaleureux de la part de tous. Tous ses diplômes, elle les a obtenus au Canada. Elle vient de graduer en Psychologie à l'Université de York et elle va poursuivre ses études dans le programme de l'Identification médico-légale (Forensic Identification) au collège Humber en septembre 2021. Ketsia était mineure lors de son arrivée au Canada. Cependant, elle a confié que malgré qu'elle ait une expérience canadienne et un diplôme canadien reconnu dans l'Ordre, elle a quand même fait face à plusieurs obstacles.

La dernière participante se nomme Lisa. C'est une mère monoparentale qui a immigré au Canada avec son fils. Elle n'a pas un diplôme canadien, mais elle a un diplôme dans le domaine de l'éducation. Elle n'a pas amené son diplôme de son pays d'origine, car elle savait qu'il ne serait pas reconnu. De plus, Lisa n'avait plus le désir d'enseigner et souhaitait devenir une infirmière et donc, elle s'est dit que ce n'est pas trop tard de reprendre les études. Elle avait préféré recommencer l'école secondaire pour les adultes afin d'obtenir un diplôme canadien. Cependant, due aux problèmes personnels, elle n'a malheureusement pas pu continuer. La langue ne posait pas un problème pour Lisa, car elle parlait déjà français, elle a simplement eu un peu de difficulté en anglais à son arrivée. Malgré tout, elle a appris l'anglais peu de temps après avoir atterri au Canada afin de pouvoir communiquer dans une langue étant étrangère pour elle surtout lorsqu'il s'agit de la recherche d'emploi. Elle ne voulait surtout pas que la langue représente un obstacle dans son cheminement professionnel.

4.2 Obstacles rencontrés pour intégrer le marché de l'emploi

L'insertion à l'emploi ne se limite pas uniquement à la volonté de l'individu, il faut prendre en compte plusieurs facteurs mettant notamment les femmes à l'écart. On constate que présentement, le marché du travail est défavorable à l'égard des femmes. Ce qui a un impact négatif sur leur situation économique. En effet, les femmes immigrantes ont beaucoup de difficulté à trouver un travail. Le premier obstacle qui se présente est notamment la langue, car ne pas être en mesure de communiquer dans la langue d'usage dans la communauté où on vit peut amener des barrières dans l'intégration sociale. Un autre obstacle qui peut aussi émerger est le manque d'expérience de travail canadien lorsqu'il s'agit de donner des références de travail, car souvent ces femmes ont simplement des expériences de travail obtenues dans leur pays d'origine. Cela dit,

même en ayant l'expérience canadienne, lorsqu'une femme a un statut « d'immigrante », il y a souvent des barrières additionnelles qui se présentent sur sa route vers l'intégration professionnelle. Ce qui était notamment le cas de Ketsia.

« J'ai postulé même à l'école, à l'université il y avait des jobs pour tout ce qui est psychologue première année, on ne me prenait pas. Mais, j'avais des collègues avec qui on avait les mêmes cours, les mêmes classes, on les prenait. Bon oui, on les prenait par rapport à la couleur de peau et moi on ne me prenait pas. Même si nous 2, on n'avait pas d'expérience, on venait tout juste de commencer, on avait le même parcours, mais moi on ne me prenait pas. Et même récemment, y a un de mes amis, un garçon, il a postulé un emploi en psychologie, ils l'ont pris. Et j'avais postulé au même endroit aussi, mais je n'avais toujours pas eu de réponse. Donc, je ne sais pas trop si c'est mon parcours, ma couleur, mais moi je dirais plutôt que c'est du racisme en soi. Parce qu'on a tout le même parcours scolaire, mais il y a toujours un blocage quelque part qui m'empêche d'avancer »

Un autre inconvénient qui exaspère ce sont les prénoms et/ou les noms de famille évoquant une ethnicité particulière qui sollicitent à une réaction dévalorisante de la part des employeurs. La discrimination à l'embauche est une décision, intentionnelle ou non, de la part d'un recruteur qui prive tout personne ne répondant pas aux caractéristiques d'une compagnie sur la base de l'origine, de la race, et de la couleur. Le Canada étant connu pour sa grande diversité, malheureusement certains employeurs manquent d'ouverture d'esprit à l'idée d'embaucher des femmes immigrantes voire de considérer leur curriculum vitae lorsqu'elles postulent en raison de la discrimination fondée sur l'origine ethnique. Par conséquent, ce refus tend à dévaloriser les compétences, les expériences et les qualifications des femmes immigrantes racisées (FIR) alors que celles-ci devraient profiter des mêmes chances d'être évaluées avec rigueur, équité, comme toute autre candidate sans aucune forme de discrimination.

Il faut savoir que certaines femmes viennent des pays où elles ne travaillent pas et dépendent donc entièrement de leurs maris et s'occupent de la maison ou dépendent de leurs parents. Alors quand elles arrivent au Canada, elles veulent saisir l'opportunité de travailler, se sentir productives,

indépendantes et utiles dans la société. Cela leur permet de faire face aux obstacles. Comme tout le monde, elles ont des droits et des responsabilités.

« Même si mon prénom ne sonne pas africain ou qu'on ne pourrait considérer typiquement africain, mais lorsqu'on voit mon nom de famille, euh il est évident que c'est un nom étranger et hmm, donc je suis sûre que ça a joué un rôle dans certains emplois pour lesquelles j'ai postulé et on m'avait pas pris ».

Ketsia

4.3 Difficultés d'avancement professionnel

Une fois dans le pays d'accueil, le premier emploi proposé aux femmes immigrantes ne reflète pas toujours leur niveau d'études ni leur expérience professionnelle antérieure. Ceci dit, malgré un diplôme, elles se trouvent à être forcées à travailler dans des emplois ne correspondant pas à leurs compétences. Les difficultés d'insertion professionnelle ne se limitent pas simplement aux barrières à l'accès à l'emploi, mais se vivent également lorsqu'elles occupent un emploi et qu'elles veulent progresser et/ou d'obtenir une promotion ou une permanence au travail. Certains employeurs ayant déjà des préjugés envers les femmes immigrantes remettent en question les aptitudes et leurs capacités à occuper un poste plus élevé même lorsqu'elles ont un poste pour lequel elles sont surqualifiées.

« Un Indien par exemple, sera favorisé par rapport à moi par exemple, une Africaine ou bien une blanche sera favorisée par rapport à moi. Donc quand c'est une blanche par exemple, elle travaille mieux par rapport peut-être à toi qui est africaine. Mais sinon, je serai déjà plus avancée [...] La réalité que tu es une femme noire, tu es africaine. Mais on peut pas dire ça à tous sauf qu'on va dire ah non non non non, non, elle est trop rapide. Si nous tous on est toujours là aujourd'hui c'est parce que nous tous, on est rapide ».

Lisa

4.4 Des heures de travail pénibles

Dans les mêmes ordres d'idées, souvent ces femmes ont du mal à être financièrement stables, car elles occupent des emplois précaires à temps partiel, mal rémunérés et à horaire fragmenté. C'est ainsi la réalité de certaines femmes immigrantes. La participante Anna nous confie qu'en effet dans son emploi actuel, malgré de nombreuses demandes d'avoir plus d'heures de travail, son superviseur a préféré engager une étudiante de l'école secondaire durant la période de COVID-19 et elle était restée à la maison.

« Je travaille que 4 h 30 du temps. Mais tu verras que ses frères et sœurs arrivent, elles s'arrangent à trouver des heures, des heures supplémentaires, pour compléter les heures de ses frères, tu comprends, je pense ? Mais, moi je garde les 4 h 30, mais tous les restes peut-être 6 h 30, 7 h, à par moi. »

« Pendant le confinement [...] la garderie pour les tous petits, elle fonctionnait quand même. Je pouvais rester pour récupérer pour combler un peu. Je n'ai pas de temps plein. J'avais écrit même la lettre que je peux travailler. Ce qu'elle a fait, elle est partie prendre une petite fille de Highschool pour travailler là-bas à la garderie. C'est elle qui a travaillé tous les temps, moi je suis resté à la maison. »

Cela dit, même si elles se retrouvent à travailler, l'horaire de travail n'est pas toujours raisonnable.

Ce qu'explique notamment Anna en disant :

« Moi, je travaille à l'Est et j'habite à l'Ouest. J'ai un horaire de 6 h à 6 h, entretemps je travaille que pour 4 h 30 du temps. Donc, quand j'arrive là-bas à 7 h, je commence à 7 h 30 et je termine jusqu'à 9 h. Donc, ça fait 1 h 30 du temps et puis tout ce temps je suis là sans rien faire jusqu'à 14 h 30 pour finir à 18 h. Tu vois un peu ? Mais c'est pas facile. Je me réveille tout le temps à 4 h 35-5 h 00 ».

4.5 Exclusion de la part de collègues de travail

Venir d'un pays étranger pour s'installer dans un nouveau pays ayant des cultures différentes peut s'avérer difficile surtout lorsque la langue est une barrière. Si en cela vient

s'ajouter encore une difficulté à s'intégrer à cause de maltraitance des collègues ou des superviseurs, une personne immigrante peut vivre une forme d'isolement. Malheureusement, les femmes immigrantes vivent une double discrimination. Notamment le sexisme et le racisme. Ainsi, le racisme et le sexisme combinés créent des situations d'inégalités en emploi. Il arrive que dans un lieu de travail, d'autres personnes ne veulent pas s'associer ni travailler avec ces dernières pour plusieurs raisons telles qu'à cause de la couleur de peau ou parce que ce sont des femmes, etc. Anna a mentionné avoir subi de l'exclusion de la part de collègues de travail tout simplement parce qu'elle est noire. Elle affirme qu'il y avait une autre femme blanche qui ne parlait pas anglais non plus. Cependant, elle a été très bien accueillie et puis les autres se comportaient de manière chaleureuse envers elle. Elle a directement ressenti un sentiment de rejet de la part de ses collègues.

Selon les propos d'Anna :

« Moi je suis noire, moi j'ai trouvé qu'il y avait, j'avais vu une dame aussi qui était là, donc euh. Elle venait de l'Amérique du Sud, je pense. Elle aussi ne parlait pas du tout anglais, mais j'ai compris comme elle était avec la peau, la peau blanche, elle était bien accueillie. Elle d'ailleurs, moi, c'était vraiment un mépris. »

Les travaux ou les tâches que les autres ne veulent pas effectuer sont donnés aux immigrantes. De plus, elles peuvent être abordées de manière agressive par les collègues. Même lorsqu'elles avisent les ressources humaines ou un superviseur, quelquefois, il n'y a pas vraiment de solution ou même un geste qui démontre que la situation vécue est prise en compte. Il arrive qu'ils ne cherchent pas à comprendre ce qui s'est réellement passé puis s'il y a du favoritisme, alors la personne immigrante est directement blâmée. En effet, c'est une situation dans laquelle personne ne voudrait se trouver et c'est encore plus difficile lorsqu'on ne comprend pas la langue parlée et que l'on n'a personne pour aider à traduire.

« C'était pas facile pour moi. Étant donné que je ne connaissais pas la langue, je ne connaissais pas personne. Je suis arrivée toute seule là. Une fois, j'ai trouvé que des femmes [...]. Le premier jour, quelle maltraitance donc tout, elle pouvait tout envoyer [...] parce qu'ils donnaient tous les travaux, [...], il peut te dire va laver, fait la pâte, va faire ça [...] Les dames-là ont appelée le superviseur. Un Monsieur qui est venu, commençait à parler, commençait à parler. Et moi, j'étais fâchée. J'ai dit écoutez, je parle même pas anglais, je parle français. Je lui dis "I speak French". Il me regardait seulement et puis j'ai dit "I go home" Les enfants m'avaient dit, tu dis seulement "I go home". J'ai dit "I go home". Et puis le superviseur m'a dit OK OK. »

Anna

C'est ainsi que nous voyons, avec Anna, que l'image des travailleurs immigrés dociles se devant d'accomplir des tâches sans plainte est toujours courante. Les employeurs reconnaissent que la plupart des immigrantes manquent de connaissances sur leurs droits et ils en profitent pour abuser de leur pouvoir et leur faire réaliser des tâches pénibles qu'ils ne donneraient pas à quelqu'un d'autre. Le plus triste, c'est que la plupart des femmes immigrées savent que si elles devaient réagir, leurs réponses seraient considérées comme agressives, ce qui validerait les biais entretenus envers elles. Pour les cas de nos trois participantes, elles pourraient être catégorisées de « femme noire en colère » alors que celles-ci veulent seulement exprimer leur mécontentement et, par la même occasion, avoir une opportunité d'améliorer leurs conditions de milieu de vie professionnelle.

En outre, lorsque les femmes immigrantes francophones travaillent dans un environnement francophone, elles sont toujours susceptibles de subir du racisme de la part des autres personnes qui ne sont pas de la même ethnie qu'elles. Cette différenciation culturelle crée malheureusement une distance entre eux. Non seulement il y a une distance, mais cela crée en effet des traitements inégaux envers certains groupes. Anna nous le confie dans son entrevue en mentionnant :

« Donc, nous de la peau noire, nous sommes qu'à peut-être 4, mais là, les restes sont des magrébins. Alors, tu sens qu'il y a discrimination ? Moi, j'ai des diplômes. Le diplôme dans la petite enfance où je suis et je suis dans l'ordre des éducatrices et d'éducateurs du Canada. Donc, maintenant là,

je suis reconnu partout au Canada, mais là où je travaille, il y a des celles-là, qui viennent en direct, viennent d'arriver, qui n'ont même pas le diplôme, ils viennent en direct de leur pays. Mais parce qu'ils sont, ils parlent la même langue. Parce qu'ils sont de même côté ».

4.6 L'impact sur la vie de couple et les enfants

Éprouver de la difficulté financière surtout en étant une mère monoparentale immigrante est une situation critique qui peut affecter les enfants ainsi que la relation familiale. Si la mère est constamment absente à cause du travail, il peut arriver que l'enfant ressente un manque d'amour maternel et paternel lorsque le père est absent dans la vie de l'enfant. D'ailleurs, l'argent du gouvernement pour les mères monoparentales n'est souvent pas assez pour couvrir toutes les dépenses. En effet, il ne faut pas oublier que le loyer en Ontario particulièrement à Toronto est très élevé.

C'est la raison pour laquelle certaines femmes ont plus qu'un seul emploi. C'est le cas de deux participantes. Au début, Lisa affirme qu'elle se trouvait des fois à travailler à deux emplois en même temps. Cependant, ce n'était toujours pas assez pour qu'elle soit financièrement stable. Dans son emploi actuel, souvent elle fait des heures supplémentaires. Même si sa situation financière s'est quand même améliorée, l'insécurité financière n'est toujours pas présente. C'est aussi le cas de Ketsia qui a deux emplois dans le service à la clientèle en ce moment. Elle profite de cette opportunité de télétravail puisqu'elle travaille à la maison due à la pandémie. Ceci dit, elle est toujours à la recherche de son emploi idéal en psychologie. Comme Lisa, Ketsia confirme que malgré les deux emplois, elle éprouve encore de la difficulté financière, car elle a des responsabilités au Canada et en Afrique.

Même en étant en couple, l'instabilité financière peut se faire sentir. Nous allons donner l'exemple d'Anna. À son arrivée au Canada, elle devait partir à zéro, car elle n'avait rien. Elle et son mari avaient beaucoup dépensé sur les démarches de parrainage. Une fois au Canada, elle n'aimait pas se sentir « inutile » parce qu'il y avait seulement son mari qui travaillait. Selon les propos d'Anna : « *une seule main qui travaille est insuffisante* ». Donc, comme les enfants partaient à l'école, et qu'elle ne parvenait pas à offrir à ses enfants de beaux vêtements, cela l'affectait, car elle se disait « *au pays, on était quand même bien* ». Il est donc important que les enfants aient un soutien financier des parents.

De plus, détenir deux emplois s'avère très épuisant que cela soit mentalement ou physiquement. Les femmes immigrantes veulent à tout prix s'offrir une vie paisible pour elles-mêmes ainsi que pour leurs familles et dès lors des compromis s'imposent. Cependant, avec ces compromis viennent les problèmes physiques et mentaux, car elles sont déboussolées par le racisme, le sexisme, l'opportunité aux emplois limités, le mépris et le rejet des autres. Cela engendre une situation accablante et plusieurs parmi elles ont un sentiment de regret qui vient s'installer face aux projets migratoires comme les propos d'Anna qui divulgue ce sentiment en mentionnant : « au pays, on était quand même bien ». Elle se demandait si le fait d'avoir immigré au Canada était une erreur et qu'il aurait été préférable de rester au pays. Dans ce sens, peut-être que leur situation aurait été meilleure ?

4.7 Les effets/conséquences du racisme

Les situations que les femmes immigrantes vivent depuis leur arrivée au Canada peuvent avoir un impact sur leur estime de soi. Il s'agit notamment des comportements des autres vis-à-vis leur sexe, leur statut d'immigrant, ainsi que leur appartenance à des groupes ethnoculturels et

raciaux. Selon le dictionnaire Larousse, l'estime signifie « appréciation favorable que l'on porte sur quelqu'un, bonne opinion qu'on en a, respect et considération ».

« L'estime de soi est faite de quatre composantes : le sentiment de confiance, la connaissance de soi, le sentiment d'appartenance à un groupe et le sentiment de compétence. Le sentiment de confiance est préalable à l'estime de soi. En effet, il faut d'abord le ressentir et le vivre afin d'être disponible pour réaliser des apprentissages qui vont nourrir l'estime de soi. Il en va autrement des trois autres composantes. On peut stimuler la connaissance de soi, le sentiment d'appartenance et le sentiment de compétence à chaque stade du développement, à chaque période de la vie, par des attitudes éducatives adéquates et des moyens concrets. Il faut donc accorder une importance toute spéciale à la sécurité et à la confiance. »

(Germain Duclos, 2000, 17 p.)

Malgré la positivité des définitions mentionnées ci-dessus, beaucoup de femmes immigrantes vivent l'opposé. Tandis que l'estime de soi est de croire en ses capacités de réussir, ces femmes immigrantes éprouvent une faible estime de soi, ce qui affecte leur santé mentale, émotionnelle et physique. Un sentiment de honte, d'instabilité, de stress et de culpabilité s'installe. C'est ce qu'exprime notamment Anna en mentionnant : « *Je travaille, j'ai un diplôme, j'ai quand même souffert et je suis épuisée* ». De cette simple phrase, on peut en sortir la souffrance, c'est-à-dire qu'elle a dû subir plusieurs événements néfastes dans lesquels elle a persisté et malgré son expérience et son intelligence, elle n'est toujours pas considérée dans le niveau qu'elle mérite d'être et elle n'est pas non plus respectée en tant qu'être humain. À cela s'ajoute l'épuisement, ce qui peut également amener la personne à ressentir l'abandon de soi, un sentiment d'incertitude et d'impuissance sur la réussite de sa vie. Elle a également mentionné qu'elle passait des nuits à se poser des questions, à réfléchir, à imaginer, etc. Elle ne pensait non seulement à elle, mais plus à ses enfants, car elle voulait que ses enfants aient un futur meilleur et ne vivent pas ce qu'elle a vécu. C'est une expérience similaire que Ketsia a endurée également.

« Je suis plus dans la dépression, mais je dirais plus dans l'anxiété, le stress, je ne dirais pas que c'est de la dépression. Il m'arrive de faire des crises de panique, des crises d'anxiété. Mais ce que j'ai fait en soi, c'est juste la prière. Je suis chrétienne, donc je prie ou sinon je me confesse, genre je me parle à moi-même comme si j'ai une conversation, mais avec moi-même et donc c'est ça. Donc je me parle à moi-même ou sinon j'écoute la musique ou je me diverte l'esprit en fait pour penser à autre chose. Si le problème ou les problèmes persistent, je vais faire tout mon possible de trouver une solution même si ça va me prendre du temps, mais c'est ça. Je me focalise d'abord sur mon bien-être et le reste viendra après ».

Inopportunément, en raison de la baisse de l'estime de soi, l'idée d'être venue s'installer au Canada fera naître un sentiment de regret dû aux expériences raciales qui ont joué un rôle important dans leur vie sociale, professionnelle ainsi que personnelle, puisque ces événements ont eu un impact négatif sur leur bien-être. En regard aux états précédents, ces femmes peuvent ressentir de la fatigue venant des échecs affligés par les employeurs, l'incapacité à se conformer et à se faire accepter, l'invalidité au sein de la société en dépit de leurs expériences et compétences appropriées, de leur volonté de réussir dans chaque domaine que cela soit personnel ou professionnel.

Après qu'elles aient traversé ce train d'émotions rempli d'angoisse, d'anxiété, de dépression et de faible estime de soi, ces femmes peuvent être facilement amenées à prendre des décisions affectant encore leur situation financière. Nous parlons ici notamment de la décision de démissionner de l'emploi dû aux mauvais traitements et injustices causées par le racisme. Cette décision représente un élément important dans leur vie, car celle-ci vient en effet renforcer la difficulté financière que ces dernières vivaient. Nous avons constaté que malgré qu'elles aient un emploi que ce soit à temps plein ou à temps partiel, elles n'étaient pas financièrement stables. Alors, imaginons être sans-emploi. Malheureusement, cela risque d'affecter négativement leur santé mentale. Selon les propos de la participante Anna :

« Donc, ça me dégoûte [...] Je me dis que je vais plus retourner là-bas. Je préfère démissionner, rester à la maison, en attendant de chercher ailleurs ».

L'inégalité est devenue un sujet de diminution des minorités raciales et ethniques en les considérant comme une menace, en les qualifiant de voleurs d'emplois et en refusant de leur fournir un traitement compétent et efficace et bien plus de négativité. Les exclure, c'est créer une division sociétale qui ne devrait pas se produire en premier lieu. Cette exclusion entraîne un sentiment de haine de part et d'autre, un sentiment de honte venant des personnes immigrantes, un sentiment d'évitement venant des Blancs, etc. Toutes ces animosités ne servent à rien et cela divise déjà une population souffrant à cause du COVID-19.

4.8 Les motivations et la force de se battre malgré les obstacles

Toutefois, les effets du racisme peuvent être néfastes, car les obstacles de la vie peuvent paraître insurmontables. De ce fait, toutes personnes vivant ces événements arrivent à un point de leur vie où elles se sentent parfois désarmées et impuissantes. Le découragement peut prendre place en donnant envie de baisser les bras et d'abandonner. Pourtant, beaucoup de femmes trouvent quand même le courage et la force d'avancer et d'affronter les difficultés qui se présentent.

Nous savons que la vie est un combat et certaines personnes doivent se battre plus que d'autres dépendamment de leur groupe d'appartenance, sexe, genre, race ainsi que beaucoup d'autres facteurs. Cela est aussi dû à la domination masculine notamment le patriarcat. Le patriarcat est un système fait par les hommes et pour les hommes au détriment des femmes. C'est un système qui donne l'autorité et la supériorité aux hommes en excluant ainsi les femmes. Ce système est notamment à la base des inégalités entre les hommes et les femmes. Oppressant les femmes, ce système repose sur la sexualité, la culture, le travail domestique, la violence et le travail. Donc non seulement les femmes immigrantes font face à d'autres femmes, mais elles doivent en effet se battre comme le pouvoir masculin dominant dans des entreprises.

Nous nous sommes donc intéressés à savoir comment ces femmes immigrantes ont fait pour ne pas abandonner, mais de toujours continuer malgré tous les obstacles qui se présentent devant elles. Lisa affirme qu'étant donné qu'elle soit une mère monoparentale, elle n'avait pas le choix, car il fallait qu'elle travaille afin de pouvoir prendre soin de son fils. C'est notamment le cas de plusieurs mères monoparentales qui n'ont personne d'autre et qui peuvent seulement compter sur elles-mêmes. Ketsia nous confie que ce qui lui donne la force est qu'elle se voit réussir dans la vie. Donc, elle se voit déjà très stable dans chaque domaine et elle se visualise dans une situation où elle peut aider ses parents sans contrainte. Elle met l'accent sur les accomplissements déjà faits.

Anna, pour sa part, confie que malgré la barrière linguistique, cela ne doit pas l'empêcher d'avancer dans la vie, mais au contraire, elle doit se battre pour elle et sa famille. D'ailleurs, toutes les participantes ont confié qu'elles ont des responsabilités dans leur pays d'origine. Elles doivent donc non seulement s'occuper de leurs enfants au Canada, mais doivent aussi parvenir à envoyer de l'argent en Afrique, car leurs familles comptent sur elles. Souvent, quand une personne quitte l'Afrique pour l'Occident, cette personne devient automatiquement responsable de toute la famille restante, car ceux qui restent en Afrique espèrent tous qu'elle ait une meilleure situation afin qu'ils puissent aussi s'en sortir dans la vie. Nous pourrions donc dire qu'il y a en effet cette envie de vouloir se battre et de réussir à tout prix. Bien que cela peut être vu comme une pression pouvant même affecter sa santé mentale, il demeure que pour certaines personnes, ce sentiment de vouloir réussir est considéré comme une force et sa famille peut représenter une motivation pour ne pas abandonner malgré les obstacles.

« Je dirais malgré les échecs [...] malgré les problèmes, malgré la dépression, l'anxiété et le stress et tout ça, tu as réussi. Pour toute chose, il y a toujours quelque chose de bénéfique. Il y a toujours, au bout du tunnel, il y a toujours la lumière. Donc, crois en tes compétences, tu iras jusqu'au bout de ce que tu as envie d'entreprendre »

4.9 Les stratégies pour faire face aux difficultés

Dans cette section, nous allons aborder les stratégies mises en place par ces femmes afin de faire face aux difficultés traversées dans leur parcours professionnel. Évidemment, les sentiments de déception sont inévitables. C'est donc grâce aux motivations ainsi que leur courage que les femmes ont pu aller de l'avant dans le but de continuer à progresser. Sachant que la langue serait une barrière pour Lisa, elle s'était dit que la première chose à faire est d'apprendre l'anglais, car c'est très important. Ce fut la même situation pour Anna. Cependant, elle a appris l'anglais juste un peu plus tard et jusqu'à présent, elle continue d'apprendre afin de s'améliorer. Ce qu'elle a également fait est de faire évaluer son niveau de français et par la suite, étudier au Collège Boréal pendant deux ans pour obtenir son diplôme en éducation à la petite enfance.

En ce qui concerne Ketsia, étant donné qu'elle attend encore un emploi dans son domaine, elle n'a pas voulu être sans emploi, alors elle a décidé de prendre un emploi en service à la clientèle et un autre dans une banque. Donc, elle a pris la décision de travailler afin de pouvoir répondre à ses besoins en attendant d'obtenir un emploi dans son domaine en psychologie. Aussi, elle a mentionné qu'elle avait pris la décision de continuer ses études dans le programme de Forensic qu'elle commencera le mois de septembre 2021, afin d'augmenter ses perspectives d'emploi après avoir acquis les connaissances et l'expérience grâce aux stages qu'elle va effectuer dans ce programme. De plus, non seulement Anna et Lisa ont appris une autre langue, mais elles ont aussi obtenu des emplois qui ne correspondaient pas à leur niveau d'étude ni d'expérience. Elles ont décidé d'accepter tout travail et tout salaire qu'on leur proposait. Lise avait mentionné que même s'il y a le racisme à son lieu de travail, ceci ne l'empêche pas de travailler parce qu'elle a son fils

à nourrir. En outre, elle ajoute que lorsqu'elle le remarque, elle décide d'ignorer et d'effectuer son travail. Nous constatons ici des femmes battantes qui n'ont pas laissé la langue ni l'injustice prendre le dessus sur elles.

En fin de compte, on se rappelle que la question de recherche était : comment le racisme influence l'expérience de travail des femmes immigrantes racisées ? Nous étions intrigués à savoir les cheminements des FIR et les obstacles auxquels elles font face durant leurs trajectoires professionnelles. À ces questions, nous pouvons répondre qu'il y a en effet du racisme en emploi dans la société canadienne, que ce soit de façon directe ou indirecte envers certains groupes de personnes. Nous avons pu ressortir des entrevues avec nos participantes que les micro-agressions raciales dans le milieu du travail s'avèrent très éprouvantes pour les femmes racisées. Les marqueurs sociaux, permettant la distinction de l'identité, telle que le genre, la race, la couleur de peau, le nom de famille étranger, etc., représentent des facteurs importants pouvant être à la base du racisme dans le parcours professionnel de ces femmes. De ce fait, malgré la diversité, il n'en demeure pas moins que ces femmes continuent de subir le rejet, l'exclusion, l'inconsidération, l'invisibilité et se sentent traitées comme des personnes inférieures.

Chapitre 5 : Discussion

Dans ce chapitre, nous allons effectuer une analyse des données présentées dans le chapitre précédent en fonction de notre objectif principal de recherche. Nous rappelons que le but de l'étude est de contribuer à une meilleure compréhension des parcours professionnels des FIR. Ce chapitre présente un lien avec les parcours migratoires et les épreuves en emploi.

5.1 Le traumatisme de la migration et les expériences professionnelles

Les données recueillies durant les entretiens avec les participantes nous ont également permis de comprendre que ce n'est pas toujours facile de quitter son pays et tout ce qui vient avec dans le but de s'installer à l'étranger avec une culture parfois éloignée de son pays d'origine. Certaines personnes traversent cette étape de migration sans difficulté. Cependant, pour d'autres, ce processus de migration peut être traumatisant (Bernier, 1993). Selon les témoignages des participantes, la barrière linguistique, le nom de famille, être une femme noire et le manque d'expérience de travail canadien ne facilite pas l'adaptation au nouveau pays. La pauvreté, le chômage et l'exclusion sont des conditions sociales défavorables en contexte migratoire. Ces facteurs importants augmentent l'impact du traumatisme de la migration. La migration amène les personnes immigrantes à redéfinir leur place et leur rôle. Quoique, nombreuses sont celles qui réussissent à développer des capacités d'adaptation à une nouvelle société.

En outre, les expériences individuelles ont une place centrale au cœur des approches structurelles, féministes et intersectionnelles. Le racisme est lié aux structures politiques, sociales et économiques (Chica, 2013). Les conséquences du racisme, du sexisme et de la précarité financière ne sont pas que physiques, elles sont aussi d'ordre psychologique (Cox, 2021). On ne s'étonne donc guère que Lisa, Ketsia et Anna aient toutes passé par un moment de dépression. Pourtant, à cause des structures sociétales, elles sont blâmées plutôt que ceux qui les mettent dans cet état. De plus, comme nous le savons déjà, il existe un déséquilibre des rapports de force qui conduit à l'inégalité des sexes rendant les femmes plus vulnérables étant donné que nous sommes dans une société patriarcale (Clément, 1995).

Malgré tous les efforts, la discrimination existe toujours et plusieurs personnes font souvent part d'expériences négatives vécues simplement à cause de la couleur de leur peau. Selon les participantes, la couleur de peau a joué un grand rôle en emploi. Certaines dynamiques peuvent créer un inconfort telles que des micro-agressions basées sur la race. Dans les rencontres d'équipes, les idées ne sont pas prises au sérieux ou considérées par les autres collègues (Sue & coll., 2007). En essayant de s'affirmer, leurs comportements sont interprétés comme « agressifs » ou « excessifs » (Sue & coll., 2007). Souvent les organismes accordent de l'importance à la diversité culturelle en embauchant des personnes de couleur. Cependant, une fois embauchées, elles peuvent se sentir sans soutien et sans ressources lorsqu'elles subissent des remarques discriminatoires. Ces emplois peuvent être physiquement éprouvants avec un environnement psychologiquement compliqué qui conduit à la frustration.

5.2 Le droit au travail

Les droits de chaque humain doivent être respectés. Le Canada a reconnu que le droit au travail est un droit inaliénable pour tous les êtres humains lors de la signature de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (Breton, 2019).

Nous pouvons constater que le droit au travail des femmes est en évolution. Cependant, les obstacles sont encore nombreux. À cet égard, tout comme les hommes, si nous étions dans un monde où les femmes pouvaient exprimer tout leur potentiel, nous serons dans une société plus équitable et plus prospère.

5.3 Les conseils des participantes

Vers la fin des entrevues, nous avons demandé aux participantes quels conseils elles donneraient aux autres femmes immigrantes qui souhaiteraient venir au Canada ou qui viennent récemment d'arriver au Canada. Voici quelques conseils de la part des participantes :

« En tout cas, leur dirait de se battre. De faire face à toute situation. Si tu te rends compte certaines choses ben, faut toujours se battre, en tout cas, moi je dirais à la place. Quand tu vois discrimination, si tu veux, tu peux toujours ouvrir la voie. Quelqu'un pourra toujours t'écouter en fait. Mais sinon faut jamais baisser les bras. Quand on est là, on est là, on se bat et puis qu'on continue la vie quoi.

Lisa

“Bon, moi je dirais toujours de se battre comme là moi, se battre. Je vais chercher à me positionner, là, on va considérer. Se battre et s'intégrer seulement. [...] il faut s'intégrer.”

Anna

« De ne pas lâcher prise, de ne jamais abandonner même si on vous dit non, même si on vous ferme une porte, ce n'est pas forcément la fin d'une chose. Tout est possible, si tu t'y mets à fond, tu crois à fond dans tes compétences dans tout ce que tu as envie d'entreprendre, tu y arriveras. Comme j'ai dit, un non ne signifie pas la fin d'une chose. Si une porte a été fermée, une autre va ouvrir. Il faut toujours se battre dans la vie pour avoir ce que l'on veut. Et avec la persistance, la détermination, la motivation, tu iras très très très loin ».

Ketsia

5.4 Implications pour la pratique et recommandations

Les résultats de cette étude montrent que le racisme joue un rôle important dans l'expérience de travail des femmes immigrantes racisées. Victimes des injustices, elles doivent continuellement prouver qu'elles sont aptes à travailler tout poste même lorsqu'il s'agit d'un emploi sous-qualifié. Toutefois, elles sont quand même susceptibles à subir des conséquences

néfastes. Ainsi, beaucoup de femmes immigrantes se trouvent dans une situation financièrement précaire. De ce fait, les micro-agressions raciales sont continuelles puisqu'elles se répètent dans les différents milieux de vie des femmes immigrantes. Par conséquent, ces micro-agressions deviennent d'une part la cause des problèmes de santé chez ces femmes (Geoffroy & Chamberland, 2015).

Nous pouvons en effet constater qu'un changement social doit s'opérer. Selon les approches féministes, structurelles et intersectionnelles, un changement social peut seulement prendre place lorsqu'on élimine les systèmes de domination (Lapierre et Lévesque, 2013). Ainsi, il est important de comprendre que le sexisme et le racisme font partie d'un système de domination, car ils rendent l'accès aux emplois de qualité exigeant et presque impossible pour ces femmes.

Dans le même ordre d'idées, nous pouvons conclure que le travail social peut jouer un rôle, car le travail social cherche à promouvoir le changement social, la résolution de problèmes dans le contexte des relations humaines, à renforcer la capacité et à libérer les personnes des oppressions afin d'améliorer le bien-être général. Grâce à l'utilisation des théories du comportement et des systèmes sociaux, le travail social intervient au point de rencontre entre les personnes et leur environnement. Les principes des droits de l'homme et de la justice sociale sont fondamentaux pour la profession (Carette & Vaillancourt, 2000).

Le travail social effectue un travail d'accompagnement, de guide ou d'orientation vers les ressources ou les voies permettant un avenir meilleur. De ce fait, le travailleur social (TS) s'adapte en fonction de son milieu de travail et des personnes qu'il aide. Ce dernier peut-être mieux outillé pour établir de meilleures interventions auprès des populations immigrantes. Le travail social comme discipline et profession s'est développé, en grande partie en réaction aux inégalités sociales

et à leurs impacts sur la vie. En plus d'établir une relation de confiance, le rôle du travailleur social est de soutenir et de rétablir le fonctionnement social de la personne dans le but de favoriser son développement optimal en interaction avec son environnement. Le TS aide les femmes immigrantes racisées à améliorer leurs conditions de vie en leur offrant des ressources communautaires nécessaires. Lorsqu'il s'agit d'intervenir avec les personnes immigrantes, l'on voit l'importance de l'intervention culturelle (Belanger, 2002). Il est important pour le travailleur social de tout d'abord connaître la communauté pour laquelle il intervient.

L'intervention interculturelle est fondée sur le respect de la personne immigrante, de sa vision du monde et également de ses valeurs. Par exemple, il faut être conscient de leurs valeurs, culture, religion, etc. Ce qu'il faut aussi avoir en tête est de ne pas adopter la même intervention pour chaque groupe. Même si le groupe a une culture identique, cela ne veut pas dire que l'intervention sera efficace pour chaque groupe de la même culture. Le travail social est aussi un métier qui permet de transférer un sentiment d'autodétermination à la personne dans le besoin afin qu'elle puisse être l'actrice principale de sa situation et avoir le contrôle sur les décisions qui concernent sa vie. Enfin, il est important que les intervenants prennent en considération les barrières supplémentaires que les femmes immigrantes doivent franchir pour accéder à des emplois mérités.

L'intervention interculturelle en travail social est une façon de saisir la réalité qui reconnaît l'interaction comme principe fondamental de tout ce qui vit (Amiguet, 2010). Donc, la communication est importante dans le but de se comprendre. De plus, cette approche est centrée sur la personne, car elle reconnaît les émotions et les expériences de la personne (Bozarth, 2010). Cette approche offre à la personne une relation authentique et sincère en l'acceptant avec ouverture. En outre, il faut se mettre à la place d'autrui afin de comprendre ce qu'il traverse tout

en demeurant humaniste et sincère. De plus, l'on met l'accent sur le présent de la personne en la valorisant en tant qu'individu, en lui rappelant à quel point, il a du potentiel, est capable de mener sa propre vie et est capable de surmonter ses problèmes (Lavoie et Raymond, 2014).

Pour continuer sur les aspects des valeurs, les auteurs Lavoie et Raymond (2014) démontrent dans leurs textes, l'importance des valeurs en intervention interculturelle. En tant que travailleur social, c'est essentiel de bien se connaître et de savoir les valeurs qui nous motivent dans la vie. Il faut également savoir les valeurs qui influencent notre façon de travailler et d'interagir avec les personnes immigrantes. Il arrive que nous puissions être confrontés à d'autres valeurs que les nôtres lorsque nous travaillons avec les individus. Il faut donc bien réfléchir sur nos valeurs et comment les mettre en application, car elles peuvent nous motiver dans l'intervention. Nos valeurs nous amènent à déterminer et à décider, à choisir et à adopter plusieurs comportements et les attitudes que l'on a par rapport à la vie d'autrui. Ainsi, le respect est un aspect fondamental, car c'est le fait d'accepter l'autrui peu importe leur origine, leur culture, etc.

Nous voyons aussi l'importance du rôle du travail social notamment dans la défense des droits des personnes opprimées. Les travailleurs sociaux doivent connaître non seulement les politiques et les lois pertinentes, mais aussi les droits de leurs clientes. Les femmes immigrantes racisées qui arrivent au Canada sont souvent inconscientes de leur droit. Elles ne connaissent pas toujours les normes du travail, la santé et la sécurité en emploi ni la Charte des droits. Le TS peut alors contribuer au bien-être de ces femmes en les informant de leur droit et en les dirigeant et/ou en les accompagnant vers les ressources locales qui leur sont disponibles. La connaissance des droits est une façon pour les FI de se défendre lorsqu'une personne malveillante ou un employeur essaie de les discriminer. Il est très important pour ces femmes de savoir qu'elles ont le droit à des conditions

de travail justes et raisonnables, car elles peuvent peut-être penser qu'elles doivent supporter les mauvais traitements dans leur environnement professionnel à cause de la barrière linguistique, genre, etc. Ces raisonnements peuvent malheureusement être ancrés dans leurs pensées, au point où, elles peuvent commencer à les « normaliser », or que ce n'est pas le cas. En connaissant leurs droits, elles peuvent en effet combattre le racisme à l'emploi.

Les auteurs Turcotte & Lindsay (2014) démontrent que l'intervention en travail social ne se limite pas seulement par des interventions individuelles, il y a également les interventions de groupe. Il serait pertinent pour le travailleur social d'agir sur ces problématiques en favorisant le regroupement des femmes dans des groupes d'entraide. La définition du groupe que donne Leclerc (1999, p.30) est la suivante : « Le groupe est un champ psychosocial dynamique constitué d'un ensemble repérable de personnes dont l'unité résulte d'une certaine communauté du sort collectif et de l'interdépendance des sorts individuels. Ces personnes liées volontairement ou non sont conscientes les unes des autres, interagissent et s'influencent directement ». En quelque sorte, le groupe est un lieu d'appropriation de pouvoir. Il représente un lieu où les forces et l'expérience des femmes immigrantes sont valorisées et utiles pour les autres.

Pour un travailleur social, avant d'intervenir auprès d'un groupe ou une personne, il serait nécessaire de connaître la communauté dans laquelle il travaille pour mieux comprendre leur réalité et trouver des solutions adaptées à leurs besoins (Turcotte & Lindsay, 2014). Cela permettra d'améliorer sa façon d'interagir avec elles et de s'adapter à leur culture. Ainsi, ces personnes vont développer de la confiance. Notre rôle en tant que TS est de s'assurer que le groupe développe des habitudes de fonctionnement qui vont contribuer à alimenter et à enrichir cette prise de conscience auprès de chaque personne de l'importance de sa contribution.

Le groupe sera constitué simplement avec des femmes immigrantes. Ce sera un groupe éducatif et de soutien, car le travailleur social aura pour rôle d'informer et d'accompagner ces femmes vers plusieurs services et ressources qui leur sont disponibles afin d'améliorer leur bien-être, leur intégration personnelle et professionnelle dans la société. En effet, des éléments comme le manque d'estime de soi, le chômage, la stigmatisation, l'exclusion sociale, l'isolement et l'anxiété sont les enjeux qui peuvent jouer sur la santé mentale de ces femmes. Ces éléments peuvent augmenter la dépression auprès de cette population. Le groupe sera donc un lieu où ces dernières trouveront du soutien pour faire face à leurs problèmes du quotidien. Ce sera un lieu sécuritaire et de partage leur permettant de se soutenir afin de susciter l'aide mutuelle et l'autonomisation.

Le groupe de soutien permettra également aux membres de se créer des liens entre eux et d'avoir un réseau social dans le but aussi de s'entraider dans la recherche d'emploi et de se soutenir dans les moments difficiles. Ceci leur donnera le sentiment d'appartenance pour ne pas se sentir seul ou abandonner. Donc, il faut considérer ces femmes pour les ressources qu'elles possèdent afin de mettre en valeur leur capacité à contribuer au développement de la communauté. L'intervention de groupe est une opportunité pour les mettre en interaction afin de développer de la confiance, de la réciprocité et une volonté de se soutenir. C'est ainsi que l'intervention de groupe se définit comme une action réalisée auprès d'un groupe afin d'aider les personnes à satisfaire leurs besoins sociaux et émotifs ou à accomplir certaines tâches (Turcotte & Lindsay, 2014). C'est une méthode d'intervention qui permet d'incarner des valeurs fondamentales du travail social comme la démocratie, l'aide mutuelle, l'inclusion, la coopération et l'égalité.

Ainsi, identifier les forces individuelles et collectives permet de développer un climat de sécurité entre les membres. Ce n'est pas toujours facile de partager ses inquiétudes, ses

difficultés dans un groupe surtout lorsqu'il s'agit d'un sujet aussi sensible. Donc, il revient à l'intervenant de faire en sorte que personne ne se croit inférieure ou ne pense qu'elle est peut-être la seule à rencontrer cette difficulté. Il doit permettre aux membres de se connaître et de se reconnaître dans la réalité des autres. Le rôle principal de l'intervenant est de favoriser une relation de confiance dès la première rencontre pour se rendre compte qu'elles ne sont pas les seules à faire face aux problèmes qu'elles vivent (Chiasson et Deschenes, 2007). Créer un climat de confiance, c'est permettre aux membres du groupe de se sentir bien, d'avoir l'impression qu'ils appartiennent réellement au groupe, et qu'ils peuvent sans être jugés, partager leurs expériences, exprimer leurs points de vue et leurs situations.

Conclusion

En conclusion, les obstacles dans l'analyse des difficultés d'intégration socio-économique des immigrantes récentes permettent de voir que ce n'est pas l'infériorité des compétences des immigrantes, mais bien des pratiques discriminatoires sur le marché du travail qui sont en cause. Comme nous avons pu le constater, malgré le fait que les immigrantes soient de plus en plus éduquées, elles connaissent des difficultés significatives dans l'insertion en emploi et l'intégration socio-économique, ce qui donne lieu à un problème d'inégalité sociale. Il est clair que les éléments mentionnés dans les paragraphes précédents tels que le pays d'origine, l'ethnicité, la barrière linguistique, la non-reconnaissance des diplômes, la religion, la couleur de peau, la race ainsi que le genre contribuent au racisme lié à l'emploi que vivent les immigrantes racisées. Dès l'arrivée des FIR au Canada, elles sont confrontées à différentes barrières sociales. À cet effet, cette société canadienne en apparence multiculturelle laisse entrevoir une réalité différente. C'est ainsi que le racisme influence l'intégration professionnelle des femmes immigrantes racisées et contribue à

leur précarité financière. C'est un combat de tous les jours pour les femmes immigrantes tant dans le niveau économique que social. La pauvreté en tant que problème social est un mal qui affecte multiples aspects de leur vie. Par conséquent, les revenus de ces femmes en particulier demeurent invariablement faibles, l'accès aux services tels que les marchés du travail avec des emplois qualifiés n'est que peu développé. D'une part, il peut s'avérer encore plus difficile pour les enfants de familles immigrantes de s'adapter à des changements environnementaux, car leurs parents se trouvent déjà dans une situation défavorable sur le marché du travail et connaissent un taux d'emploi relativement faible et un bas revenu (Zhu et Helly, 2013).

Cela dit, dans le but de créer ce changement social, comme déjà mentionné, nous pouvons donc constater de l'importance du travail social qui consiste à intervenir auprès des populations marginalisées et vulnérables afin d'améliorer leur situation sociale. Le but est de ne pas prendre des décisions sur la vie d'une personne marginalisée, mais plutôt de travailler en collaboration avec cette personne, tout en respectant ses droits. Il faut permettre à l'individu de développer ses compétences, d'être responsable afin d'avoir une capacité d'autodétermination (empowerment), car le but en travail social est d'éliminer toutes formes d'oppression, de discrimination et d'injustice sociale envers les personnes opprimées.

De ce fait, le rôle des travailleurs sociaux vise à ce que les gens participent pleinement dans la société, aient accès à des ressources et mettent à profit leurs compétences dans le but de contribuer à la société. En principe, il est important de savoir que la continuité de la pauvreté peut causer plusieurs conséquences graves surtout sur la génération future (Béji & Pellerin, 2010). Quel sera alors le sort des enfants immigrants si l'on n'agit pas maintenant ? Il est donc primordial de favoriser les conditions de travail pour que les personnes noires, autochtones et d'autres personnes

de la diversité féminine puissent être vues et entendues afin que leurs expériences et leurs vécus soient valorisés. Ceci va leur permettre d'assurer le futur de leurs enfants.

Bibliographie

- ABDMOLAEI, S. & HOODFAR, H. (2018). Porter son identité à l'ère de la mondialisation : Politiques du voile et de la mode en contextes musulman et occidental. *Anthropologie et Sociétés*, 42 (1), 81–111. <https://doi.org/10.7202/1045125ar>
- AMIGUET, O. (2010). Systémique et travail social : quels défis pour demain ? *Thérapie familiale*, 31, 39-48.
- BEJI, K. & PELLERIN, A. (2010). Intégration socioprofessionnelle des immigrants récents au Québec : le rôle de l'information et des réseaux sociaux. *Relations industrielles*.
- BÉLANGER, M. (2002). L'intervention interculturelle : une recherche de sens et un travail du sens. *Service social*, 49 (1), 70–93. <https://doi.org/10.7202/006878ar>
- BERNIER, D. (1993). Le stress des réfugiés et ses implications pour la pratique et la formation. *Service social*, 42 (1), 81–99. <https://doi.org/10.7202/706601ar>
- BLAIS, M., FORTIN-PELLERIN, L., Lampron, È. & Pagé, G. (2007). Pour éviter de se noyer dans la (troisième) vague : réflexions sur l'histoire et l'actualité du féminisme radical. *Recherches féministes*, 20 (2), 141–162. <https://doi.org/10.7202/017609ar>
- BOURGON, M. avec la collaboration de Gusew, A. (2007), « L'intervention individuelle en travail social », sous la direction de Deslauriers, J-P. et Hurtubise, Y. Introduction au travail social, Presses de l'Université Laval : Québec, pp. 121-142
- BOZARTH, J. (2010). « Faire » et « Être » : confusions dans l'Approche centrée sur la personne. *Approche centrée sur la personne. Pratique et recherche* (2), 5-13. (Disponible en ligne)
- BRETON, V. (2019). Le Canada et la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes : une obligation d'enquête. *Les Cahiers de droit*, 60(1), 139–169. <https://doi.org/10.7202/1058568ar>
- CANADA. CONDITION FÉMININE (1998). Immigration et intégration tenant compte des rapports sociaux entre les sexes : Actes de l'atelier sur la recherche en matière de politiques et analyse sélective sur la documentation sur la recherche en matière de politiques 1987-1996, Ottawa, Gouvernement du Canada.
- CARETTE, J. & VAILLANCOURT, Y. (2000). Travailler le social : pour une redéfinition. *Nouvelles pratiques sociales*, 13(1), 1–4. <https://doi.org/10.7202/000001ar>
- CHIASSEON N. ET DESCHENES G. (2007). « La compétence interculturelle actualisée dans une approche d'empowerment au service des familles immigrantes ».
- CHICHA, M.-T. (2013). La discrimination à l'embauche. *Relations*, (763), 20–21. <https://www.erudit.org/en/journals/rel/1900-v1-n1-rel0461/68518ac.pdf>

- CHUI, T. Statistiques Canada, (2015)
<https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/2010001/article/11528-fra.htm>
- CLEMENT, M. (1995). Virage néolibéral, virage patriarcal. Une entrevue avec Lucie Bélanger de Relais-Femmes. *Service social*, 44(2), 9–21. <https://doi.org/10.7202/706690ar>
- CORBEIL, C et MARCHAND, I. (2006). « Penser l'intervention féministe à l'aune de l'approche intersectionnelle : défis et enjeux », *Nouvelles pratiques sociales*, vol. 19, no 1, p. 40-57. (17 p.) <https://www-erudit-org.proxy.bib.uottawa.ca/fr/revues/nps/2006-v19-n1-nps1615/014784ar/>
- COX, R. (2021). Épiphénomène ou brique de l'édifice du racisme systémique ? Étude empirique des décisions en matière de harcèlement psychologique à caractère raciste (2004-2020). *Nouvelles pratiques sociales*, 31(2), 101–125. <https://doi.org/10.7202/1076647ar>
- DIOH, M. & RACINE, M. (2017). Insertion professionnelle des immigrants qualifiés en technologies de l'information à Québec : À l'encontre des mythes, témoignages d'immigrants.
- EDOUARD, R. & TIRCHER, P. (2020). Racisme systémique — le marché du travail au Québec. *Observatoire québécois des inégalités*.
<https://www.observatoiredesinegalites.com/fr/blogue/racisme-systemique---le-marche-du-travail-au-quebec>
- EID, P. (2012). Les inégalités « ethnoraciales » dans l'accès à l'emploi à Montréal : le poids de la discrimination. *Recherches sociographiques*, 53 (2), 415–450.
<https://doi.org/10.7202/1012407ar>
- FROY, F. & GIGUÈRE, S. (sous la dir.). (2007). De l'immigration à l'intégration ; Des solutions locales à un défi mondial. Paris : Éditions OCDE.
- GALARNEAU, D. & MORISSETTE, R. (2008). Scolarité des immigrants et compétences professionnelles requises. *Perspective*, Décembre 2008, 5-19.
- Geoffroy, M. & Chamberland, L. (2015). Discrimination des minorités sexuelles et de genre au travail : quelles implications pour la santé mentale ? *Santé mentale au Québec*, 40(3), 145–172. <https://doi.org/10.7202/1034916ar>
- GERMAIN DUCLOS, *L'estime de soi un passeport pour la vie*. Édition Le magazine et l'Hôpital Ste-Justine, collection Parents, 2000, 115 p. <https://storage.googleapis.com/cantookhub-media-enqc/36/2d41437e34632866c6a56a6b714ae82f2c710c.pdf>
- GOUVERNEMENT DU CANADA, 2019. <https://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/I-2.5.pdf>

- GOUVERNEMENT DU CANADA, 2020. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/programme-pilote-immigration-atlantique/comment-immigrer.html>
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. (2018). Bulletin statistique sur l'immigration permanente au Québec. http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Portraits_categories_2013-2017.pdf
- HARPER, E. (2012). Regards sur l'intersectionnalité. *CRI-VIFF, Collection Études et analyses, vol.44*. https://www.criviff.qc.ca/sites/criviff.qc.ca/files/publications/pub_06112012_83352.pdf
- LAPIERRE, S., & LEVESQUE, J. (2013). 25 ans plus tard... et toujours nécessaires ! Les approches structurelles dans le champ de l'intervention sociale. *Reflets : revue d'intervention sociale*, 19 (1), 38-64. <https://www.erudit.org/fr/revues/ref/2013-v19-n1-ref0782/1018041ar/>
- LAVOIE, J & RAYMOND, J-P (2014). La pratique de l'action communautaire. Chapitre 2 — Les valeurs dans l'intervention communautaire. PUQ : Québec.
- LEONHART, M., SALDIVAR Himes, M., TOBE, C. & ZUCCHINI, I. (2020). Exploitation et discriminations. Enquête sur la grève des femmes de chambre de l'hôtel Ibis Batignolles. *Contretemps, revue de critique communiste*. <https://www.contretemps.eu/grevistes-ibis-exploitation-discriminations/>
- MIDI (2014). Statistique sur l'immigration récente. Tiré de www.midi.gouv.qc.ca
- MIDI, ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (2015). http://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/FICHE_syn_an2015.pdf
- NAMULULI, N., BAGAOUI, R. & HEMEDZO, K. (2018). Analyse intersectionnelle des défis et enjeux des inégalités sociales sur le marché du travail : l'expérience de vingt femmes congolaises résidant au Québec et en Ontario. *Reflets*, 24 (1), 98–126. <https://doi.org/10.7202/1051522ar>
- SAVOIE-ZAJC, Lorraine (2016). « L'entrevue semi-dirigée ». Dans GAUTHIER, Benoît, et Isabelle BOURGEOIS (dir.), *Recherche sociale : De la problématique à la collecte des données*, 6e éd., Québec : Presses de l'Université du Québec, p. 337-362.
- SUE, D. W., Capodilupo, C. M., Torino, G. C., Bucceri, J. M., Holder, A. M. B., Nadal, K. L., et al. (2007). Racial microaggressions in everyday life: Implications for clinical practice. *American Psychologist*, 62(4), 271-286. doi: 10.1037/0033-066X.62.4.271
- PICOT, G & LU, Y. Statistique Canada, 29 septembre 2017 <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2017397-fra.htm>

- PICOT, G., HOU, F., & COULOMBE, S. (2008). Poverty Dynamics among Recent Immigrants to Canada 1. *International Migration Review*, 42 (2), 393-424.
- PIERRE, M. (2005). Les facteurs d'exclusion faisant obstacle à l'intégration socioéconomique de certains groupes de femmes immigrées au Québec : un état des lieux. *Nouvelles pratiques sociales*, 17 (2), 75–94. <https://doi.org/10.7202/011227ar>
- TURCOTTE, D. ET LINDSAY, J. (2014). L'intervention sociale des groupes, Québec, presse de l'Université Laval. Chapitre 1.
- ZHU, N. & BATISSE, C. (2011). L'inégalité, la pauvreté et l'intégration économique des immigrants au Canada depuis les années quatre-vingt-dix. *L'Actualité économique*, 87 (3), 227–268. <https://doi.org/10.7202/1009276ar>
- ZHU, N., & HELLY, D. (2013). L'inégalité, la pauvreté et l'intégration économique des immigrants au Canada. *Canadian Ethnic Studies*, 45(1), 69-93.
- ZIETSMA, D. (2010). Immigrants exerçant des professions réglementées. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75-001-x/2010102/article/11121-fra.htm>

ANNEXE A

Le certificat d'éthique

18/05/2021

Université d'Ottawa

Bureau d'éthique et d'intégrité de la recherche

University of Ottawa

Office of Research Ethics and Integrity

CERTIFICAT D'APPROBATION ÉTHIQUE | CERTIFICATE OF ETHICS APPROVAL

Numéro du dossier / Ethics File Number	S-02-21-6520
Titre du projet / Project Title	La pauvreté des femmes immigrantes racisées due à l'expérience de travail au Canada.
Type de projet / Project Type	Mémoire de maîtrise / Master's major research paper
Statut du projet / Project Status	Approuvé / Approved
Date d'approbation (jj/mm/aaaa) / Approval Date (dd/mm/yyyy)	18/05/2021
Date d'expiration (jj/mm/aaaa) / Expiry Date (dd/mm/yyyy)	17/05/2022

Équipe de recherche / Research Team

Chercheur / Researcher	Affiliation	Role
Esperance Kiese BALONGI	Ottawa	Chercheur Principal / Principal Investigator
Sébastien SAVARD	École de service social / School of Social Work	Superviseur / Supervisor

Conditions spéciales ou commentaires / Special conditions or comments

550, rue Cumberland, pièce 154 Ottawa (Ontario) K1N 6N5 Canada 550 Cumberland Street, Room 154 Ottawa, Ontario K1N 6N5 Canada

613-562-5387 • 613-562-5338 • ethique@uOttawa.ca / ethics@uOttawa.ca
www.recherche.uottawa.ca/deontologie | www.recherche.uottawa.ca/ethics

ANNEXE B



uOttawa

Objet : Lettre d'invitation à participer à une entrevue pour femmes immigrantes racisées

30 mars 2021

Madame,

Dans le cadre d'un mémoire de maîtrise mené par une étudiante de l'Université d'Ottawa, Esperance Balongi. Nous vous invitons à participer à une entrevue pour un projet de recherche portant sur la pauvreté des femmes francophones immigrantes racisées due au racisme à l'emploi. Le but est de comprendre les obstacles qui existent lorsqu'une nouvelle arrivante tente de faire reconnaître les compétences professionnelles qu'elle a acquises dans son pays d'origine. Vous serez appelés à répondre aux questions concernant vos expériences de travail au Canada.

L'inscription est requise et l'entrevue se fera en ligne ou au téléphone. Si vous désirez participer, un lien vous sera envoyé après l'inscription, mais vous devez satisfaire aux critères suivants :

- Être une femme francophone immigrante racisée vivant au Canada depuis cinq ans ou moins
- Avoir des difficultés à accéder à un emploi ou des difficultés d'avancer professionnellement dans votre emploi
- Vivre dans la province d'Ontario
- Le recrutement se fera selon le principe du premier arrivé, premier servi.

Votre participation aidera à développer des connaissances empiriques sur ce sujet et à trouver des solutions à cette problématique. Vous n'êtes pas obligées de participer à ce projet de recherche. Si vous décidez de le faire, vous êtes libre de vous retirer n'importe quand, sans que cela vous porte préjudice. Les renseignements que vous fournirez demeureront strictement confidentiels et anonymes.

En acceptant de participer à cette étude, veuillez envoyer vos coordonnées par courriel à :

Esperance Balongi

Étudiante en service social

Courriel : ebalo070@uottawa.ca

Nous vous remercions de l'attention portée à notre projet et vous prions d'agréer, Madame, l'expression de nos meilleurs sentiments.

ANNEXE C

Formulaire de consentement

Université d'Ottawa | University of Ottawa

Formulaire de consentement

Titre du projet :

La pauvreté des femmes immigrantes racisées due à l'expérience de travail au Canada.

Chercheuse principale :

Esperance Balongi
Étudiante en service social
Faculté de sciences sociales
75 Laurier Avenue E, Ottawa, ON, K1N 6N5
Courriel : ebalo070@uottawa.ca
Téléphone : 289-684-8847

Superviseur :

Sébastien Savard
Directeur de l'école de service social
Faculté de sciences sociales
75 Laurier Avenue E, Ottawa, ON, K1N 6N5
Courriel : sebastien.savard@uottawa.ca
Téléphone : 613-562-5800 ext 6811

Invitation à participer : Je suis invitée à participer à un projet de maîtrise qui est mené par Esperance Balongi et supervisé par Sébastien Savard.

But de l'étude : Le but de l'étude est de comprendre les trajectoires d'emplois des femmes immigrantes racisées et de démontrer comment les expériences liées à l'emploi peuvent provoquer ou aggraver la pauvreté que ces femmes vivent.

Participation : Ma participation consistera essentiellement à donner une entrevue individuelle au cours de laquelle, je suis invitée à décrire mes expériences de travail au Canada. On me demandera également de consentir verbalement au formulaire de consentement avant de commencer l'entrevue. Je suis consciente que l'entrevue sera enregistrée et prendra maximum 1 heure. Je choisis l'heure et l'endroit.

Risques : Je comprends que ma participation à cette recherche consiste à donner mes informations personnelles. Cette recherche peut impliquer des craintes/préoccupations. Il est de la responsabilité de la chercheuse principale de

Faculté des sciences sociales
École de service social
Faculty of Social Sciences
School of Social Work
sciencesociales.uOttawa.ca
socialsciences.uOttawa.ca
120 Université / University
(12002) 12^e étage / 12th floor
Ottawa ON K1N 6N5
Canada



uOttawa

ne pas m'identifier. Mes informations personnelles ne seront pas partagées. La chercheuse principale s'assurera de la confidentialité et l'anonymat. Cette recherche peut aussi impliquer un risque de malaise psychologique et émotionnel. La chercheuse principale me fournira une liste de ressources pour l'aide psychologique ou émotionnelle, au besoin.

Bienfaits : Ma participation à cette recherche aura pour effet de mieux comprendre les obstacles vécus par les femmes francophones immigrantes racisées dans le milieu de travail et de mieux répondre aux besoins de celles-ci. Il s'agit d'une occasion de pouvoir venir en aide à d'autres personnes susceptibles de vivre les mêmes difficultés ou de donner mon point de vue afin d'améliorer les services.

Confidentialité et anonymat : Les renseignements recueillis lors de l'entrevue sont confidentiels. Le contenu sera utilisé que pour la recherche. Les identités des participantes ne seront pas indiquées dans le rapport final. Seuls la chercheuse principale Esperance Balongi et son superviseur Sébastien Savard, auront accès au formulaire de consentement, à l'enregistrement et le contenu de la transcription.

L'anonymat est garanti ; l'identité de la participante ne sera pas révélée dans le rapport final.

Conservation des données : Les données recueillies ainsi que le formulaire de consentement seront conservées de façon sécuritaire dans l'ordinateur personnel de la chercheuse principale et protégés par un mot de passe tout au long du projet. Une fois le mémoire déposé, les données seront transférées sur une clé USB qui sera protégée par un mot de passe et qui sera ensuite conservé dans un tiroir fermé à clé. Les données seront conservées pendant une période de cinq ans.

Compensation : Une compensation d'une carte-cadeau de 10 \$ de Tim Hortons est offerte. Cette entrevue vous permettra de donner votre point de vue sur une réalité qui n'est pas assez connue/répandue, sur les services que vous recevez et sur les inégalités que vous vivez dans le marché de travail. Les participantes qui se retirent gardent leur compensation.

Participation volontaire : Ma participation à la recherche est volontaire et je suis libre de me retirer en tout temps, et/ou refuser de répondre à certaines questions, sans subir de conséquences négatives sur mon statut ou ma vie sociale et économique. Si je choisis de me retirer de l'étude, les données recueillies jusqu'à ce moment seront détruites à l'immédiat.

Acceptation : Je, (*nom de la participante*), accepte de participer à ce projet de maîtrise mené par Esperance Balongi du département de service social, dans la faculté des sciences sociales, à l'Université d'Ottawa. Cette recherche est

Faculté des sciences sociales
École de service social
Faculty of Social Sciences
School of Social Work
sciencesociales.uOttawa.ca
socialsciences.uOttawa.ca
130 Université / University
(2002) 12^e étage / 12th floor
Ottawa ON K1N 6N5
Canada

Faculté des sciences sociales
École de service social
Faculty of Social Sciences
School of Social Work
sciencesociales.uOttawa.ca
socialsciences.uOttawa.ca
120 Université / University
(12002) 12^e étage / 12th floor
Ottawa ON K1N 6N5
Canada

supervisée par Sébastien Savard du département de service social, dans la faculté des sciences sociales, à l'Université d'Ottawa.

Pour tout renseignement additionnel concernant cette étude, je peux communiquer avec la chercheuse ou son superviseur.

Pour tout renseignement sur les aspects éthiques de cette recherche, je peux m'adresser au Responsable de l'éthique en recherche, Université d'Ottawa, Pavillon Tabaret, 550, rue Cumberland, pièce 154, (613) 562-5387 ou ethics@uottawa.ca.

Il y a deux copies du formulaire de consentement, dont une copie que je peux garder.

Signature de la participante :
Signature du chercheur :

Date :
Date :

ANNEXE D

Questionnaire

Thème : L'intégration des femmes immigrantes racisées sur le marché du travail au Canada :
Quand le racisme et l'exclusion sont au rendez-vous

Question de recherche : comment le racisme influence l'expérience de travail des femmes
Immigrantes racisées?

Lieu : Entrevue en ligne/téléphonique

Durée : 1 heure max

1. Parlez un peu de vous (vous venez d'où, puis combien de temps êtes-vous au Canada ?)
2. Avez-vous des enfants, êtes-vous mariée ?
3. Avez-vous des diplômes, si oui, dans quels domaines ?
4. Avez-vous des expériences professionnelles, avez-vous par exemple des diplômes ou des formations professionnelles que vous avez amenés de votre pays ici au Canada ?
5. Êtes-vous bilingue ?
6. Pratiquez-vous le même métier que dans votre pays d'origine ?
7. Avez-vous demandé de l'aide dans divers ressources disponible pour vous aider à trouver l'emploi qui répond à votre niveau d'étude ?
8. Combien d'entrevues aviez-vous eut ?
9. Pourquoi pensez-vous ne pas obtenir l'emploi que vous désirez ? (Racisme, quelles autres raisons?)
10. Vous travaillez présentement ? Si employée, quels ont été ou quels sont les défis auxquels vous avez fait face ou faites face au quotidien ? Si non, pourquoi pas?
11. En aviez-vous parlé à quelqu'un au travail (collègue, superviseur, ami) L'aviez-vous mentionné aux ressources humaines ?
12. Votre situation financière est-elle affectée ? (Est-ce suffisant pour le loyer, les factures, vos besoins ainsi que ceux de vos familles ?
13. Avez-vous aussi des responsabilités dans votre pays d'origine ? Par exemple, est-ce difficile de pouvoir aider votre famille ?
14. Le fait de ne pas être financièrement stable, cette situation vous a-t-elle affectée émotionnellement, physiquement ?

15. Est-ce que cela également eu un impact sur votre vie de couple ou vos enfants ?
16. S'il n'y avait pas d'inégalité en emploi, a quoi votre vie ressemblerait-elle professionnellement en ce moment, selon vous ?
17. Qu'est-ce qui vous donne la force de continuer et de vous battre malgré les obstacles ?
18. Qu'est-ce que vous pouvez dire ou conseillers les femmes immigrantes qui souhaitent venir au Canada ou qui viennent d'arriver au Canada ?