



Département de sociologie
Laboratoire de recherche

**Entre aspirations et contraintes :
les parcours migratoires des accompagnateur-riche-s
de travailleur-euse-s temporaires spécialisé-e-s**

Rapport présenté au Centre Mgr Marcoux



Par
Sophie Marois
et
Marie-Philippe Paquet

Sous la direction de
Charles Fleury, professeur ;
Mélina Bouffard, auxiliaire d'enseignement ; et
Corine Dejar, coordonnatrice

Avril 2018

Remerciements

– *Merci – Gracias – Obrigada – Thank you –*

D'emblée, nous souhaitons remercier tous ceux et toutes celles qui ont participé à notre recherche. Merci de vous être ouvert-e-s à nous et de nous avoir donné accès à des fragments de votre histoire. La richesse de vos récits saura, on l'espère, apporter des pistes de solutions aux difficultés que peuvent vivre les personnes accompagnatrices de travailleur-euse-s temporaires spécialisé-e-s. Nous vous souhaitons tout le succès du monde dans la suite de vos projets, où qu'ils vous mènent.

Merci au Centre Mgr Marcoux qui nous a lancé un défi de taille au mois de septembre et qui nous a épaulées dans sa réalisation. Margarita Morales et Joseph Ramunni, votre collaboration a été précieuse pour l'élaboration de notre recherche. Nous avons été inspirées par le dévouement avec lequel toute votre équipe travaille pour améliorer la qualité de vie dans Limoilou-Maizerets et dans la ville de Québec plus largement. C'est cette énergie que nous avons cherché à canaliser dans la réalisation de notre recherche.

Merci au Département de sociologie, au Laboratoire de recherche sociologique et au corps professoral de l'Université Laval. Cette année, ce sont Mélina Bouffard, Corine Dejar et Charles Fleury qui se sont engagé-e-s, au même moment que nous, dans le projet immense qu'est le *lab*. Nous vous remercions de votre confiance en nous et de vos encouragements constants. Le présent rapport n'aurait pu voir le jour sans vos lectures aiguës et assidues. Nous tenons également à souligner les conseils judicieux que nous ont fournis Danièle Bélanger, Fabrice Fernandez et Daniel Mercure. Vous avez su apporter des précisions éclairantes, tant d'un point de vue théorique que méthodologique. Tim, un grand merci pour ta relecture rigoureuse : ton regard critique et juste a été tellement, tellement apprécié. À Clara qui a fait la traduction de certains de nos documents en portugais et en espagnol : merci pour ta gentillesse et ton multilinguisme.

Hors du monde universitaire, nos préoccupations ont toujours trouvé écoute et réconfort chez nos proches. Merci à nos familles et ami-e-s qui ont vécu avec nous cette expérience rocambolesque. Vous avez rendu nos rares moments libres tellement plus doux et tellement plus festifs.

Finalement, un merci tout spécial à nos collègues du Laboratoire de recherche avec qui nos battements de cœur frénétiques sont synchronisés depuis septembre. Ce fut un plaisir d'échanger (rires et réflexions) avec vous au cours de cette année d'apprentissage intensive. Félicitons-nous : nous avons réussi !

*Sophie Marois
Marie-Philippe Paquet*

Résumé

Depuis le début des années 2000, les politiques migratoires canadiennes s'écartent du modèle d'immigration permanente en favorisant plutôt la migration temporaire des travailleur-euse-s (Asal et Alaoui, 2015 : 486). Cette recherche porte sur les « carrières migratoires » (Martiniello et Rea, 2014 ; 2011) des conjoint-e-s de travailleur-euse-s temporaires spécialisé-e-s (TTS) dans la ville de Québec. Dix entretiens semi-dirigés ont été menés auprès d'accompagnateur-ric-e-s de TTS pour comprendre les manières dont ces personnes se représentent leur place dans le projet migratoire de leur couple ainsi que les contraintes qu'elles vivent dans la poursuite de leurs aspirations. Les parcours migratoires sont analysés en trois étapes qui se chevauchent : le projet migratoire, l'expérience migratoire et les projets futurs. L'analyse s'attarde ensuite au rôle d'accompagnateur-ric-e et aux impacts de la migration sur le couple. Au terme de l'analyse, les principaux besoins associés au statut de personne accompagnatrice sont dégagés : l'accès à l'information, le soutien financier, l'insertion à l'emploi, la flexibilité du statut et les lieux de rencontres.

Faits saillants

→ La présente recherche a été mandatée par le Centre Mgr Marcoux (CMM) qui souhaite mieux connaître une catégorie de personnes migrantes de plus en plus présente à ses cours de francisation, soit les conjoint-e-s de travailleur-euse-s temporaires spécialisé-e-s. L'objectif de cette recherche est de comprendre leurs expériences migratoires.

→ Nous nous intéressons aux aspirations poursuivies et aux contraintes rencontrées par les personnes accompagnatrices dans leur parcours migratoire ainsi qu'aux manières dont elles se représentent leur place dans le projet migratoire de leur couple.

→ Dix entretiens individuels semi-dirigés ont été réalisés auprès des personnes accompagnatrices de travailleur-euse-s temporaires spécialisé-e-s dans la ville de Québec.

→ Ces entretiens ont permis de comprendre les parcours migratoires des personnes accompagnatrices et de leur couple comme s'inscrivant dans une carrière migratoire qui n'est pas fixe et unidirectionnelle. Les migrations peuvent être pensées en trois étapes qui se chevauchent : l'élaboration du projet migratoire, l'expérience migratoire et les projets futurs.

→ Les motivations initiales des couples dépassent les attraits strictement économiques. Les couples sont notamment motivés par la recherche de conditions de travail plus avantageuses, par une qualité de vie qui répond davantage à leurs attentes et par le souhait de vivre de nouvelles expériences.

→ De multiples contraintes sont vécues par les personnes accompagnatrices au cours de leur parcours migratoire. L'accès à des institutions offrant des cours en francisation, la non-reconnaissance des diplômes, la difficulté à accéder au marché du travail ou à des institutions d'enseignement, l'entretien des liens sociaux à l'international ainsi que le fait de subir des discriminations en sont des exemples. Afin de pallier ces difficultés, des stratégies sont mobilisées par les personnes accompagnatrices et leurs aspirations se transforment tout au long de l'expérience migratoire, modifiant ainsi le projet initial.

→ La migration peut être comprise comme la conciliation des aspirations des membres du couple, c'est-à-dire comme le résultat d'une négociation entre la personne accompagnatrice et le ou la TTS. Même si la migration est rendue possible par l'opportunité d'emploi du ou de la TTS, les personnes accompagnatrices jouent un rôle actif dans la migration et investissent le projet migratoire de significations qui leur sont propres. Néanmoins, il y a une asymétrie entre les partenaires, notamment en raison des rapports de genre et de l'inégalité de statut.

→ La migration réorganise les structures internes des couples, créant des formes de solidarité ou de tension entre les partenaires. Elle peut donc modifier leurs horizons de possibilités en « ouvrant » ou en « fermant » la porte à de nouvelles possibilités ou en mettant fin à d'anciennes. De plus, comme les personnes accompagnatrices arrivent à Québec sans emploi, celles-ci sont plus susceptibles de passer plus de temps à la maison. La migration peut donc réaffirmer certains rôles genrés, notamment en ce qui a trait au travail domestique réalisé par les femmes.

→ Au terme de l'analyse, les principaux besoins associés au statut migratoire d'accompagnateur-riche sont présentés selon cinq axes : l'accès à l'information, le soutien financier, l'insertion à l'emploi, la flexibilité du statut et les lieux de rencontres.

Tables des matières

Glossaire	xi
Introduction	1
Chapitre 1. Les travailleur-euse-s temporaires spécialisé-e-s	5
1.1 Globalisation et migration	5
1.1.1 Genre et migration : un regard intersectionnel	7
1.2 Les types de migration au Canada	9
1.2.1 Le statut de résident-e temporaire	11
1.2.2 Le statut de travailleur-euse-s spécialisé-e-s	12
1.2.3 Droits et privilèges des travailleur-euse-s spécialisé-e-s	13
Chapitre 2. Migration et couple	19
2.1 La carrière migratoire	19
2.1.1 Le concept de carrière	19
2.1.2 Un regard nouveau sur les migrations contemporaines	21
2.1.3 La pluri-contextualité	22
2.1.4 Les dimensions objectives et subjectives	23
2.1.5 Les structures d’opportunités et de contraintes	24
2.1.6 Les perceptions de la réussite	25
2.2 Le projet migratoire du couple	26
2.2.1 La migration dans l’histoire du couple	26
2.2.2 Le statut d’accompagnateur-riche	29
2.2.3 Le projet migratoire comme l’œuvre d’un tissage	30
Chapitre 3. Objectifs et méthodologie	33
3.1 La pré-enquête	33
3.2 La question de recherche et les objectifs	34
3.3 Les hypothèses	35
3.4 L’élaboration de la recherche	36
3.4.1 L’approche des parcours de vie	37
3.4.2 Les entretiens semi-dirigés	38
3.4.3 Le schéma d’opérationnalisation	39

3.4.4	La construction de l'instrument de collecte	40
3.4.5	La population à l'étude et le recrutement	41
3.5	Le profil des participant-e-s	42
Chapitre 4.	Le parcours migratoire	49
4.2	Le projet migratoire	51
4.2.1	Les motivations	52
4.2.2	Le choix de la destination	56
4.2.3	La préparation du projet migratoire	60
4.2.4	Le projet migratoire : au-delà des attraits économiques	61
4.3	L'expérience migratoire	62
4.3.1	Le processus de francisation	62
4.3.2	La (non-) reconnaissance des compétences	67
4.3.3	Les discriminations	69
4.3.4	Les liens sociaux	72
4.3.3	La (mé)connaissance des institutions	75
4.3.4	L'expérience migratoire : entre opportunités et contraintes	79
4.4	Les projets futurs	80
4.4.1	Vers la résidence permanente	81
4.4.2	Des projets en constante élaboration	82
4.4.3	Québec comme destination temporaire	83
4.4.4	Les projets futurs : des parcours segmentés et hétérogènes	84
Chapitre 5.	Être accompagnateur	87
5.1	Le rôle d'accompagnateur-riche	87
5.1.1	L'implication dans le projet migratoire	87
5.1.2	Les aspirations des personnes accompagnatrices	90
5.1.3	L'asymétrie des statuts	91
5.1.4	La migration comme négociation	93
5.2	Les impacts de la migration sur le couple	94
5.2.1	La relation conjugale	94
5.2.2	Le travail domestique	96
5.2.3	La reconfiguration des rôles du couple	98
5.3.	Les besoins des personnes accompagnatrices	98
Conclusion		105

Bibliographie	113
Table des annexes	119
Annexe I : Schéma d’opérationnalisation	120
Annexe II : Schéma d’entretien	123
Annexe III : Lettre de sollicitation	126
Annexe IV : Formulaire de consentement (français)	127
Annexe V : Formulaire de consentement (anglais)	130
Annexe VI : Plan d’analyse	132
Annexe VII : Statistiques	136
Tableau 1. Titulaires de permis de travail du Programme des travailleurs étrangers ayant un permis valide en date du 31 décembre, selon les 25 principaux pays de citoyenneté, de 2005 à 2014 (CIC, 2014 : 11)	136
Tableau 2. Titulaires de permis de travail du Programme des travailleurs étrangers temporaires, selon le niveau de compétence professionnelle (CIC, 2014 : 13)	137
Tableau 3. Titulaires de permis de travail du Programme des travailleurs étrangers temporaires qui sont devenus résidents permanents, selon le programme et l’année d’admission, de 2005 à 2014 (CIC, 2014 : 42)	138
Annexe VIII : Arborescence NVivo	139

Glossaire

AGA	Assemblée générale annuelle
BM	Banque mondiale
CA	Conseil d'administration
CAQ	Certificat d'acceptation du Québec
CIC	Citoyenneté et immigration Canada
CMM	Centre Mgr Marcoux
CPE	Centre de la petite enfance
DEP	Diplôme d'études professionnelles
FMI	Fonds monétaire international
MEES	Ministère de l'éducation et de l'enseignement supérieur
MIDI	Ministère de l'immigration, de la diversité et de l'inclusion
MIFFIM	Milieu d'intégration par la francisation pour les familles immigrantes de Maizerets
ONU	Organisation des Nations unies
OTSTCFQ	Ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec
PTET	Programme des travailleurs étrangers temporaires
PTO	Permis de travail ouvert
RAMQ	Régie de l'assurance maladie du Québec
TIC	Technologie d'information et de communication
TTS	Travailleur temporaire spécialisé

*Des fois je pense que je manque de courage
d'être partie et de ne plus participer au progrès
de mon pays... Mais je pense que ça prend
presque plus de courage de tout quitter pour
recommencer ailleurs.*

Luciana (Brésil)

Introduction

Doté d'un immense territoire, le Canada constitue, nous disent Houda Asal et Myriam Hachimi Alaoui (2015 : 484), « l'un des rares pays à fonder son avenir sur l'immigration [...] et qui fait de la diversité l'un de ses symboles ». Le Canada mène, en ce sens, une politique d'immigration permanente dont les entrées varient de 280 000 à 305 000 admissions par année pour une population de 35 millions d'habitant-e-s en 2016 (Hussen, 2017 : 5). Environ 20 % de la population canadienne recensée est née à l'extérieur des frontières (Asal et Alaoui, 2015 : 487). Parmi ses trois territoires et dix provinces, certaines, comme le Québec, détiennent un pouvoir discrétionnaire important en matière d'immigration. Au Québec, ces prérogatives sont aujourd'hui incarnées principalement par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI). La principale particularité des politiques d'immigrations québécoises est qu'elles privilégient l'immigration francophone.

Depuis quelques années, les politiques migratoires canadiennes s'écartent du modèle d'immigration permanente en favorisant plutôt la migration temporaire des travailleur-euse-s. Le statut de ces personnes tend à être précaire étant donné qu'elles sont généralement contraintes par des visas courts et qu'elles ne jouissent pas des mêmes droits et services que les résident-e-s permanent-e-s et les citoyen-ne-s (*ibid.* : 486). Dans ce contexte, la précarité des statuts temporaires ouvre la voie à un champ de recherche sur la migration pour le travail temporaire. Au Canada, nombre de travaux ont porté sur les travailleur-euse-s temporaires « non-qualifié-e-s » (Basok et Bélanger, 2016 ; Goldring et Landolt, 2013 ; Noisieux, 2012 ; Goldring, Berinstein et Bernhard, 2009 ; Dépatie-Pelletier, 2008), c'est-à-dire les personnes dont les compétences et les diplômes ne sont pas reconnus au sein du milieu de travail dans lequel elles œuvrent. Ces personnes migrent généralement seules et occupent principalement des emplois comme travailleur-euse-s saisonnier-ère-s agricoles ou comme aides familiales résidentes (CIC, 2014 : 9).

Il existe deux autres types de migration temporaire, soit les travailleur-euse-s temporaires « peu spécialisé-e-s » et les travailleur-euse-s temporaires « spécialisé-e-s ». Ceux-ci et celles-ci voient, au moins en partie, leurs qualifications reconnues. Les premier-ère-s occupent des emplois de soutien ou dits élémentaires, comme en vente, en fabrication, en transformation, en montage ou en construction, alors que les dernier-ère-s occupent

généralement des postes dans des domaines nécessitant des diplômes d'études postsecondaires, comme la gestion, la technologie et les sciences naturelles (CIC, 2014 : 50).

La présente recherche, mandatée par le Centre Mgr Marcoux (CMM), porte sur la situation des personnes détenant le statut de travailleur-euse temporaire spécialisé-e, un type de migration moins abordé dans la littérature. Davantage de droits sont accordés aux personnes de ce statut, comparativement aux travailleur-euse-s dit-e-s « peu spécialisé-e-s » ou « non qualifié-e-s ». Ils et elles peuvent notamment entreprendre des démarches en vue de l'obtention de la résidence permanente, puis de la citoyenneté canadienne, et peuvent être accompagné-e-s de leur conjoint-e et de leurs enfants. Non seulement les études consacrées aux parcours migratoires des travailleur-euse-s temporaires spécialisé-e-s occupent une place marginale au Québec, mais le point de vue de leur conjoint-e est rarement au centre des recherches qui se concentrent sur la migration professionnelle et la carrière individuelle. Le manque de prise en compte de l'expérience des personnes accompagnatrices¹ au sein des recherches peut notamment expliquer le décalage important entre les besoins de ces personnes et les mesures gouvernementales prises pour encadrer leur accueil. Nous visons ainsi à contribuer à une meilleure compréhension des expériences migratoires des accompagnateur-ric-e-s de travailleur-euse-s temporaires spécialisé-e-s.

Le Centre Mgr Marcoux (CMM) est un organisme communautaire à but non lucratif situé dans le quartier Maizerets à Limoilou (Québec) dont la mission est de favoriser la participation citoyenne et d'améliorer la qualité de vie dans le quartier. C'est dans cet esprit que le CMM offre, depuis son inauguration en 1963, des loisirs récréatifs, sportifs, culturels et communautaires. Les premières actions du Centre Mgr Marcoux auprès des nouveaux arrivants et des nouvelles arrivantes remontent à plus d'une quinzaine d'années, alors que le quartier accueille de plus en plus de personnes migrantes. Ces initiatives sont aujourd'hui rassemblées sous le projet intitulé MIFFIM, qui signifie Milieu d'intégration par la francisation pour les familles immigrantes de Maizerets.

Le projet MIFFIM voit le jour en 2004, par l'initiative de trois religieuses, Suzanne Giguère, Madeleine Riopelle et Laura Fortier, qui souhaitent offrir des cours de français aux

¹ Nous référons aux conjoint-e-s des travailleur-euse-s temporaires spécialisé-e-s comme des « personnes accompagnatrices » étant donné que leur permis spécifie qu'ils et elles « accompagnent » le travailleur ou la travailleuse.

nouveaux arrivants et aux nouvelles arrivantes du quartier. Annexé au CMM en 2006, leur service vise à pallier les lacunes du programme de francisation gouvernemental, qu'il s'agisse 1) de desservir des populations n'y ayant pas accès — par manque de ressources financières ou par absence de statut —, 2) de combler les périodes d'attente ou 3) d'offrir des cours d'approfondissement. Grâce à l'aide de plus d'une centaine de bénévoles — dont le nombre ne cesse de croître —, 237 personnes en provenance de 47 pays différents ont bénéficié d'ateliers de français au cours de l'année 2015-2016 (CMM, 2017a).

Par les années passées, les participant-e-s aux cours de francisation du Centre Mgr Marcoux étaient principalement des personnes ayant immigré au Canada en tant que réfugié-e-s et ayant obtenu la résidence permanente, des personnes conjointes d'un-e citoyen-ne canadien-ne ou d'un-e résident-e permanent-e, et des personnes ayant le statut d'immigrant-e économique. À quelques reprises, le CMM a également reçu des personnes ayant fait une demande d'asile en attente d'une décision. Depuis l'année 2015-2016, le personnel du Centre Mgr Marcoux remarque un changement dans la participation aux cours de français. Le centre reçoit de plus en plus de demandes de la part de résident-e-s temporaires, entré-e-s au Canada en tant que travailleurs ou travailleuses spécialisé-e-s, afin d'inscrire leur conjoint-e aux ateliers de francisation. Ces conjoint-e-s — principalement des femmes — étant entré-e-s au Canada comme accompagnatrices, n'auraient pas accès d'emblée aux services de francisation gouvernementaux. C'est dans ce contexte que le CMM a décidé de chercher la collaboration du Laboratoire de recherche sociologique afin de mieux connaître les besoins de cette nouvelle catégorie de statut, les défis rencontrés par celle-ci et les manières de mieux la desservir.

Ce rapport est divisé en cinq chapitres. Le premier aborde le contexte de globalisation dans lequel s'inscrit l'émergence du statut de travailleur-euse temporaire spécialisé-e. Nous présentons le caractère genré de la globalisation qui influence l'accès des hommes et des femmes à certaines opportunités d'emploi à l'international, d'où la nécessité d'adopter un regard intersectionnel sur la migration. Nous expliquons ensuite le processus administratif et gouvernemental qui encadre ce type de migration au Canada, au Québec et dans la ville de Québec.

Le deuxième chapitre aborde deux concepts centraux au cadre théorique de notre recherche : la carrière migratoire et le couple. Le concept de carrière migratoire met l'accent sur les expériences des personnes migrantes et propose des outils pour comprendre le sens

qu'elles donnent à leur parcours. Ce concept permet, entre autres, de réfléchir l'interaction entre des éléments objectifs, comme le statut légal, et des éléments subjectifs, comme les aspirations des membres du couple. Dans un deuxième temps, nous nous attardons à la nécessité d'aborder la place du couple dans le projet migratoire des travailleur-euse-s temporaires qualifié-e-s. Nous présentons en quoi la migration est négociée entre les partenaires et en quoi le statut d'accompagnateur-riche peut être représenté et utilisé de différentes façons.

Dans le troisième chapitre, la question de recherche, les objectifs et les hypothèses sont présentés. Nous exposons quelques éléments centraux de notre posture méthodologique, notamment l'approche des parcours de vie. Cette approche met en lumière l'intérêt des entretiens semi-dirigés pour notre recherche. Nous abordons ensuite le schéma d'opérationnalisation, la construction de l'outil de collecte, la population de notre étude ainsi que le recrutement.

L'analyse de nos résultats est présentée en deux chapitres. Dans le quatrième chapitre, nous nous intéressons aux parcours migratoires de nos répondant-e-s et de leur couple. Un portrait des personnes accompagnatrices est d'abord présenté. Ensuite, trois moments clés de leur parcours migratoire sont étudiés, soit l'élaboration de leur projet migratoire, leur expérience migratoire et leurs projets futurs. La notion de carrière migratoire, développée au deuxième chapitre, est centrale à la compréhension des parcours de vie des participant-e-s.

Le cinquième et dernier chapitre se concentre sur les manières dont les personnes accompagnatrices perçoivent leur place dans le parcours migratoire de leur couple. Trois sections composent ce chapitre, soit le rôle d'accompagnateur-riche, les impacts de la migration sur le couple et les besoins associés à leur statut migratoire.

Chapitre 1.

Les travailleur-euse-s temporaires spécialisé-e-s

L'émergence et la popularisation du statut de travailleur-euse temporaire spécialisé-e (TTS) s'inscrit dans un contexte d'internationalisation des marchés du travail où les carrières professionnelles sont de plus en plus internationalisées, c'est-à-dire projetées dans un parcours de migration internationale. Afin de définir en quoi consiste le statut de TTS et celui des personnes qui les accompagnent, ce chapitre se propose d'abord d'établir le contexte qui leur donne naissance. Les balises qui encadrent ce type de migration au Canada, et au Québec, sont ensuite présentées. À la fin du chapitre, nous identifions les spécificités et les ambiguïtés des expériences migratoires associées au travail temporaire spécialisé.

1.1 Globalisation et migration

Pour comprendre l'expérience des travailleur-euse-s migrant-e-s spécialisé-e-s, il faut d'abord la mettre en lien avec la mondialisation des entreprises et de leurs productions. C'est en ce sens que, dans cette section, nous explorons la façon dont les structures du marché du travail global configurent les possibilités et les stratégies de migration de ces travailleur-euse-s et contribuent à populariser ce type de statut (Raghuram, 2004). Dans ce contexte, les professions et les marchés du travail s'internationalisent, c'est-à-dire qu'ils ne sont plus limités aux frontières du pays d'origine (Irelade, 2001 ; Salt, 1992 ; OCDE, 2002, *in* Kofman et Raghuram, 2005 : 149) et plusieurs travailleur-euse-s peuvent dorénavant accéder au marché du travail d'autres pays, créant ainsi de nouvelles formes de migrations.

Comme le soulignent Eleonore Kofman et Pavrati Raghuram (2006), la concurrence mondiale pour la main-d'œuvre qualifiée et les changements dans les politiques migratoires ont de profondes répercussions sur les flux migratoires vers la plupart des principaux pays d'immigration, dont l'Australie, l'Allemagne, les États-Unis, le Royaume-Uni et le Canada (Simon, 2015). Bien que la mobilité de la main-d'œuvre qualifiée fasse partie des mouvements migratoires transnationaux depuis les années 1960 (Kofman et Raghuram, 2004 : 149), on associe plus clairement, depuis les années 1980, cette migration internationale à la globalisation de nos sociétés.

La globalisation désigne le contexte de libéralisation des marchés et des échanges, lié à l'adoption du capitalisme comme système économique et social dominant. Il s'agit d'« une restructuration globale de l'État, des finances, de la production et de la consommation associée au néolibéralisme » (Ray, 2007). Le concept de globalisation est intégré aux travaux sociologiques plus nettement depuis les années 1990 (Scott, 2014 : 285), mais il trouve ses assises dès la fin de la Seconde Guerre mondiale par la mise en place d'organisations internationales, comme les Nations Unies (ONU), le Fonds monétaire international (FMI) et la Banque mondiale (BM), puis par le développement croissant des technologies de communication. Le concept de globalisation permet ainsi de mettre en lumière une période spécifique — la nôtre —, où les phénomènes transnationaux telle que la migration de TTS se multiplient.

Un aspect de la globalisation est la marchandisation croissante des compétences et des diplômes qui s'inscrit dans une nouvelle économie du savoir (Kofman et Raghuram, 2005 : 149). La demande croissante de migrant-e-s qualifié-e-s, notamment de la part de pays industrialisés, participe à une hiérarchisation par l'État des personnes migrantes : d'un côté les migrant-e-s hautement qualifié-e-s auraient, en plus d'être perçu-e-s comme du capital humain plus rentable, une meilleure capacité à s'intégrer — notamment par le biais de l'insertion professionnelle —, et mériteraient donc davantage le statut de citoyen-ne-s ; de l'autre, les migrant-e-s dit-e-s moins qualifié-e-s risqueraient « de poser des problèmes d'assimilation et de dépendance en raison de leur “altérité” économique et culturelle et de bénéficier d'un statut transitoire et d'une citoyenneté partielle par les États d'accueil »² (Kofman, 2007 : 122). Robyn Iredale (2005) soutient que bien que les pays industrialisés mettent en place des politiques afin d'attirer les migrant-e-s les plus qualifié-e-s, le nombre de personnes qualifiées qui migrent de manière permanente vers ces pays n'a pas significativement augmenté. Il y a toutefois un important mouvement de personnes hautement qualifiées qui vont dans des pays riches à titre de travailleur-euse-s temporaires (Iredale, 2005 : 155).

La migration internationale crée des tensions sociales et politiques dans les pays sources et les pays d'accueil (Simmons, 2002 : 28). La migration s'exerce au travers de tensions contradictoires qui affectent l'expérience migratoire : alors que de nombreux pays d'accueil,

² Traduit de l'anglais : « are likely to pose problems of assimilation and dependency due to their economic and cultural “otherness” and offered a transient status and partial citizenship by receiving states » (Kofman, 2007: 122).

comme le Canada, doivent combler un manque de main-d'œuvre et nécessitent une forte immigration, certain-e-s craignent de voir leur « pureté » culturelle menacée et subissent des pressions politiques de sorte à limiter l'immigration et à davantage contrôler les frontières (Simmons, 2002). Quant aux pays d'origine, bien qu'ils subissent des pertes importantes de travailleur-euse-s qualifié-e-s (*la fuite des cerveaux*), ils peuvent bénéficier d'argent que le ou la migrant-e envoie à sa famille ou à sa communauté. Les contradictions que vivent les pays d'accueil et les pays d'origine sont, pour Alan B. Simmons (2002 : 8) plus que jamais actuelles « vu l'importance croissante du critère de la qualification professionnelle dans les politiques d'immigration des pays occidentaux des biens nantis ».

1.1.1 Genre et migration : un regard intersectionnel

En plus de créer des tensions sociales et politiques, les migrations internationales présentent des distinctions particulières en ce qui a trait au genre. En effet, la globalisation ne se vit pas de la même manière selon le genre du migrant ou de la migrante. L'attribution de l'innovation technologique comme moteur de la mondialisation et de la nouvelle économie du savoir (Castells, 1996) a souvent conduit à désigner de « qualifiées » les personnes spécialisées dans les professions scientifiques et technologiques, secteurs d'activités occupés différemment selon le genre (Kofman et Raghuram, 2005). La manière dont la globalisation structure les marchés de travail internationaux favoriserait donc davantage la migration qualifiée chez les hommes que chez les femmes.

« Les femmes et les hommes circulent différemment dans une économie inégalement globalisée », nous disent Kofman et Raghuram (2005 : 150). Les hommes qui migrent en tant que main-d'œuvre qualifiée sont surreprésentés dans les secteurs bancaires et financiers ainsi que dans les domaines liés aux technologies de l'information et de la communication (TIC) et à la science (McDowell, 1997 ; Kofman et Raghuram, 2005). Les femmes migrantes du même statut occupent, quant à elles, plus régulièrement des postes dans les secteurs de soins, tels que l'éducation, la santé et le travail social — secteurs qui sont plus fortement réglementés par les États (Bauder, 2003 ; Iredale, 2005). Considérant cela, les emplois dans le secteur public sont davantage sous la tutelle de l'État que dans le secteur privé, où les compagnies ont un pouvoir discrétionnaire plus important pour définir les exigences requises de leurs travailleur-euse-s migrant-e-s. Kofman et Raghuram (2005) soutiennent ainsi que les différences sectorielles dans la participation des hommes et des femmes au marché du travail signifient que l'État joue un

plus grand rôle dans la migration des femmes que dans celle des hommes, notamment au regard de la reconnaissance des compétences et des expériences passées.

Dans le champ des recherches sur la migration des couples hétérosexuels, nombre de travaux ont documenté les désavantages des femmes dans la migration familiale, notamment l'interruption de l'emploi et la baisse des revenus après la migration (Cooke 2003; Geist and McManus 2011; McKinnish 2008; Winkler and Rose 2000, *in* Wong, 2017 : 172). La migration affecterait donc différemment le parcours professionnel des membres du couple. En ce sens, Tanja Bastia (2014) insiste que l'approche intersectionnelle est particulièrement importante dans le champ des études sur la migration. D'abord théorisée par Kimberlé Crenshaw (1989), l'intersectionnalité renvoie aux « intersections » entre les différents éléments qui structurent la vie d'une personne et façonnent sa position sociale. Adoptant une posture critique, ces théories permettent de s'intéresser aux interactions entre les différents systèmes d'oppression dans la production et la reproduction des inégalités (Bilge, 2009).

L'approche intersectionnelle est pertinente dans le champ des études sur la migration, d'une part, parce que ces travaux se concentrent historiquement sur la figure du travailleur migrant, en invisibilisant la dimension genrée de la migration ; et d'autre part, parce que les travaux qui portent sur le genre dans la migration se focalisent sur les femmes en faisant souvent abstraction de la classe, de l'ethnicité ou de la race (Bastia, 2014 ; Lloyd, 2000). Or, l'expérience de la migration peut notamment impliquer une mobilité économique ascendante ou descendante, par laquelle les personnes migrantes accèdent à un niveau économique plus ou moins élevé dans leur pays d'accueil. À travers la migration, certaines personnes passent aussi d'un groupe ethnique majoritaire à un groupe ethnique minoritaire, et peuvent subir des discriminations qui en découlent. Plus largement, la durée du séjour, la nationalité, le statut marital, le niveau d'éducation, l'âge, le niveau économique et le genre sont des caractéristiques qui doivent être considérées lorsqu'on étudie la situation d'une personne migrante (Martiniello et Rea, 2014 : 1089). Tous ces aspects contribuent à rendre compte de la complexité des inégalités sociales et de la pluralité des identités (Bilge, 2009).

C'est en gardant en tête que la migration s'inscrit dans un contexte de globalisation multidimensionnelle et genrée que nous proposons d'interroger certains des contours qui

influencent les expériences des personnes spécialisées qui migrent de manière temporaire, et celles de leur famille. La prochaine section permettra d'explorer les politiques migratoires qui guident ces expériences, au Canada, au Québec et dans la ville de Québec.

1.2 Les types de migration au Canada

Dans les années 1960, la croissance de l'économie canadienne et le besoin de main-d'œuvre favorisent l'élargissement des politiques d'immigration en termes de recrutement. Dans ce même mouvement, en 1976, «la loi préconise l'établissement de niveaux d'immigration annuels selon les besoins du marché du travail» (Simon, 2015 : 486). Les provinces sont alors consultées sur la sélection des personnes immigrantes dans le but de favoriser leur intégration à la société et au marché du travail. L'insertion socioéconomique des personnes migrantes pose toutefois problème : « par rapport à leurs niveaux de scolarité et de qualification plus élevés que la moyenne des Canadiens [et des Canadiennes], ces nouveaux [et nouvelles] migrants [et migrantes] ont un niveau salarial insatisfaisant et un taux de chômage qui ne cesse d'augmenter depuis le début des années 2000 » (Asal et Alaoui, *in* Simon, 2015 : 486).

La loi de 1976 établit trois principales catégories d'immigration : 1) les « indépendant-e-s », sélectionné-e-s à partir d'un système de pointage, 2) le regroupement familial et 3) la catégorie « humanitaire », qui inclut notamment les personnes réfugiées et les demandeur-euse-s d'asile. Dans les années 1980, une quatrième catégorie s'ajoute : celle des « entrepreneur-euse-s », sélectionné-e-s en fonction du capital qu'ils et elles souhaitent investir au Canada. La loi de citoyenneté de 1977 accorde aux migrant-e-s de ces différentes catégories la résidence permanente – qui leur permet de bénéficier de la plupart des droits des citoyen-ne-s canadien-ne-s – et les autorise à faire une demande de nationalité canadienne après trois ans de résidence au pays (*id.*).

La migration au Québec

Les provinces canadiennes bénéficient d'un certain pouvoir discrétionnaire au regard de leurs politiques migratoires. Au Québec, il existe quatre grandes catégories d'immigration (Barreau du Québec, 2018) :

- 1) Le « regroupement familial », dont « l'objectif est de réunir les familles et de permettre à des citoyens canadiens ou des résidents permanents de parrainer des proches en s'engageant à subvenir à leurs besoins pour une période déterminée » (*id.*);
- 2) L'« immigration économique », qui « comprend les travailleurs autonomes, les travailleurs qualifiés, les entrepreneurs et les investisseurs » (*id.*);
- 3) Les « réfugiés et personnes en situation semblable » (*id.*);
- 4) L'« immigration temporaire » qui « comprend les travailleurs temporaires, les étudiants étrangers, les visiteurs en traitement médical » (*id.*).

En 2016, parmi les 53 259 immigrant-e-s ayant été admis-e-s au Québec, 59,5 % étaient des immigrant-e-s économiques ; 21,0 % ont migré pour le regroupement familial ; 17,5 % étaient des réfugié-e-s ; et environ 2,0 % étaient d'autres types de migrant-e-s (MIDI, 2017 : 93). Ces statistiques concernent uniquement les trois premières catégories d'immigration. Dans le cadre de cette recherche, nous nous intéresserons principalement à la dernière catégorie d'immigration québécoise, soit la migration temporaire. Nous y reviendrons dans la section 1.2.1 où nous traiterons spécifiquement du statut de travailleur-euse temporaire.

La migration à Québec

Avec un contexte économique qui s'ancre dans un monde globalisé, la ville de Québec apparaît comme une destination potentielle pour de nombreuses familles de travailleur-euse-s temporaires spécialisé-e-s. En 2016, la Capitale-Nationale a accueilli 3 118 immigrant-e-s internationaux-ales (Institut de la statistique du Québec, 2018). La même année, ce sont 1 464 personnes originaires d'autres provinces canadiennes qui sont venues s'établir dans la région. 759 résident-e-s non-permanent-e-s habitaient aussi la région de la Capitale-Nationale (Institut de la statistique du Québec, 2018). Toutefois, des données de 2014 montrent que seulement 5,2 % des personnes qui migrent vers le Québec choisissent la Capitale-Nationale comme destination finale (Québec international, 2014 : 9-10).

Malgré une baisse de la population active, notamment en raison du vieillissement de la population, la performance économique de la ville de Québec est incontestable, faisant de la ville « le 2^e pôle économique de la province et le 7^e au Canada » (Québec en tête : travailler, 2018). Le taux de chômage de la ville (3,6 % en janvier 2018 ; Institut de la statistique du Québec, 2018) est d'ailleurs l'un des plus bas au Canada. En 2015, la ville de Québec compte

également un indice de développement économique³ (106,3 %) supérieur à la moyenne de la province et plus spécifiquement à celui de Montréal (105 %) (Pongo, 2017 : 16). Ce contexte économique particulier à la ville de Québec tend à encourager la migration par le travail.

La ville de Québec compte ses propres «secteurs d'excellence», c'est-à-dire des domaines où elle performe significativement, comme l'optique et la photonique, les sciences de la vie, les assurances et les services financiers, les TIC et l'électronique, la transformation alimentaire et le bâtiment vert et intelligent (Québec en tête : travailler, 2018). Il s'agit, dans tous les cas, de domaines où il est possible pour des travailleurs internationaux et des travailleuses internationales de faire reconnaître leurs diplômes, et donc de migrer temporairement à titre de travailleur-euse-s temporaires spécialisé-e-s.

1.2.1 Le statut de résident-e temporaire

Il existe au Québec, selon Citoyenneté et Immigration Canada (CIC, 2014 : 2), quatre types de résident-e-s temporaires :

- 1) Les titulaires de permis de travail à des fins de travail ;
- 2) Les titulaires de permis de travail pour d'autres fins incluant les études, les cas d'ordre humanitaire et les résident-e-s permanent-e-s⁴ ;
- 3) Les étudiants internationaux et les étudiantes internationales ; et
- 4) Les demandeur-euse-s d'asile.

Dans le cadre de la présente recherche, nous nous intéresserons plus spécifiquement à la première catégorie, et plus précisément aux personnes qui participent au Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET). Le PTET vise à combler un manque de main-d'œuvre lorsqu'il n'y a pas de citoyen-ne-s canadien-n-e-s ou de résident-e-s permanent-e-s suffisamment compétent-e-s pour l'emploi. On y retrouve des travailleur-euse-s saisonnier-ère-s, peu spécialisé-e-s et spécialisé-e-s (CIC, 2014). Bien qu'il existe d'autres programmes, celui-ci correspond davantage au profil migratoire de la population ciblée dans le cadre de ce travail.

³ «L'indice de développement économique permet d'analyser la réalité économique des régions selon quatre composantes : la démographie, le marché du travail, le revenu, la scolarité. Un indice supérieur à 100 signifie que la région présente un niveau de développement économique supérieur à la moyenne québécoise. Ainsi, une hausse de l'indice signale la performance supérieure d'une région par rapport aux autres régions.» (Pongo, 2017 : 14)

⁴ À la différence des résident-e-s temporaires qui ont déjà obtenu ce statut, on retrouve ici les personnes qui ont fait une demande de résidence permanente et qui est toujours en cours de traitement.

Le tableau 1 présenté en annexe VII (p. 136) montre d'où viennent, depuis les dix dernières années, les travailleur-euse-s temporaires au Canada. En 2014, parmi les 94 109 personnes qui sont venues au Canada (dont 8 870 sont venues au Québec⁵) à des fins de travail et qui étaient inscrites au PTET, une forte proportion était originaire des Philippines (41 %), puis de l'Inde (7 %)⁶. La majorité des travailleur-euse-s temporaires sont âgé-e-s entre 30 et 44 ans (59 %) ; 27 % ont entre 15 et 29 ans ; et 13 % ont entre 45 et 59 ans.

Au Québec, en date du 31 décembre 2015, les titulaires de PTET étaient principalement originaires de la France (28 %), du Guatemala (22 %) et des Philippines (11 %). Parmi ces travailleur-euse-s, 58 % ont entre 25 et 44 ans et 27 % ont entre 15 et 29 ans. Seulement 14 % de ceux-ci et de celles-ci ont 45 ans et plus. Parmi ces mêmes travailleur-euse-s, 59 % se sont établi-e-s à Montréal et 8 % dans la Capitale-Nationale (Beausoleil, Benzakour et Laur, 2017 : 25). De plus, 89 % des travailleur-euse-s temporaires venus s'établir au Québec sont des hommes, ce qui représente une hausse de plus de 20 % par rapport à 2005 (67,6 %) (Beausoleil, Benzakour et Laur, 2017 : 20).

1.2.2 Le statut de travailleur-euse-s spécialisé-e-s

Parmi les différents types de travailleur-euse-s temporaires précédemment mentionnés, on retrouve un certain nombre de personnes considérées « spécialisées », aussi appelées « qualifiées »⁷. C'est d'elles, et de leur famille, dont il est principalement question dans le cadre de cette recherche. Pour faire partie de cette catégorie, il faut répondre à un des trois niveaux de compétences suivants :

- 1) Postes de gestion⁸ ;
- 2) Postes professionnels, c'est-à-dire des personnes avec un diplôme universitaire⁹ (CIC, 2014 : 50) ; ou

⁵ Le Québec arrive au 4^e rang des provinces accueillant le plus de travailleur-euse-s temporaires, après l'Alberta qui en compte 35 386, la Colombie-Britannique qui en compte 21 755 et l'Ontario qui en compte 19 574.

⁶ Ces statistiques comprennent toutes les formes de travailleur-euse-s temporaires, incluant, en plus des travailleur-euse-s spécialisé-e-s, ceux et celles qui agissent comme « aides familiaux résidents » et agriculteur-trice-s ou qui occupent des fonctions dans d'autres professions peu spécialisées et d'autres occupations (CIC, 2014 : 9).

⁷ Nous utilisons interchangeablement les termes « travailleur-euse spécialisé-e » et « travailleur-euse qualifié-e », comme c'est le cas dans la littérature et dans les discours des intervenant-e-s.

⁸ Les postes de cadres (CIC, 2014 : 50).

⁹ « En gestion des affaires et en finance ; sciences naturelles et appliquées ; santé ; sciences sociales, éducation, services gouvernementaux ; religion ; arts et culture. » (CIC, 2014 : 50)

- 3) Postes techniques et spécialisés¹⁰, c'est-à-dire ceux et celles qui ont réalisé « deux à trois ans d'études postsecondaires ou deux à cinq ans de formation d'apprenti ou trois ou quatre ans d'études secondaires et plus de deux ans de formation en milieu de travail, de cours de formation propre à la profession ou d'expérience professionnelle spécifique » (CIC, 2014 : 50).

En 2014, le Canada comptait 40 572 travailleur-euse-s spécialisé-e-s, dont 31 739 hommes (78 %) et 8 833 femmes (22 %) (annexe VII, tableau 2, p. 137). En 2015, au Québec, 62 % des participant-e-s au PTET occupaient des postes de travailleur-euse-s temporaires spécialisé-e-s, ce qui représente 4 597 personnes. D'ailleurs, en dix ans (2004-2014), la proportion des personnes inscrites au PTET qui étaient des travailleur-euse-s temporaires spécialisé-e-s est passée de 56 % à 62 % (Beausoleil, Benzakour et Laur, 2017 : 23).

1.2.3 Droits et privilèges des travailleur-euse-s spécialisé-e-s

Bien que la population de travailleur-euse-s spécialisé-e-s ne cesse de croître, tant au Canada qu'au Québec, il semble y avoir une zone d'ombre quant à leur statut et à leurs droits. Ils et elles sont souvent perçu-e-s comme favorisé-e-s par rapport aux autres travailleur-euse-s temporaires qui n'ont pas, quant à eux et à elles, la possibilité de migrer avec leur conjoint-e et leurs enfants ou de faire une demande de résidence permanente (Ouellet, 2016 ; Houle et *al.*, 2011). Le fait de migrer à titre de travailleur-euse-s spécialisé-e-s s'inscrit d'ailleurs dans une conception relativement nouvelle des politiques migratoires gouvernementales où l'État favorise un processus migratoire en deux étapes visant une transition du statut de travailleur-euse temporaire vers celui de résident-e permanent-e (Hennebry, 2010). Le tableau 3 (annexe VII, p. 138) montre en ce sens, qu'en 2014, environ 73 % des titulaires de permis de travail du Programme des travailleurs étrangers temporaires (PTET) qui ont obtenu leur résidence permanente étaient issus de la catégorie des travailleur-euse-s spécialisé-e-s.

Sur le site internet du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI, 2016), un parcours en plusieurs étapes est proposé dans le but d'indiquer ce qui doit être accompli pour devenir un-e travailleur-euse temporaire au Québec. Pour devenir un-e

¹⁰ « Le personnel technique et spécialisé en administration et en gestion des affaires ; sciences naturelles et appliquées ; santé ; droit, services sociaux, éducation et religion ; arts, culture, sports et loisirs ; vente et services ; personnel des métiers et personnel spécialisé dans la conduite du matériel de transport et de la machinerie ; personnel spécialisé du secteur primaire ; personnel de supervision et personnel spécialisé dans la transformation, la fabrication et les services publics. » (CIC, 2014 : 50)

travailleur-euse temporaire spécialisé-e, il faut généralement que la personne intéressée par le programme contacte l'entreprise québécoise. C'est ensuite à l'entreprise de réaliser plusieurs autres démarches auprès du MIDI et de Services Canada ; c'est elle qui représente le ou la travailleur-euse tout au long des démarches. Dans la majorité des cas, les TTS doivent avoir obtenu un certificat d'acceptation du Québec (CAQ) pour travail temporaire. Une fois que la demande est acceptée par le MIDI et par Services Canada, il faut qu'ils et elles fassent des demandes de permis de travail au gouvernement du Canada. Les travailleur-euse-s ainsi que les membres de leur famille qui souhaitent obtenir un permis doivent donc se conformer aux règles canadiennes et, dans certains domaines de travail, passer un examen médical (MIDI, 2016).

La famille

Au Québec, le ou la conjoint-e d'un-e travailleur-euse temporaire spécialisé-e peut obtenir un permis de travail — souvent ouvert — s'il ou elle en fait la demande en même temps que celle du ou de la travailleur-euse spécialisé-e. Un permis de travail ouvert (PTO) est « un permis de travail qui n'est pas lié à un employeur donné » (CIC, 2017b). Il est également possible d'entreprendre ou de poursuivre des études au Québec si les accompagnateur-ric-e-s obtiennent un permis d'études du gouvernement du Canada et un certificat d'acceptation du Québec (CAQ) pour études. Les frais de scolarité sont alors les mêmes que ceux des étudiant-e-s québécois-e-s (MIDI, 2016).

Pour que les enfants d'âge mineur des travailleur-euse-s temporaires puissent étudier au Québec, ils et elles doivent obtenir un permis d'études du gouvernement du Canada ainsi qu'un certificat d'acceptation du Québec (CAQ) pour études, et ce dès l'école primaire. S'ils et elles arrivent avant le début de leur scolarité, il n'est pas nécessaire d'avoir un permis d'études ou un CAQ. Dans les deux cas, il n'y a pas de frais de scolarité si les enfants fréquentent des écoles publiques. Les travailleur-euse-s temporaires ont la possibilité de choisir la langue d'enseignement ainsi que l'établissement dans lequel leurs enfants réalisent leur scolarité. Si les parents décident d'inscrire leurs enfants dans des écoles francophones, mais que ceux-ci ou celles-ci ne connaissent pas suffisamment la langue, ils et elles intègrent des classes d'accueil afin d'apprendre les bases du français, et ce aussi longtemps que la maîtrise de la langue n'est pas jugée suffisante. Pour ce qui est des parents qui désirent envoyer leurs enfants dans des institutions anglophones, ils et elles doivent déposer une demande d'autorisation temporaire à l'école visée. Toutefois, aucune information n'est disponible pour les enfants âgé-e-s de 18 ans ou plus (MIDI, 2016).

Autant les enfants que les parents sont admissibles à la Régie de l'assurance maladie du Québec (RAMQ). Il faut généralement attendre trois mois après l'arrivée pour obtenir la carte d'assurance maladie. Quelques pays¹¹, dont la France, auraient toutefois des ententes particulières avec le Québec, donnant accès à l'assurance maladie dès l'arrivée (Québec en tête : santé, 2018).

La francisation

Plusieurs établissements, qu'ils soient gouvernementaux ou communautaires, offrent des cours en francisation. Toutefois, ces cours ne sont pas tous accessibles à l'ensemble des personnes migrantes. Nous avons relevé au moins quatre institutions ou programmes où des cours en francisation sont offerts : le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI), les universités, les commissions scolaires et les organismes communautaires.

Pour ce qui est des cours offerts par le MIDI, seules les personnes qui ont l'un des statuts d'immigration suivants sont admissibles (MIDI, 2017) :

- Résident-e permanent-e ;
- Personne autorisée à soumettre sur place une demande de résidence permanente ;
- Personne ayant obtenu l'asile ;
- Titulaire d'un permis de séjour temporaire délivré en vue de l'octroi éventuel de la résidence permanente ou d'un permis du ministre ;
- Citoyen-ne canadien-ne naturalisé-e¹².

De sorte, les personnes accompagnatrices, puisqu'elles n'ont pas un de ces statuts, ne peuvent avoir accès aux cours de francisation du MIDI tant et aussi longtemps qu'elles n'ont pas entamé les procédures d'obtention de la résidence permanente. Les cours proposés par l'Université Laval sont offerts en partenariat au MIDI. Seul-e-s les résident-e-s permanent-e-s peuvent s'y

¹¹ Il s'agit de la Belgique, du Danemark, de la Finlande, de la France, de la Grèce, du Luxembourg, de la Norvège, du Portugal, de la Roumanie et de la Suède.

¹²« La naturalisation est le processus par lequel les [immigrant-e-s] se voient accorder la citoyenneté canadienne. Les [immigrant-e-s reçu-e-s] ayant répondu à certains critères sont admissibles à la citoyenneté canadienne par naturalisation. Les critères pour obtenir la citoyenneté comprennent généralement une exigence en matière de résidence, la connaissance du français ou de l'anglais ainsi que des connaissances de base sur le Canada. » (Statistique Canada, 2016b)

inscrire. En ce sens, les personnes accompagnatrices n'ont pas accès aux cours offerts par les universités (Université Laval, 2018).

Jusqu'à l'année 2016-2017, les personnes accompagnatrices avaient accès aux cours de francisation offerts par les commissions scolaires. Toutefois, ces dernières ont reçu comme consignes du ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur (MEES) d'exiger dorénavant que les étudiant-e-s aient un permis d'étude. Or, il n'est pas possible de cumuler deux types de permis et d'ainsi avoir un permis d'étude en plus du permis de travail.¹³ Les personnes accompagnatrices qui n'ont pas de permis d'étude ont alors seulement accès aux services de francisation offerts par des organismes communautaires, comme le Centre Mgr Marcoux.

Un flou quant aux droits

Comme l'a fait remarquer Myriam Ouellet (2016), il existe une ambiguïté quant aux droits et aux services offerts aux travailleur-euse-s temporaires spécialisé-e-s et à leur famille. Leur situation ne semble relever d'aucun organe gouvernemental spécifique et ils et elles doivent naviguer à travers plusieurs paliers gouvernementaux pour connaître les services auxquels ils et elles ont droit. La présence des travailleur-euse-s temporaires spécialisé-e-s relève à la fois de l'entreprise qui les embauche, du gouvernement québécois et du gouvernement canadien, dont les responsabilités respectives ne semblent pas clairement définies. Ainsi, les travailleur-euse-s temporaires spécialisé-e-s peinent parfois à être pris-e-s en charge lorsqu'ils et elles vivent des difficultés et des questionnements. De plus, la situation des travailleur-euse-s temporaires spécialisé-e-s a rarement fait l'objet d'enquêtes scientifiques, la littérature s'étant principalement consacrée aux conditions des travailleur-euse-s saisonnier-ère-s ou peu spécialisé-e-s. En ce sens, Ouellet (2016) affirme qu'il est essentiel, à ce stade, d'effectuer des recherches sur le processus migratoire des travailleurs-euse-s spécialisé-e-s et leurs droits.

Ce premier chapitre a dressé un portrait du contexte de globalisation qui favorise la migration de travailleur-euse-s temporaires au Canada, au Québec et à Québec. Nous constatons

¹³ Ces informations nous ont été transmises par une intervenante d'une commission scolaire qui offre des cours de francisation. Nous verrons qu'elles sont corroborées par l'expérience de francisation des participant-e-s à cette recherche.

la complexité du statut de travailleur-euse temporaire, en portant une attention plus particulière aux travailleur-euse-s dit-e-s spécialisé-e-s. Une composante particulière de leur statut est qu'ils et elles peuvent venir au Canada accompagné-e-s de leur conjoint-e et leurs enfants. C'est dans cet esprit que nous souhaitons nous concentrer sur l'expérience individuelle des accompagnateur-ric-e-s de travailleur-euse-s temporaires spécialisé-e-s, ainsi que celle de leur couple. Le prochain chapitre montre comment la migration est articulée à l'histoire du couple.

Chapitre 2.

Migration et couple

Étant donné que le statut d'accompagnateur-riche n'existe qu'en vertu du fait que les travailleur-euse-s temporaires spécialisé-e-s puissent être accompagné-e-s, la préoccupation centrale de la présente recherche se situe au croisement peu exploré de deux thèmes : la migration temporaire et le couple. Cette recherche vise, en effet, à dresser un portrait des conjoint-e-s des TTS dans la ville de Québec en portant une attention particulière à leur parcours migratoire, à leurs représentations et leurs attentes quant au projet migratoire qui les a amené-e-s au Québec, ainsi qu'aux obstacles et aux contraintes qu'ils et elles rencontrent dans la réalisation de ce projet. Ce chapitre présente, dans un premier temps, l'intérêt du concept de « carrière migratoire » pour l'analyse des migrations contemporaines et plus spécifiquement des formes de migrations temporaires. Dans un second temps, il présente la place du couple dans l'élaboration de ce type de projet migratoire.

2.1 La carrière migratoire

La notion de « carrière migratoire » (Martiniello et Rea, 2011 ; 2014) est centrale à une analyse compréhensive de l'expérience de la population étudiée. Emprunté aux travaux de l'interactionnisme symbolique, le concept de « carrière » permet de rendre compte d'un processus de changement de position ou de statut qui implique des modifications au niveau de l'identité sociale (*id.*). Bien qu'il soit souvent associé au monde du travail, le concept de carrière permet aussi de penser des activités non professionnelles dans lesquelles il existe une relation entre le changement de position sociale et le changement de la conception de soi (Becker, 1985 [1963] : 137, *in* Martiniello et Rea, 2011: 5).

2.1.1 Le concept de carrière

En sociologie, le concept de carrière est d'abord introduit dans l'étude des professions menée par des sociologues comme Everett Hughes (1897-1983) à l'Université de Chicago dans les années 1940. Dans *Men and their Work* (1958), Hughes utilise la carrière pour désigner les différentes phases du parcours professionnel. La carrière est appréhendée dans sa dimension objective, selon les postes et les emplois qui façonnent les positions qu'occupe successivement

la personne ; et dans sa dimension subjective, selon les perceptions que la personne a de sa propre trajectoire professionnelle, lesquelles influencent en partie ces changements.

Le concept de carrière est ensuite repris par des sociologues dans la tradition de l'interactionnisme symbolique qui en élargissent le sens au-delà du monde du travail. La carrière devient alors un outil pour comprendre les raisons d'agir des individus au regard des positions sociales successivement occupées par ces individus (Fillieule et Mayer, 2001, *in* Darmon, 2008 : 150). Dans *Outsiders* (1963), Howard Becker applique le concept de carrière aux étapes pour « devenir un fumeur de marijuana », au cours desquelles les fumeur-euse-s apprennent d'abord une technique, puis à en percevoir les effets et finalement à apprécier l'expérience. Les fumeur-euse-s entrent ainsi dans ce que Becker appelle une « carrière déviante » : ils et elles transgressent une norme en fumant de la marijuana, sont désigné-e-s socialement comme des fumeur-euse-s et intègrent des groupes sociaux dans lesquels ces comportements « déviants » sont reconnus. Il s'agit pour Becker de s'intéresser aux relations entre les comportements des individus, aux interprétations de ces comportements et aux possibilités vers lesquelles ces individus s'orientent en conséquence (Becker, 1963).

De même, dans *Asiles* (1961), Erving Goffman applique la « carrière » à l'étude des personnes atteintes de problèmes de santé mentale qui sont internées dans des institutions de soins psychiatriques. Goffman développe la « carrière morale » des patient-e-s interné-e-s en trois phases : le pré-patient, le patient et le post-patient. Le travail de Goffman porte une attention particulière aux changements dans la perception de soi des patient-e-s, comment ils et elles sont appelé-e-s, à travers le processus d'internement, à construire une nouvelle image d'eux-mêmes et d'elles-mêmes (Scott et Marshall, 2009 : 62). Plus précisément, la carrière morale telle que l'entend Goffman s'attache à comprendre les manières dont des comportements organisés et structurés modifient la personnalité et les façons de se rapporter à soi-même et aux autres.

Dans l'étude des carrières, l'objectif est de mettre au jour les récurrences que vivent les personnes qui s'engagent dans une certaine trajectoire d'action. La valeur du concept réside dans sa capacité à doubler l'étude de la succession des positions propres à une trajectoire donnée d'un regard plus intime sur la subjectivité de chacun-e au cours de cette succession (*id.*). C'est en s'intéressant au va-et-vient entre les conditions objectives des personnes et leur subjectivité que le concept trouve tout son sens. Élargissant son champ d'application au-delà des carrières

professionnelles, le concept de carrière devient un outil pour nombre d'analyses, notamment dans les travaux sur la migration.

2.1.2 Un regard nouveau sur les migrations contemporaines

Marco Martiniello et Andrea Rea (2011 ; 2014) introduisent la notion de « carrière migratoire » afin de résoudre certains problèmes qui traversent les théories contemporaines sur la migration et l'intégration. Ils en répertorient deux principaux (2014 : 1092). Le premier est le clivage dans la littérature entre les études centrées sur les processus d'émigration et celles axées sur les processus d'immigration. Ce clivage peine à rendre compte de la migration comme un processus qui s'étend dans la durée et dans plusieurs espaces, et tend plutôt à la découper en un « avant » et un « après » bien distincts. Les notions d'assimilation, d'intégration et d'incorporation qui dominent la sociologie de l'immigration depuis le début du 20^e siècle, placent l'arrivée dans le pays d'accueil comme le point de départ du processus de migration. Elles se concentrent, par exemple, sur les conditions dans lesquelles les migrant-e-s deviennent citoyen-ne-s. Selon Martiniello et Rea, « considérer que la vie sociale d'un migrant commence lorsqu'il arrive dans le pays d'accueil est trompeur » et relève d'un « nationalisme méthodologique » (2014 : 1091).

Le second problème dans les théories contemporaines sur la migration est la difficulté à comprendre des pratiques migratoires qui divergent du modèle classique d'intégration permanente au pays d'accueil telle que la migration temporaire. Ce modèle pose le processus de migration comme linéaire et unidirectionnel : les migrant-e-s quittent leur pays d'origine et s'installent dans un nouveau pays auquel ils et elles s'intègrent ou s'assimilent de façon permanente. Cette perspective est réductrice et peine à rendre compte des migrations caractérisées par des mobilités temporaires et multiples. L'établissement définitif et permanent n'est pas la règle pour toutes les personnes migrantes (Kou et Bailey, 2014). La carrière migratoire n'est jamais fixe et unidirectionnelle ; elle évolue avec le temps et selon les expériences (Martiniello et Rea, 2014). Ce sont justement ces multiples possibilités qui font qu'on puisse qualifier certains parcours de carrière migratoire.

2.1.3 La pluri-contextualité

La notion de carrière migratoire permet de considérer que les imaginaires et les mentalités des personnes migrantes sont pluri-contextualisées. La pluri-contextualité renvoie au fait que les personnes conjuguent les contextes sociaux auxquels elles appartenait dans leur pays d'origine à ceux auxquels elles appartiennent dans leur pays d'arrivée (Martiniello, Puig et Suzanne, 2009 : 7). La migration contemporaine est marquée par des pratiques transnationales qui relèvent d'une présence multi-située (à la fois *ici* et *là-bas*) et d'une migration circulaire (Martiniello et Rea, 2014). La migration circulaire renvoie à la possibilité qu'une carrière migratoire soit marquée par plusieurs déplacements, impliquant parfois un ou des retours au pays d'origine, comme il peut arriver dans le cas des migrations temporaires. L'expérience migratoire donne ainsi naissance à une culture propre à l'individu, et à son couple. Celle-ci apparaît comme un bricolage entre des éléments (valeurs, coutumes, traditions, rôles, etc.) de la culture d'origine, de la culture d'accueil et des éléments singuliers propres aux individus. Cette culture spécifique « n'est ni celle du pays d'origine, ni celle du pays d'installation, mais un produit original soumis aux aléas des circonstances socio-historiques » (Moreau et Schleyer-Lindenmann, 1995 : 24, *in* Martiniello et Rea, 2011 : 5).

En outre, l'expérience de la migration est influencée par les nouvelles technologies d'information et de communication (TIC) (téléphones intelligents, internet, réseaux sociaux, etc.) qui produisent une dissociation du temps et de l'espace (Giddens, 1990) : être *ici* et *là-bas* en même temps. L'utilisation des TIC et la réduction de leur coût permettent d'entretenir des relations sociales à distance, et en particulier les relations familiales entre le pays d'accueil et le pays d'origine (Martiniello et Rea, 2014 : 1087). Martiniello et Rea citent l'exemple d'une enquête auprès de femmes polonaises qui vivaient en Belgique en tant que travailleuses domestiques. Pour certaines d'entre elles qui étaient mères, l'utilisation de leur téléphone cellulaire leur permettait de continuer à suivre l'éducation de leurs enfants en Pologne : « elles les appelaient plus de cinq fois par jour pour savoir s'ils et elles allaient à l'école, ce qu'ils et elles mangeaient, à quelle heure ils et elles allaient dormir »¹⁴ (2014 : 1087). Cet exemple montre que, notamment grâce à la démocratisation des TIC, les migrant-e-s ne sont pas fixé-e-s à leur lieu d'arrivée, mais qu'ils et elles demeurent multi-situé-e-s.

¹⁴ Traduit de l'anglais : « They called them more than five times a day to know whether they went to school, what they ate, at what time they went to sleep » (Martiniello et Rea, 2014 : 1087).

Il nous est alors essentiel de reconnaître la pluri-contextualité des expériences migratoires des personnes migrantes, mais aussi des couples. Étant donné que nous nous intéressons à des couples qui migrent temporairement (du moins initialement) et pour qui les migrations peuvent être multiples, cette notion permet de dépasser la représentation du parcours migratoire comme marqué par un *avant* et un *après* clairement séparés. Nous verrons, au contraire, que de multiples contextes s'insèrent dans une même carrière migratoire.

2.1.4 Les dimensions objectives et subjectives

La force du concept de carrière migratoire est qu'elle est construite à la fois objectivement et subjectivement. Elle se construit objectivement à travers «un parcours juridico-institutionnel et socio-économique» (Martiniello et Rea, 2011 : 3) et subjectivement à travers «la confrontation entre les attentes de départ et les réalités vécues [...] de l'expérience migratoire» (*id.*). Autrement dit, la carrière migratoire relève, d'une part, d'un certain nombre de faits de structure et, d'autre part, du vécu des personnes. L'interaction entre ces deux dimensions permet de donner une profondeur sociologique à l'analyse en rendant compte des manières dont des éléments subjectifs, tels que les horizons de possibilités, les aspirations et les actions entreprises pour les atteindre, peuvent changer aux yeux de la personne migrante, avec les modifications d'éléments de statut objectifs, tels que le statut légal (Martiniello et Rea, 2014). «Il est donc nécessaire, nous disent Martiniello et Rea (2011 : 3), d'étudier l'occupation des différents statuts en relation avec les changements de sens que les migrants donnent à leurs projets».

La carrière migratoire s'avère particulièrement pertinente dans le cadre de notre recherche dans la mesure où nous nous intéressons aux aspirations et aux contraintes (*subjectives*) qui se rattachent au statut (*objectif*) de travailleur-euse temporaire qualifié-e. Il est donc essentiel de considérer les manières dont ce statut objectif influence la place d'une personne migrante dans sa nouvelle société, les ressources et les stratégies qu'elle utilise pour contrer les difficultés ainsi que les manières dont ce statut oriente les possibilités et les modalités des projets migratoires (Sayad, 1991). Les avantages et les contraintes liés à ce statut influencent notamment la manière dont le couple se projette (ou non) vers l'obtention de la résidence permanente.

2.1.5 Les structures d'opportunités et de contraintes

Martiniello et Rea (2011 : 6) proposent d'adopter une approche en termes de structures d'opportunités et de contraintes afin d'identifier comment certains déterminants structurels interviennent dans la construction de la carrière migratoire. Il s'agit ici de s'intéresser aux manières dont des éléments de la structure administrative ou juridique, par exemple, peuvent « ouvrir » ou « fermer » des portes aux personnes migrantes. « L'État est un acteur clé » (*id.*) dans la structuration du contexte d'accueil ou de départ des migrant-e-s. Il intervient sur les flux migratoires internationaux par la création de différentes catégories de migrant-e-s et les différentes formes de citoyenneté qui en résultent (Pécoud, 2004 ; Guild, 2009). Les politiques relatives aux visas, les autorisations d'entrée sur le territoire, les politiques de résidence permanente et de citoyenneté n'en sont que quelques exemples (Martiniello et Rea, 2014 : 1088).

« Tous les statuts ne sont pas égaux entre eux », soulignent Martiniello et Rea (2011 : 4). Au Canada, comme dans des pays d'Europe (Martiniello, 2000), les statuts sont organisés de manière hiérarchique, c'est-à-dire que certains bénéficient de droits plus étendus alors que d'autres placent davantage les personnes migrantes dans des situations de précarité (Martiniello et Rea, 2014). Les statuts temporaires illustrent l'instabilité qui caractérise certaines formes de migrations contemporaines. Cependant, la particularité de la situation actuelle des politiques migratoires « réside moins dans la multiplication des statuts que dans leur enchevêtrement au cours d'une même carrière migratoire » (Rea, 2010 : 307). Autrement dit, non seulement le marché du travail se fragmente en une multitude de statuts d'emploi, mais au cours de leur vie, les personnes migrantes sont susceptibles d'occuper plusieurs emplois, relevant de différents types de statuts.

L'analyse de la carrière migratoire ne saurait toutefois se limiter aux éléments structurels. En effet, la carrière est aussi construite par des changements dans les perceptions, les motivations et les désirs des individus (Becker, 1963) — qui peuvent changer relativement à ces faits de structures, mais pas uniquement par rapport à eux.

2.1.6 Les perceptions de la réussite

Selon Becker (1991 [1963]), à l'arrière-plan de toute carrière se trouve une force motivante. La carrière est orientée selon certaines représentations du succès et de la réussite (Martiniello et Rea, 2011). La carrière migratoire ne se construit pas à travers un modèle unique. Les objectifs qui la motivent sont multiples et peuvent changer dans le temps. Martiniello et Rea notent que les conceptions de la réussite sont souvent marquées par le succès économique et la mobilité sociale ascendante : « l'accumulation d'argent grâce au travail acharné et l'accès à la consommation de luxe pourraient être considérés comme les indicateurs d'une carrière réussie des migrant-e-s »¹⁵ (2014 : 1085). La migration peut toutefois être motivée par une pluralité de facteurs, débordant largement des lectures centrées sur le monde du travail et la réussite économique.

Pour comprendre une carrière migratoire, il faut d'abord cerner le plan (ou les plans) et la stratégie (ou les stratégies) poursuivis par la personne. Les perceptions que les migrant-e-s ont de leur situation doivent être analysées selon les objectifs et les critères « qu'ils [et elles] utilisent pour définir l'échec et le succès » (Martiniello et Rea, 2011 : 4), en tenant compte des valeurs et des normes de la société d'origine et de la société d'accueil (*id.*). La mobilité sociale par le travail et l'éducation est généralement perçue favorablement dans la société d'accueil et la société d'origine (*id.*).

Les perceptions du succès et de l'échec peuvent être individuelles et collectives. Martiniello, Rea, Timmerman et Wets (2010) donnent à ce titre l'exemple d'une personne migrante en situation de grande précarité qui reste dans le pays d'accueil parce que, pour son réseau amical et familial du pays d'origine, le fait d'être dans un autre pays est *en soi* un succès. Il arrive ainsi qu'une carrière migratoire soit marquée par un conflit normatif entre, d'une part, « les objectifs personnels » de l'acteur-riche et, d'autre part, « les contraintes liées à la réussite » (Martiniello et Rea, 2011 : 5). Ces conflits normatifs peuvent engendrer des changements dans la manière dont une personne se perçoit et se rapporte à elle-même (*id.*).

L'analyse des normes et des valeurs des personnes migrantes implique le rejet de toute définition normative de l'intégration, notamment la définition nationale de l'intégration du pays

¹⁵ Traduit de l'anglais : « The accumulation of money thanks to hard work and the access to luxury consumption could be considered as the indicators of a successful migrant career. » (Martiniello et Rea, 2014: 1085).

d'accueil (Martiniello et Rea, 2014 : 1085). Notre enquête sur les projets migratoires des personnes qui migrent temporairement pour le travail, et de leur famille, doit donc prendre en compte le sens donné par les migrant-e-s à leurs activités personnelles, professionnelles et familiales.

Le concept de carrière migratoire met l'accent sur les expériences des personnes migrantes et propose des outils pour comprendre le sens qu'elles donnent à leur parcours. Il réconcilie les études sur l'émigration et l'immigration en examinant l'ensemble du processus de migration, particulièrement dans le contexte de la globalisation (Martiniello et Rea, 2014 : 1092). En insistant sur l'interaction entre, d'une part, les aspirations, les perceptions de la réussite et le rapport à soi et, d'autre part, les structures d'opportunités et de contraintes, il contribue à combler le fossé entre les niveaux micro et macro de la sociologie. Étant donné notre intérêt pour les parcours des personnes accompagnatrices de travailleur-euse-s temporaires qualifié-es, la carrière migratoire ne peut pas être pensée uniquement comme un parcours individuel. En ce sens, un élément important dans la compréhension de la carrière migratoire est l'histoire du couple.

2.2 Le projet migratoire du couple

Dans le champ de la migration qualifiée, la littérature s'est longtemps concentrée sur le lieu de travail et sur les trajectoires professionnelles individuelles. Cette conception tend à évacuer les aspects genrés du marché du travail globalisé et à laisser de côté la place des relations familiales et des réseaux sociaux plus larges dans le processus de migration (Kofman et Raghuram, 2005). Cette section se propose donc de montrer la nécessité d'aborder la place du couple dans le projet migratoire des travailleur-euse-s temporaires qualifié-e-s.

2.2.1 La migration dans l'histoire du couple

En s'engageant dans un projet professionnel à l'étranger par le biais des programmes de travailleur-euse-s temporaires spécialisé-e-s, les migrant-e-s doivent arriver à conjuguer le parcours de leur couple à leur carrière migratoire (Guilbert, 2010 : 158). S'inscrivant dans

l'histoire du couple, la migration impose une négociation des aspirations entre les deux partenaires.

Principalement associé au sociologue américain Anselm Strauss (1916-1996), le concept de négociation renvoie à une forme particulière d'interaction, conçue comme un moyen de « faire avancer les choses » (« getting things done », 1978) dans la vie sociale. Il s'agit, selon Strauss, d'une partie intégrante de la plupart des relations sociales. De ce point de vue, il est non seulement possible de parler de négociations ouvertes et explicites, mais aussi de négociations implicites et de « négociations silencieuses » (« silent bargains », *id.*). La négociation devient alors une manière de comprendre les obligations conjugales et familiales en dehors du simple respect de certaines règles sociales (Finch, 1989 : 181). Lars Evertsson et Charlott Nyman (2011) rappellent toutefois que l'intérêt pour le concept de négociation ne doit pas occulter le fait que la vie quotidienne des couples demeure dans une large mesure influencée par des conceptions traditionnelles du genre, du couple et de la famille : « le caractère de la vie quotidienne peut alors limiter l'espace et la nécessité de négocier et masquer le caractère genré de la vie quotidienne »¹⁶ (Evertsson et Nyman, 2011 : 72).

Dans la poursuite des travaux de Roine Johansson (1997), Evertsson et Nyman (2011) proposent de comprendre la négociation comme une forme d'interaction à travers laquelle les conditions de la vie quotidienne sont questionnées et des changements concernant la relation sont déterminés (Johansson, 1997: 11, *in* Evertsson et Nyman, 2011: 75). Des exemples que donnent Evertsson et Nyman (2009) sont la naissance d'un premier enfant, une offre d'emploi dans une autre région, le chômage, la mortalité et les investissements économiques majeurs tels que l'achat d'une maison. Selon Johansson (1997), dans la négociation, chaque individu a des objectifs et des intérêts différents, mais les deux ont aussi des intérêts communs, et ont plus à gagner en parvenant à un accord. Dans le contexte du couple et de la famille, les intérêts mixtes peuvent être compris en fonction du fait que les partenaires sont mutuellement dépendant-e-s et qu'ils et elles cherchent généralement à maintenir la relation (Evertsson et Nyman, 2011 : 75).

¹⁶ Traduit de l'anglais : « The taken for granted character of everyday life then can effectively limit the space and need to negotiate and mask the gendered character of everyday life » (Evertsson et Nyman, 2011: 72).

La négociation des aspirations entre les partenaires peut modifier les relations entretenues entre ceux-ci ainsi que les « solidarités familiales » (Dupuis, 2011 : 25). En effet, certaines décisions peuvent entraîner des déchirures au sein du couple quant aux aspirations de chaque membre (Guilbert, 2010 : 158). L'obtention d'un contrat de travail temporaire pourrait, par exemple, représenter une opportunité d'avancement pour un-e des membres du couple et une concession pour l'autre. La migration peut, en outre, modifier et réorganiser les rôles occupés par chacun des partenaires. Dans son mémoire de maîtrise au Département de sociologie de l'Université de Montréal, Jacinthe Dupuis (2011), donne à ce titre l'exemple de familles de migrant-e-s marocain-e-s installées à Montréal. Dupuis soutient qu'en s'installant au Québec, certains pères s'impliqueraient davantage dans l'éducation des enfants ou dans la réalisation des tâches domestiques. L'expérience de la migration peut ainsi reconfigurer les structures internes du couple, de sorte à modifier les rôles occupés par le père et la mère — dans le cas d'une relation hétérosexuelle.

Afin de naviguer dans le contexte de la globalisation des marchés du travail, les membres du couple développent des stratégies de migration qui participent à leur carrière migratoire. Comme le soulignent Kofman et Raghuram (2005), étant donné que les professionnel-le-s forment souvent des ménages avec d'autres professionnel-le-s, les femmes dans ces couples sont susceptibles d'avoir des compétences et un statut semblable aux hommes, et donc la possibilité d'accéder à certains marchés du travail spécialisés. Bandana Purkayastha (2005) note toutefois que les femmes sont moins susceptibles de migrer en tant que migrante principale (*lead migrant*), c'est-à-dire d'être celle dont les projets professionnels engagent le processus de migration. En effet, tel que précédemment mentionné¹⁷, en 2014, 78 % des travailleur-euse-s temporaires spécialisé-e-s présent-e-s au Canada étaient des hommes. Étant donné qu'elles migrent plus souvent en tant qu'accompagnatrices que migrantes principales, les compétences et les expériences passées des femmes migrantes ne sont pas nécessairement reconnues et elles n'ont pas le même accès aux services des États d'accueil (Irlande, 2005 ; Kofman et Raghuram, 2005).

¹⁷ Mentionné dans la section 1.2.2 (annexe VII, tableau 2, p. 137).

2.2.2 Le statut d'accompagnateur-riche

Le statut d'« accompagnatrice » est représenté et vécu de diverses manières. Les perceptions que les personnes ont de leurs occupations quotidiennes sont toujours à lier aux aspirations qu'elles ont en lien avec leurs projets. Pour certaines personnes, le statut d'accompagnatrice peut représenter une opportunité d'acquérir de nouvelles expériences, de poursuivre leur formation ou de se « recycler » dans de nouveaux secteurs (Nagel, 2005 ; Kofman et Raghuram, 2005).

Les personnes accompagnatrices ont besoin de leur propre permis de travail pour pouvoir travailler au Canada (MIDI, 2016). Les conjoint-e-s de travailleur-euse-s temporaires qualifié-e-s sont généralement admissibles à un permis de travail ouvert (PTO) (CIC, 2017 a), c'est-à-dire « un permis de travail qui n'est pas lié à un employeur donné » (CIC, 2017b). Les PTO offrent la possibilité de prétendre à des emplois dans divers milieux de travail. Cependant, ils ne garantissent pas que les compétences acquises par la personne dans son pays d'origine seront reconnues. Les personnes accompagnatrices peuvent donc avoir l'opportunité de travailler, mais le travail qu'elles trouvent ne relève pas nécessairement de leur domaine d'étude ni de leur niveau de compétences.

Par ailleurs, les conjoint-e-s de TTS peuvent faire des demandes de permis d'études. Bien qu'ils et elles ne soient pas résident-e-s permanent-e-s, ceux et celles qui décident de poursuivre ou d'entreprendre des études au Québec paient les mêmes frais de scolarité que les étudiant-e-s québécois-e-s (MIDI, 2016). Toutefois, le difficile accès aux cours de francisation est un exemple qui témoigne de la complexité de l'admissibilité aux services étatiques. En effet, si le CMM reçoit des demandes d'accompagnateur-riche-s de travailleur-euse-s temporaires qualifié-e-s, c'est parce qu'ils et elles n'ont pas directement accès aux cours gouvernementaux¹⁸. Le manque de connaissance de la langue française peut constituer une barrière à l'entrée à l'université pour des nouveaux arrivants et des nouvelles arrivantes qui souhaiteraient étudier au Québec.

¹⁸ Le site internet du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) fait état des critères d'admissibilité aux cours de francisation. Les titulaires d'un permis de séjour temporaire à titre de travailleur-euse temporaire ou d'étudiant-e étranger-ère et d'un Certificat de sélection du Québec (CSQ) ont accès à des cours à temps plein ou à temps partiel, mais leurs conjoint-e-s ne sont pas mentionné-e-s, mis-à-part dans la section sur les cours en ligne (MIDI, 2017).

Dans d'autres cas, pour les couples avec enfant(s), le statut d'accompagnateur-riche représente l'occasion d'une pause pour s'occuper de ces derniers. Martiniello et Rea (2014 : 1084) soulignent à ce titre que « la naissance d'un premier enfant peut avoir une plus grande importance dans la définition que donnent certaines femmes de leur identité sociale que la position qu'elles occupent sur le marché du travail »¹⁹. Cet exemple témoigne du fait que le travail — et l'insertion économique — n'est pas toujours l'objectif premier de la migration, même s'il est souvent le moyen qui la rend possible.

Les représentations et les aspirations liées à la formation, au marché du travail et à la famille sont toutes essentielles à la compréhension des carrières migratoires des personnes accompagnatrices. Carina Meares (2010) souligne, en outre, que prêter attention à l'intersection entre le travail des femmes migrantes et la vie domestique permet de révéler les façons complexes dont elles naviguent et donnent un sens à leur trajectoire, et de mettre en lumière les nombreuses transitions qui se produisent dans leur vie.

2.2.3 Le projet migratoire comme l'œuvre d'un tissage

Les travaux de Sin Yih Teo (2003) sur les motivations des couples migrants rappellent que les personnes accompagnatrices ne sont pas passives dans la création du projet migratoire et que les décisions des couples dépassent l'unique attrait du marché du travail. Les ménages qui aspirent à s'établir au Canada peuvent être motivés notamment par la qualité de vie ou par le désir de nouvelles expériences. Autrement dit, si pour certain-e-s l'espoir de trouver de meilleures opportunités d'emploi est inhérent à leurs motivations, pour d'autres, il s'agit davantage du désir de donner une nouvelle direction à leur vie (Teo, 2003 : 420).

Bien qu'elles ne soient pas nécessairement les migrantes principales (*lead migrant*), Teo (2003) insiste sur le rôle des femmes dans la constitution de l'imaginaire de la migration du ménage, démontrant que ces imaginaires sont l'œuvre d'un tissage entre les aspirations et les motivations des deux membres du couple. Il déconstruit ainsi l'idée selon laquelle le rôle d'accompagnatrice se limiterait à « suivre » un conjoint :

Un consensus général [dans la littérature] est que l'emploi des hommes est le principal motif de migration d'un couple (Bonney et Love, 1991). La

¹⁹ Traduit de l'anglais : « the birth of a first born child can, for some migrant women, hold greater importance in the definition of their social identity than the position that they occupy in the labour market » (Martiniello et Rea, 2014 : 1084).

migration est ainsi décrite comme « une série de mouvements “menés” par le mari, avec des épouses en arrière-plan dans un rôle passif » (Li et Findlay, 1999 : 172). Au cours de mes recherches, j’ai découvert une tendance surprenante qui va à l’encontre d’un tel argument ; c’est souvent la femme qui a eu l’*idée* de migrer. De plus, le *désir* d’émigrer était susceptible d’être plus fort chez la femme.²⁰ (Teo, 2003 : 428)

Dans le cadre de la présente recherche, il s’agira donc de comprendre le projet migratoire comme le fruit d’une négociation au sein du ménage, entre les aspirations et les désirs des deux membres du couple (Pettersson, 2011). Cette négociation inclut non seulement des aspects de la vie professionnelle, mais englobe aussi les projets migratoires et la vie domestique.

De manière à rendre compte du projet migratoire comme un tissage au sein du couple, il sera important de penser la décision de la migration comme s’inscrivant dans la durée. Jaclyn S. Wong (2017) rappelle, en ce sens, que la construction du projet migratoire est un processus. Wong soulève en effet que la plupart des travaux sur les couples qui migrent traitent la migration comme un fait accompli et peine à mettre au jour le processus par lequel la décision est prise par les partenaires qui négocient leurs aspirations compte tenu des contraintes rencontrées. Inscire le projet migratoire dans la carrière migratoire du couple nous assure ainsi de mieux saisir les aspirations des partenaires, ainsi que les transformations de celles-ci au cours du processus, avant, pendant et après leur déménagement à Québec.

Dresser un portrait des conjoint-e-s des travailleur-euse-s temporaires qualifié-e-s implique ainsi de réfléchir le projet migratoire qui les amène à Québec comme participant d’une carrière migratoire en constante transformation, dans un va-et-vient entre aspirations et contraintes, et comme l’œuvre d’une co-construction des membres du ménage. Les manières dont les personnes accompagnatrices se représentent les projets migratoires de leur couple — et y participent — sont multiples. L’enquête que nous avons menée auprès des conjoint-e-s de travailleur-euse-s temporaires qualifié-e-s nous permet d’avoir une meilleure compréhension de

²⁰ Traduit de l’anglais : « A general consensus is that male employment leads as the major migration motive for a couple (Bonney and Love, 1991). The migration is thereby characterized by “a pattern of moves ‘led’ by the husband, with wives trailing behind in a passive role” (Li and Findlay, 1999:172). In the course of my research, I uncovered a surprising trend that goes against the grain of such an argument; namely, it was often the wife who first had the idea to migrate. Moreover, the desire to migrate was more likely to be stronger in the wife » (Teo, 2003 : 428).

l'expérience de ces personnes, et de mieux cerner leurs besoins. Dans le troisième chapitre, nous développerons la méthodologie choisie pour y parvenir.

Chapitre 3.

Objectifs et méthodologie

Dans le cadre de cette recherche, nous dresserons le portrait d'accompagnateur-rice-s de travailleur-euse-s temporaires spécialisé-e-s qui habitent la ville de Québec. Nous nous concentrerons sur les représentations et les attentes qu'ils et elles ont par rapport à leur processus de francisation, leur parcours professionnel et académique, leur(s) migration(s) et leur couple, ainsi que sur les obstacles et les contraintes qu'ils et elles vivent ou ont vécus. Ce chapitre présente la pré-enquête, la question de recherche, les objectifs, les hypothèses et la méthode de recherche.

3.1 La pré-enquête

Au cours de l'automne 2017, nous avons réalisé une pré-enquête afin de nous familiariser avec le fonctionnement du Centre Mgr Marcoux et des cours de francisation. Cette pré-enquête a consisté en des rencontres avec le personnel du CMM — plus particulièrement les personnes impliquées dans le MIFFIM —, où nous avons fait de l'observation participante aux pauses cafés des cours de francisation et de l'observation non participante lors de l'assemblée générale annuelle du CMM.

Rencontres avec le personnel

Nous avons été accueillies pour la première fois au Centre Mgr Marcoux le 19 septembre 2017 par Margarita Morales, qui est responsable des bénévoles et des activités interculturelles. Mme Morales nous a parlé de l'historique du CMM et des cours de francisation. Elle nous a présentées à quelques membres du personnel du CMM, notamment à la Directrice, Ann Ruel, à la responsable à l'accueil et aux communications, Flor Salvador, et au responsable du projet Vivre Québec, Joseph Ramunni. Vivre Québec est un projet du CMM qui offre l'opportunité aux nouveaux arrivants et aux nouvelles arrivantes de découvrir la ville de Québec en faisant l'apprentissage d'une langue seconde (CMM, 2017 c). Nous avons eu l'occasion de nous entretenir plus longuement avec M. Ramunni le 17 octobre 2017, à la suite de la remise de notre offre de services à l'organisme. Ces rencontres nous ont permis de nous familiariser avec le CMM et de mieux saisir la complexité des enjeux entourant la migration temporaire qualifiée.

Pauses café

Le CMM privilégie les cours de francisation personnalisés. Les séances n'incluent généralement qu'un-e professeur-e bénévole et un-e ou deux participant-e-s. Pour ne pas gêner l'intimité de ces cours, nous avons préféré ne pas observer directement les séances. Margarita Morales nous a donc invitées à nous joindre aux participant-e-s lors des pauses café qui ont lieu au milieu de chaque séance. Ces brefs moments au cours desquels tou-te-s les participant-e-s et bénévoles se retrouvent dans le hall nous ont permis de faire la rencontre de quelques-un-e-s d'entre eux et elles. Mme Morales nous a présentées à certain-e-s des professeur-e-s bénévoles qui s'investissent au CMM depuis de nombreuses années. Pour la plupart retraitées, ces personnes nous ont fait part de leur amour de la langue française et du plaisir qu'elles ont à contribuer à l'accueil des nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes. Nous avons constaté que le profil des participant-e-s aux cours de francisation est varié : des hommes et des femmes de différentes tranches d'âge, principalement d'origine latino-américaine. Il ne nous était pas possible, cependant, d'identifier à première vue les statuts des personnes présentes.

Lors d'une visite au CMM le 17 octobre 2017, Mme Morales a profité de la pause café pour nous mettre en contact avec des femmes qui participent au programme de francisation et qui sont des accompagnatrices de travailleurs temporaires qualifiés. Toutes scolarisées, elles semblaient n'avoir toujours pas trouvé d'emploi à Québec. Leurs conjoints étaient, quant à eux, employés dans le secteur des technologies et de l'informatique.

Assemblée générale

L'assemblée générale annuelle (AGA) du Centre Mgr Marcoux a eu lieu le 26 septembre 2017. Cette AGA, à laquelle environ 25 personnes étaient présentes, avait notamment pour but de faire un bilan des activités du CMM et d'élire un nouveau conseil d'administration (CA). Après avoir donné quelques informations concernant les activités du centre, abordant brièvement le MIFFIM, un nouveau projet d'apprentissage du français par la musique a été annoncé. Une fois l'AGA terminée, Margarita Morales a présenté notre projet à plusieurs membres du CA afin qu'ils et elles connaissent notre implication au centre.

3.2 La question de recherche et les objectifs

À la lumière de nos rencontres avec le personnel du Centre Mgr Marcoux et de notre cadre théorique, et puisque nous souhaitons donner la parole aux accompagnateur-ric-e-s de

travailleur-euse-s temporaires spécialisé-e-s afin qu'ils et elles parlent de leur expérience de migration, notre question de recherche est la suivante :

De quelles manières les accompagnateurs et accompagnatrices de travailleurs et de travailleuses qualifié-e-s se représentent-ils-elles leur place dans le projet migratoire de leur couple ? Quelles sont les contraintes que vivent ces personnes dans la poursuite de leurs aspirations ?

De cette question de recherche découlent cinq objectifs qui ont été poursuivis au cours de l'enquête :

- 1) Dresser un portrait des accompagnateurs et accompagnatrices des travailleurs et des travailleuses temporaires spécialisé-e-s ;
- 2) Comprendre la représentation qu'ils et elles ont de leurs projets migratoires (passés, actuels et futurs), leurs motivations et les perceptions qu'ils et elles en ont ;
- 3) Saisir les manières dont ces projets migratoires s'inscrivent plus largement dans une carrière migratoire — à l'échelle individuelle et à celle du couple ;
- 4) Identifier les défis et les obstacles rencontrés par les accompagnateurs et accompagnatrices ; identifier les éléments de décalage entre leurs attentes initiales et leurs expériences vécues de la migration ;
- 5) Lier les besoins des accompagnateurs et des accompagnatrices à des services ou à des outils que le CMM pourrait leur offrir.

3.3 Les hypothèses

Considérant les statistiques gouvernementales, notre revue de la littérature et les informations fournies par le personnel du Centre Mgr Marcoux, nous avons formulé cinq hypothèses relatives à nos objectifs.

Nous avons d'abord posé l'hypothèse selon laquelle les accompagnateurs-trice-s seraient essentiellement des femmes, plutôt jeunes, scolarisées et majoritairement originaires de pays dits en développement.

Nous avons ensuite posé l'hypothèse d'une hétérogénéité des attentes et des objectifs liés au projet migratoire qui amène le couple à s'établir (temporairement) à Québec. Pour certains couples, il s'agirait d'une étape en voie de l'obtention de la résidence permanente, puis, ultérieurement, de la citoyenneté canadienne. Pour d'autres, il s'agirait d'un moment dans un

circuit de migrations futures. Ainsi, la ville de Québec ne serait pas toujours perçue comme la destination finale de la carrière migratoire.

Étant donné qu'il est question d'une population dont le français n'est pas forcément la langue première, nous avons ensuite posé l'hypothèse que la barrière de la langue pourrait constituer un défi rencontré par des accompagnateur-trice-s dans la réalisation de leur projet migratoire. Outre le problème de la langue, ces personnes pourraient être aux prises avec diverses difficultés d'insertion, telles que des droits limités (travail, santé, études, etc.), la non-reconnaissance des titres scolaires et des expériences étrangères, la lourdeur administrative et la discrimination ethnique (Ouellet, 2016).

Puisque le statut de l'accompagnateur-trice est lié à celui du conjoint ou de la conjointe, nous avons par ailleurs posé l'hypothèse que l'expérience migratoire pourrait être vécue différemment par les membres du couple, notamment si l'accompagnateur-riche ne dispose pas des mêmes droits que son conjoint ou sa conjointe (Ouellet, 2016). De telles expériences inégales pourraient, dans certains cas, créer des tensions au sein des couples et une renégociation du projet migratoire.

Pour ce qui est des recommandations en termes d'outils et de services spécifiques, considérant l'état actuel de la littérature sur les conjoint-e-s de travailleur-euse-s temporaires qualifié-e-s, nous n'avons pas posé d'hypothèse au début de la recherche. Nous estimions que nous ne pourrions les identifier qu'au terme de l'enquête. En ce sens, une section de notre conclusion est réservée à cet effet.

3.4 L'élaboration de la recherche

Étant donné notre intérêt pour les carrières professionnelles et migratoires des conjoint-e-s de travailleur-euse-s temporaires qualifié-e-s, notre recherche prend appui sur les méthodes d'analyse qualitatives. Les méthodes qualitatives prennent les réalités subjectives comme objets de connaissance scientifique, c'est-à-dire qu'elles se concentrent sur l'expérience vécue des personnes. Plutôt que de s'attarder à décrire des faits neutres ou objectifs, ce type de méthode implique que « le monde social est expérimenté, vécu, produit, compris, interprété » (Anadón et Savoie-Zajc, 2009 : 1). Les données subjectives recueillies permettent de mettre en lumière

les significations que les acteur-riche-s donnent à leurs expériences ainsi que les lectures qu'ils et elles font du monde (*id.*). La technique d'enquête que nous privilégions est celle des entretiens semi-dirigés, orientés selon l'approche des parcours de vie.

3.4.1 L'approche des parcours de vie

Deux dimensions occupent une place particulière dans l'approche des parcours de vie : la dimension temporelle (les temporalités historique, sociale et biographique), ainsi que les contextes de vie dans lesquels les individus s'insèrent (Gherghel, 2013 : 28). Cette théorie permet de réfléchir les manières dont les multiples rôles que l'individu peut remplir au sein de la société et des institutions qui la composent (famille, communauté, marché, État, etc.) sont intégrés à un même parcours de vie, entrant parfois en conflit les uns avec les autres (Fleury, 2013 : 94). Elle renvoie, en outre, à l'idée selon laquelle, à travers les réseaux de relations dans lesquels les individus s'inscrivent, les trajectoires individuelles s'entremêlent, s'influencent, voire dépendent les unes des autres (*ibid.* : 96).

Les notions de vie intégrées et interdépendantes, situées dans le temps et l'espace, sont fondamentales à la construction de notre outil d'enquête auprès des conjoint-e-s de travailleur-euse-s temporaires qualifié-e-s. En effet, comme nous l'avons vu, les migrations contemporaines sont marquées par la pluri-contextualité, par laquelle les personnes migrantes ont des attaches à la fois à leur milieu d'origine et aux différents endroits vers lesquels elles migrent. Par ailleurs, en gardant à l'esprit la contextualisation que nous avons faite de la migration dans un monde globalisé et genré, l'approche des parcours de vie nous permet de saisir comment les vies des répondant-e-s s'insèrent dans un monde marqué par de profondes inégalités sociales. Cette perspective est essentielle tant dans la construction de notre outil de collecte que dans l'analyse de nos résultats en ce qu'elle rend compte des manières dont les parcours de vie sont marqués par des dynamiques structurelles, sans pour autant être homogènes.

Dans le cadre de cette recherche, nous nous intéressons à la vie des migrant-e-s, à leurs attentes migratoires et à leurs expériences vécues à chaque destination, particulièrement à Québec. Étant donné que les carrières migratoires sur lesquelles la recherche se focalise se développent dans le temps et l'espace, nous avons privilégié la technique des entretiens semi-

dirigés qui permet de récupérer la narration à travers laquelle ces carrières sont formulées et interprétées (Creswell, 1998 ; De Gialdino, 2009).

3.4.2 Les entretiens semi-dirigés

Ancrés dans l'interaction chercheur-e/participant-e, les entretiens semi-dirigés permettent d'arriver à une compréhension plus complexe de la carrière migratoire du couple que celle construite uniquement à partir du point de vue des chercheur-e-s et des théories préexistantes à la recherche (Anaton et Savoie-Zajc, 2009 : 1). Cette technique laisse une place importante aux sentiments, aux aspirations et aux perceptions liés aux expériences vécues. Elle favorise ainsi l'analyse du sens que les acteur-ric-e-s confèrent à leur pratique et aux événements auxquels ils et elles sont confronté-e-s (Van Campenhoudt et Quivy, 2011). Ce « type spécial d'interaction conversationnelle » (De Gialdino, 2009 : 12) permet, en outre, d'analyser comment les personnes accompagnatrices de travailleur-euse-s temporaires qualifié-e-s se « présentent » et se « représentent ». C'est ainsi que nous avons accès aux manières dont ces personnes construisent quotidiennement leur identité, notamment au regard de leur rôle dans le projet migratoire du ménage (Dyer et Keller-Cohen, 2000 : 283; Järvinen, 2003 : 217, *in* De Gialdino, 2009 : 15).

Les dix entretiens semi-dirigés que nous avons menés auprès de conjoint-e-s de travailleur-euse-s temporaires qualifié-e-s ont duré entre 45 minutes et 1 heure 50 minutes. Nous avons laissé le soin aux participant-e-s de choisir les endroits et les moments auxquels les entretiens se sont tenus. De cette manière, ils et elles avaient davantage de contrôle sur le déroulement des rencontres et pouvaient se retrouver dans des environnements plus sécurisants (Desplat, Earle et Girard, 2016). Au besoin, nous avons accès à des locaux du CMM pour tenir nos rencontres. Un formulaire de consentement (annexe IV, p. 127 ; annexe V, p. 130) a été lu et signé par les participant-e-s avant chaque entretien. Ce formulaire visait à les informer des risques et des bénéfices liés à la participation à la recherche. Il leur garantissait notamment l'anonymat et le droit de se retirer de l'étude à tout moment. Les normes relatives à l'éthique et à la confidentialité seront respectées en détruisant toutes les transcriptions recueillies suite aux entretiens à la fin de cette recherche, soit en mai 2018.

Tous les entretiens semi-dirigés ont été enregistrés (audio) et retranscrits (verbatim). Les verbatims ont ensuite été codés à l'aide du logiciel d'analyse de contenu NVivo (annexe

VIII, p. 139). Ce logiciel permet l'importation et le découpage de verbatims en extraits, qui peuvent par la suite être attribués à une thématique. Le plan d'analyse (annexe VI, p. 132) a facilité le processus d'analyse du contenu des entretiens en structurant celle-ci selon les dimensions du schéma d'opérationnalisation de la recherche (annexe I, p. 120).

3.4.3 Le schéma d'opérationnalisation

La collecte de données auprès des accompagnateur-riche-s de travailleur-euse-s temporaires qualifié-e-s s'est organisé autour d'un schéma d'opérationnalisation (annexe I, p. 120), construit à partir de notre revue de la littérature et principalement informé par le concept de carrière. L'approche des parcours de vie surplombe l'ensemble de la recherche, dans la mesure où nous nous intéressons aux éléments qui marquent la vie des individus, et du couple. Le concept de carrière, tel que nous l'avons présenté au chapitre deux, nous permet d'appréhender plus précisément la vie des individus et des couples au niveau de leur expérience de la migration.

De manière à illustrer les différentes parties de la carrière que nous souhaitons interroger, nous avons dégagé trois dimensions : les aspects académiques/professionnels, les aspects migratoires et les aspects conjugaux. Nous pensons que dans la vie des personnes, ces dimensions s'enchevêtrent et s'interinfluencent, mais que de les diviser ainsi permet d'en saisir la spécificité. Pour chaque dimension de la carrière, nous nous sommes intéressées à deux sous-dimensions : les éléments objectifs et les éléments subjectifs. Cette division nous a permis de faire écho aux travaux de Martiniello et Rea (2011 ; 2014) sur la carrière migratoire. Rappelons que ces auteurs expliquent la manière dont la carrière migratoire est construite à la fois objectivement, par un parcours juridico-institutionnel et socio-économique, et subjectivement, par la confrontation entre les attentes et les expériences vécues (Martiniello et Rea, 2014).

À chaque sous-dimension est liée une série d'indicateurs. Aux éléments objectifs, on trouve des indicateurs tels que les établissements d'étude, le statut d'entrée à Québec et la situation matrimoniale. Aux éléments subjectifs, on trouve plutôt des indicateurs tels que les aspirations poursuivies, les représentations du succès ou de l'échec et la conciliation des rôles familiaux. L'ensemble de ces indicateurs met en relief tous les éléments que nous avons inclus dans nos entretiens avec des personnes accompagnatrices de TTS. Le schéma d'opérationnalisation nous a ainsi permis de construire notre instrument de collecte.

3.4.4 La construction de l'instrument de collecte

Les entretiens ont été réalisés à l'aide d'un schéma d'entretien semi-dirigé (annexe II, p. 123), construit à partir d'un schéma d'opérationnalisation (annexe I, p. 120) qui regroupe les concepts mobilisés pour cette recherche et les lie à des indicateurs. Nous avons ainsi abordé les thèmes suivants :

- Nous avons d'abord posé des questions relatives aux informations personnelles (statut matrimonial, personnes à charge, âge, milieu socio-économique d'origine, temps libre, revenu et situation financière) afin d'orienter le reste de notre entretien.
- De manière à ouvrir la discussion et à mettre en contexte la recherche, nous avons ensuite abordé le parcours de francisation des personnes enquêtées.
- Dans un troisième temps, nous avons cherché à retracer plus largement la carrière académique et professionnelle de chacun-e des membres du couple en insistant sur l'évolution de leurs aspirations personnelles et professionnelles, de leur formation et de leurs expériences passées de travail.
- En prenant en compte les dimensions familiales, nous avons posé des questions destinées à dresser un portrait de la carrière migratoire du couple. Il a été important ici d'interroger plus spécifiquement la personne accompagnatrice sur les manières dont elle se représente sa place dans le projet migratoire du couple et les aspirations qu'il ou elle a.
- Nous avons posé un dernier ensemble de questions aux enquêté-e-s afin d'élaborer sur l'histoire de leur couple, en cherchant notamment à connaître l'impact qu'a eu la migration sur celui-ci. Nous pensons qu'en gardant ces questions plus délicates pour la fin, les participant-e-s ont eu le temps de se sentir plus en confiance avec nous.

Nous avons effectué deux pré-entretiens avec des personnes accompagnatrices de travailleur-euse-e temporaires qualifié-e-s le 11 décembre 2017 et le 17 janvier 2018. Cette démarche visait à mettre à l'épreuve notre schéma d'entrevue, en nous offrant un aperçu des éléments sur lesquels nous devons maintenir notre attention et en mettant en lumière des éléments que nous aurions négligés au moment de la conception de l'outil de collecte.

Les pré-entretiens nous ont permis de valider la pertinence de notre schéma, particulièrement les grandes divisions : processus de francisation, parcours académique/professionnel, parcours migratoire et parcours du couple. Ensuite, ils nous ont

confirmé l'intérêt de la carrière migratoire, principalement les notions d'opportunités et de contraintes qui interagissent avec les aspirations des personnes migrantes. Enfin, ces entretiens ont permis de rendre compte du projet migratoire comme l'œuvre d'un tissage au sein duquel la personne accompagnatrice, bien qu'elle n'ait pas le statut de migrante principale (*lead migrant*), a un rôle actif.

L'exercice du pré-entretien a été formateur, non seulement en ce qu'il a validé un certain nombre de choix méthodologiques et théoriques, mais également en ce qu'il nous a permis de nous introduire au déroulement d'un entretien sociologique. Il s'agissait d'une occasion de pratiquer ce type particulier d'interaction. Étant donné que ces pré-entretiens ont fourni des éléments pertinents à notre question de recherche et que les participantes ont lu et signé un formulaire de consentement, nous avons décidé de les intégrer à notre échantillon.

3.4.5 La population à l'étude et le recrutement

La population de cette recherche est constituée de toutes les personnes qui sont des conjoint-e-s de travailleur-e-s temporaires qualifié-e-s et qui habitent la ville de Québec. Le recrutement de l'enquête a eu lieu de décembre 2017 à février 2018 par l'entremise du Centre Mgr Marcoux et de divers autres organismes communautaires de la ville de Québec qui travaillent auprès de nouveaux arrivants et nouvelles arrivantes. Ces organismes ont été contactés en personne, par courrier électronique et par téléphone et nous ont permis d'entrer en contact avec des répondant-e-s potentiel-le-s. Nous avons ensuite communiqué avec les personnes par téléphone et par courriel pour confirmer leur intérêt et leur disponibilité. Margarita Morales, organisatrice communautaire et responsable du bénévolat et du volet interculturel au Centre Mgr Marcoux, a pris contact avec certain-e-s participant-e-s du CMM afin de vérifier s'ils et elles accompagnent des travailleur-euse-s spécialisé-e-s. Nous avons eu l'occasion de rencontrer brièvement certaines de ces personnes au cours de la pré-enquête à l'automne, puis pour des entretiens à l'hiver²¹. Les participant-e-s nous ont eux-mêmes et elles-mêmes grandement aidé pour le recrutement. À plusieurs occasions, les personnes que nous rencontrions nous référaient ensuite à leurs connaissances et ami-e-s.

²¹ Pour des raisons de confidentialité, nous avons choisi de ne pas préciser combien des participant-e-s fréquentent le Centre Mgr Marcoux.

Nous avons rencontré un certain nombre de difficultés au cours du recrutement. D'abord, trouver des conjoint-e-s de travailleur-euse-s temporaires qualifié-e-s s'est avéré quelque peu difficile puisque cette catégorie de migration est relativement récente et son appellation relève du langage juridique. En outre, étant donné que certaines des personnes étaient au début de leur processus de francisation, la prise de contact a parfois été difficile. Nous avons donc traduit nos documents (notamment la lettre de sollicitation) en anglais, en portugais et en espagnol. Nous avons également mené deux de nos entretiens en anglais.

3.5 Le profil des participant-e-s

Cette section décrit brièvement les parcours des participant-e-s à nos entretiens. Afin de leur garantir l'anonymat, nous avons changé les prénoms des répondant-e-s et avons évité de nommer les entreprises au sein desquelles ils et elles travaillent ou avaient travaillé. Ces mêmes précautions ont été prises pour parler de leur conjoint-e. Nous avons aussi évité de fournir de trop nombreux détails sur les situations des personnes. Parallèlement, nous avons évité de nommer les participant-e-s lorsque celles-ci ou celui-ci critiquent les institutions gouvernementales ou communautaires.

Notre échantillon est composé de dix personnes accompagnatrices de travailleur-euse-s temporaires qualifié-e-s qui habitent la ville de Québec. Au moment de l'entretien, les participant-e-s étaient installé-e-s à Québec depuis une période allant entre sept mois et douze ans. Neuf de ces personnes sont des femmes. Les participant-e-s sont originaires de cinq pays différents : l'Australie, le Brésil, l'Écosse, la France et le Mexique. Deux sont de nationalité canadienne, originaires de l'Ontario. L'âge des participant-e-s varie entre 28 et 50 ans.

Toutes les personnes rencontrées sont dans des couples hétérosexuels. Neuf répondant-e-s sont marié-e-s ; une est conjointe de fait. Six couples ont des enfants. Les conjoint-e-s de tou-te-s les participant-e-s sont employé-e-s dans la ville de Québec : cinq travaillent dans le secteur de l'informatique ; deux sont ingénieur-e-s ; un est professeur et un travaille à la direction d'un chantier. Tous les couples ont migré vers la ville de Québec au moment de l'embauche du conjoint ou de la conjointe.

Les huit participantes qui n'ont pas la citoyenneté canadienne ont un visa temporaire lié au permis de travail fermé de leur conjoint. Pour sept d'entre elles, il s'agit d'un permis de travail ouvert qui les autorise à travailler au Canada²². Une d'entre elles a un visa qui ne lui permet ni d'étudier ni de travailler. Cette participante et une autre sont les seules de notre échantillon qui ne travaillent pas ou qui ne sont pas en recherche d'emploi. Une participante parmi les dix travaille à temps plein dans un domaine lié à sa formation.

Le Tableau 1, à la page suivante, présente les principales caractéristiques des participant-e-s.

²² Contrairement au permis de travail fermé, le permis de travail ouvert est « un permis de travail qui n'est pas lié à un employeur donné » (CIC, 2017b).

Tableau 1. Principales caractéristiques des répondant-e-s

Nom ²³	Pays d'origine	Âge	Sexe	Dernier emploi avant la migration	Secteur d'emploi du ou de la conjoint-e	Moment d'arrivée	Statut migratoire	Nb. d'enfants
Alana	Écosse	50	F	Gestionnaire (santé publique)	Direction d'un chantier	Mars 2017	Permis de travail ouvert	2
Alejandra	Mexique	38	F	Propriétaire d'un commerce	Informatique	Avril 2017	Permis de travail ouvert	3
Clare	Australie	47	F	Sans emploi	Ingénierie (compagnie multinationale)	Août 2017	Permis ne lui permettant pas de travailler ou d'étudier	2
Estelle	France	40	F	Assistante sociale	Informatique	Août 2017	Permis de travail ouvert	3
Louisa	Brésil	37	F	Informaticienne	Informatique	Mai 2017	Permis de travail ouvert	1
Luciana	Brésil	31	F	Agente de voyage	Informatique	Juin 2017	Permis de travail ouvert	0
Rachel	Canada (Ontario)	33	F	Rédactrice en chef et directrice des communications d'une fédération canadienne	Enseignement (université)	2012	Résidente canadienne	2
Rita	Brésil	31	F	Dentiste (spécialité en orthodontie)	Informatique	Avril 2017	Permis de travail ouvert	0
Silvia	Brésil	28	F	Employée au ministère de la justice	Informatique	Mai 2017	Permis de travail ouvert	0
Thomas	Canada (Ontario)	39	H	Gérant d'un commerce	Ingénierie	2006	Résident canadien	3

²³ Pour des raisons d'anonymat, nous utilisons des pseudonymes pour référer aux participant-e-s.

Alana

Alana est une femme écossaise âgée de 50 ans. Son mari a déménagé à Québec en novembre 2016 après avoir été engagé à la direction d'un chantier. Elle lui a rendu visite en décembre, puis elle l'a rejoint en mars 2017. Le couple a deux enfants d'âge adulte qui n'ont pas migré à Québec. Alana a d'abord fait des études d'infirmière, puis en obstétrique, en médecine de plongée et en santé au travail (*occupational health*). Dans l'année précédant sa migration, elle venait également de compléter un programme de deuxième cycle sur le leadership et les enjeux politiques dans le domaine de la santé publique. Avant de quitter l'Écosse, elle occupait un poste de gestion dans la santé publique. Alana a un permis de travail ouvert, mais pour l'instant elle n'est pas en recherche d'emploi. Elle souhaite d'abord apprendre le français. Elle suit, en ce sens, des cours de francisation dans différents établissements de la ville de Québec. L'entretien s'est déroulé en anglais.

Alejandra

Alejandra est une femme mexicaine âgée de 38 ans. Elle a d'abord déménagé deux ans aux États-Unis avec son mari et ses deux filles, aujourd'hui âgées de 9 ans et de 18 ans. La famille a ensuite déménagé à Québec en avril 2017 lorsque le conjoint d'Alejandra y a été engagé comme informaticien. Alejandra a débuté plusieurs programmes à l'université, dont la photographie, l'ingénierie et la philosophie, mais ne les a pas terminés. Avant sa migration, elle était propriétaire d'un salon de beauté, mais elle n'arrive pas à trouver un emploi dans son domaine à Québec. Elle souhaite donc entreprendre des études en gestion afin de pouvoir ouvrir son propre salon au Canada. Toutefois, comme elle a un permis de travail plutôt qu'un permis d'études, elle ne peut pas étudier. Elle suit présentement des cours en francisation et souhaite poursuivre son apprentissage de cette langue. Son entretien s'est majoritairement passé en français et à quelques moments Alejandra s'est exprimée en anglais.

Clare

Clare est une femme australienne de 47 ans. Elle est mariée et a deux enfants adolescents. Son mari est Australien d'origine belge et travaille comme ingénieur pour une multinationale. La compagnie lui a offert un contrat d'un an dans la ville de Québec. Clare a étudié au premier et au deuxième cycle en psychologie, mais elle est mère au foyer depuis la naissance de ses fils. La famille est arrivée à Québec en août 2017 et repartira en août 2018. Clare a choisi un visa qui ne lui permet ni de travailler ni d'étudier au Canada. Quelques fois

par semaine, elle participe à des cours de francisation offerts par des organismes communautaires. L'entretien a été mené en anglais.

Estelle

Estelle est une femme française âgée de 40 ans. Elle est arrivée à Québec en août 2017 avec son mari et leurs trois jeunes enfants. Elle qualifie ce déménagement de leur « première expatriation », ayant toujours vécu en France. Son mari a fait des études d'informaticien et a été engagé comme programmeur dans une entreprise à Québec. Estelle était assistante sociale en France dans la fonction publique depuis plus de 10 ans. Au moment de l'entretien en décembre 2017, Estelle entamait le processus de recherche d'emploi dans le domaine du travail social. Son permis de travail ouvert lui permet de postuler à des emplois au Canada. Cependant, certaines restrictions encadrent sa recherche d'emploi : elle doit faire reconnaître ses compétences et elle doit réaliser certains tests médicaux coûteux avant de pouvoir travailler auprès d'enfants ou dans le domaine de la santé.

Louisa

Louisa est une femme brésilienne âgée de 37 ans. Elle est arrivée à Québec en mai 2017 avec son mari et leur enfant de 2 ans. Les deux sont informaticien-ne-s de formation. Le conjoint de Louisa a été embauché comme informaticien dans une banque à Québec. Louisa est entrée au Canada avec un permis de travail ouvert. Le jour de l'entretien, en janvier 2018, elle venait d'être engagée comme informaticienne dans une compagnie de transport à Québec. Elle allait commencer à travailler à temps plein en février. Elle suit des cours de francisation depuis son arrivée. L'entretien s'est déroulé en français.

Luciana

Luciana est une femme brésilienne âgée de 31 ans. Elle est arrivée à Québec en juin 2017 avec son conjoint qui est informaticien. Le couple n'a pas d'enfants, mais envisage maintenant d'en avoir. Elle est diplômée au premier cycle en tourisme, mais elle a quitté son emploi d'agente de voyage en 2015. Luciana a un permis de travail ouvert. Au moment de l'entretien en février 2018, elle avait par ailleurs été récemment embauchée pour travailler à temps partiel pour la ville de Québec. Une de ses principales occupations est présentement l'apprentissage du français au sein de différentes institutions, dont les organismes communautaires et les commissions scolaires. L'entretien a été mené en français.

Silvia

Silvia est une femme brésilienne âgée de 28 ans. Elle est venue vivre à Québec en mai 2017 avec son mari, qui a été engagé comme informaticien. Le couple n'a pas encore d'enfant mais souhaite éventuellement en avoir. Ayant réalisé un baccalauréat en droit dans son pays d'origine, elle a travaillé pour le ministère de la Justice du Brésil. Elle a actuellement un visa de travail ouvert mais son diplôme n'a pas été reconnu. Elle souhaite donc se réorienter en travail social et entreprendre, s'il lui est possible, des études dans cette discipline dès l'automne 2018. De plus, elle a travaillé au service à la clientèle pendant quatre mois dans une boutique afin de pratiquer son français. Silvia avait déjà entrepris son processus de francisation au Brésil. Elle le poursuit maintenant en suivant des cours dans plusieurs institutions de la ville de Québec. L'entretien s'est déroulé en français.

Rachel

Rachel est une femme originaire de l'Ontario âgée de 31 ans. Elle est arrivée à Québec en 2012 alors que son conjoint venait d'être engagé comme professeur. Conjoint-e-s de fait, il et elle ont eu deux enfants en 2014. Rachel a un baccalauréat en journalisme et une maîtrise en éducation. Avant sa migration, elle était rédactrice en chef d'un journal à Toronto ainsi que coordonnatrice aux communications d'une fédération canadienne. Comme il est difficile de travailler comme journaliste en anglais à Québec, elle est maintenant pigiste et occupe un poste dans un syndicat. L'entretien s'est déroulé en français.

Rita

Rita est une femme brésilienne de 31 ans qui est arrivée à Québec en avril 2017. Mariée depuis quatre ans, elle n'a pas encore d'enfants, mais souhaite en avoir lorsque sa situation sera plus stable. Son conjoint a été engagé comme programmeur informatique dans une entreprise de Québec. Elle a étudié en médecine dentaire et a fait une maîtrise en orthodontie. Dès la fin de son baccalauréat, elle a commencé à travailler comme dentiste en même temps qu'elle complétait sa maîtrise. Bien qu'elle ait un permis de travail ouvert, les diplômes de Rita ne sont pas reconnus au Québec. Elle se dit certaine de vouloir demeurer dans le domaine de la santé et considère faire une technique en hygiène dentaire au cégep. Rita a entamé des cours de francisation dès son arrivée, et ce dans plusieurs institutions. L'entretien s'est déroulé en français.

Thomas

Thomas est né à Montréal dans une famille anglophone et a déménagé en banlieue de Toronto au cours de son adolescence. Sa conjointe, qui occupe un emploi comme ingénieure, est originaire de l'Ontario. Avant de venir s'établir à Québec il y a 12 ans, le couple a habité plusieurs villes de l'Ontario. Thomas et sa conjointe ont trois enfants âgés entre 10 mois et 9 ans. Thomas a réalisé sa 12^e année dans le système canadien-anglais. Avant sa migration, il était gérant dans un commerce. Une fois arrivé à Québec, il a occupé pendant deux ans un emploi au service à la clientèle dans une compagnie de télécommunications qui lui permettait de travailler dans sa langue maternelle. Depuis la naissance de son premier enfant, il est père au foyer et effectue quelques contrats à titre de travailleur autonome. Il réalise, en même temps, un diplôme d'études collégiales en gestion. L'entretien s'est déroulé en français.

Chapitre 4.

Le parcours migratoire

La notion de carrière migratoire (Martiniello et Rea, 2011 ; 2014) traverse l'analyse des discours de nos participant-e-s. Dans ce chapitre, nous cherchons en ce sens à dégager certaines récurrences dans les parcours des participant-e-s (Scott et Marshall, 2009), tout en mettant en lumière le sens qu'il et elles donnent à leur parcours (Martiniello et Rea, 2014). La première section de ce chapitre nous permettra de faire un portrait plus général des personnes accompagnatrices de travailleur-euse-s temporaires spécialisé-e-s. Puis, de manière à rendre compte de la migration comme un processus qui s'étend dans le temps et dans plusieurs espaces, plutôt que comme un découpage net entre un « avant » et un « après », le parcours migratoire se présente en trois parties : le projet migratoire, l'expérience migratoire et les projets futurs. Il s'agit de trois moments de la migration qui ne sont pas fixes ou mutuellement exclusifs, mais qui tendent plutôt à se chevaucher dans le vécu des migrant-e-s.

4.1 Portrait des accompagnateur-riche-s et de leur couple

Les couples sur lesquels porte cette recherche sont principalement formés de professionnel-le-s âgé-e-s dans la trentaine. Comme le soulignent Kofman et Raghuram (2005) dans leurs travaux sur la migration et le travail qualifié, étant donné que les professionnel-le-s forment souvent des ménages avec d'autres professionnel-le-s, les femmes dans ces couples sont susceptibles d'avoir des compétences et un statut semblables aux hommes. Parmi les dix participant-e-s, même celles qui ne travaillaient pas avant leur migration ou qui n'ont pas l'intention de travailler à Québec, huit ont complété des études universitaires et l'un, Thomas, est présentement en train de compléter un diplôme d'études collégiales.

Les conjoint-e-s des personnes rencontrées ont tou-te-s été embauché-e-s dans des secteurs d'emplois liés aux sciences ou aux technologies, ce qui fait écho à la tendance décrite par Castells (1996) à définir comme hautement qualifiées les personnes œuvrant dans ces secteurs d'activités. Comme le font valoir Kofman et Raghuram (2005), ces emplois sont occupés différemment selon le genre, favorisant ainsi la migration des hommes à titre de travailleur temporaire spécialisé. Dans le cas de relations hétérosexuelles, les femmes sont donc davantage susceptibles d'être les personnes accompagnatrices. Cette tendance a également été

constatée dans notre échantillon où seulement une femme (la conjointe de Thomas) a enclenché la migration par l'obtention d'un emploi spécialisé. À l'exception d'une accompagnatrice qui est informaticienne (Louisa), tou-te-s les accompagnateur-ric-e-s rencontré-e-s travaillaient dans des domaines liés aux soins, aux services à la clientèle ou dans le domaine juridique, des secteurs qui sont presque tous encadrés par l'État (Bauder, 2003 ; Iredale, 2005)²⁴. Notre terrain corrobore, en ce sens, l'idée selon laquelle les hommes accèdent davantage que les femmes à des secteurs d'activités hautement qualifiés à l'international et sont plus susceptibles d'être engagés à titre de travailleurs temporaires qualifiés (Kofman et Raghuram, 2005).

La moitié des couples de notre échantillon est originaire de pays d'Europe ou du Commonwealth (Australie, Canada, Écosse, France) et l'autre moitié est originaire d'Amérique latine (Brésil, Mexique). Les personnes d'origine brésilienne sont nombreuses dans notre échantillon (4/10). Il semble en effet y avoir un effort de recrutement particulier du Québec, et plus spécifiquement de la ville de Québec, au Brésil, notamment en informatique. Cette impression a été corroborée par les intervenant-e-s dans les institutions de francisation qui nous ont dit travailler avec beaucoup de personnes brésiliennes. Les accompagnatrices brésiliennes ont d'ailleurs toutes mentionné que les programmes Québec international ou Québec en tête ont recruté leur conjoint, tous informaticiens.

Parmi les dix participant-e-s, huit avaient un parcours de vie marqué par la mobilité avant leur migration à Québec : voyages de loisirs, voyages d'affaires, changements de ville, changements de pays. Deux participantes n'ont fait mention d'aucune mobilité antérieure à leur migration à Québec. Les parcours des travailleur-euse-s temporaires spécialisé-s et de leur conjoint-e apparaissent ainsi généralement comme des parcours de mobilités multiples. Le parcours d'Alana et de son mari a été particulièrement marqué par la mobilité : l'emploi du conjoint a amené la famille à beaucoup voyager à travers le monde ainsi qu'à habiter dans différentes régions d'Écosse. Alana explique que la mobilité fait partie de sa vie depuis un jeune âge, alors qu'elle a quitté l'île qu'elle habitait pour se rendre dans une ville où elle pourrait aller à l'école :

So basically from the age of 12 we were away most of the time. And when you're brought up on an island you're brought up to know you're going to be

²⁴ Dans la section 4.3.2, nous traiterons de la reconnaissance des diplômes et des compétences des personnes accompagnatrices.

going. [...] by far the majority of people go. So that's just something that you know that you'll do.²⁵ (Alana)

Les parcours de vie des participant-e-s à notre recherche, qui sont marqués par de multiples mobilités, reflètent le postulat selon lequel l'établissement définitif et permanent dans une ville ou un pays n'est pas la règle pour toutes les personnes migrantes (Kou et Bailey, 2014 ; Martiniello et Raa, 2014). Les parcours qui mènent les couples à s'établir à Québec ne sont pas fixes et unidirectionnels ; ils évoluent avec le temps et selon les motivations, les opportunités, les expériences. En ce sens, la migration des travailleur-euse-s temporaires spécialisé-e-s à Québec s'inscrit dans une carrière migratoire.

Tou-te-s les participant-e-s à cette recherche ne partagent évidemment pas la même histoire de vie : les personnes que nous avons rencontrées ont toutes vécu des situations différentes desquelles elles ont leur propre interprétation subjective. Considérant ces différences, la description de leurs parcours « doit être comprise comme un portrait synthèse plutôt qu'une trajectoire contraignante ou univoque » (Beaudry, 2015 : 67). Cette synthèse des discours donne à voir les particularités des parcours de chacune des personnes et les manières dont elles y donnent sens, tout en étant soucieuses d'inscrire le vécu de ces personnes dans des dynamiques structurelles plus larges qui les influencent. Parmi les éléments communs aux couples, tous les parcours migratoires sont marqués par l'élaboration d'un projet migratoire vers la ville de Québec.

4.2 Le projet migratoire

Comprendre un parcours migratoire implique d'abord de cerner le projet migratoire, c'est-à-dire l'ensemble des motivations, des plans et des stratégies qui guident la planification d'une migration — ici la migration vers la ville de Québec. Le projet est ainsi la première étape du parcours où les personnes, en prévision de leur migration, « mobilisent des stratégies, font face à des obstacles et à des échecs et en viennent à identifier un éventail de possibilités qui s'offrent [à elles] » (Beaudry, 2015 : 66). L'objectif est ici d'illustrer le déroulement de l'élaboration du projet migratoire qui précède l'installation des migrant-e-s rencontré-e-s à

²⁵ L'entretien duquel a été tirée cette citation a été réalisé en anglais. La traduction française est la suivante : « En bref, dès l'âge de 12 ans on était partie la majorité du temps. Et quand tu es élevé sur une île, tu es élevé à savoir que tu vas quitter. [...] De loin la majorité des personnes quittent. Donc c'est juste quelque chose que tu sais que tu vas faire » (Alana).

Québec. Dans cette section, nous portons donc notre attention sur les motivations sous-jacentes au projet migratoire, au choix de la destination et à la préparation du projet.

4.2.1 Les motivations

Une première distinction à faire entre les projets migratoires des participant-e-s concerne la manière dont l'opportunité s'est présentée à eux et à elles : il peut s'agir d'une opportunité recherchée ou offerte. Autrement dit, certain-e-s travailleur-euse-s ont entamé un processus de recherche d'emploi au terme duquel leur couple a déménagé à Québec, tandis que d'autres se sont fait offrir un emploi à Québec directement par l'entreprise. Dans le premier cas, les travailleur-euse-s ont eu à entamer des démarches auprès des entreprises, par le biais de certains programmes comme Québec en tête ou Québec international, alors que dans le second, les travailleurs ont été recrutés directement par une entreprise, soit parce qu'ils entretenaient déjà des contacts avec celle-ci (une même entreprise qui travaille à l'international) ou parce qu'ils étaient connus dans leur secteur d'activité. Ils ont ensuite décidé de saisir l'opportunité de travail à Québec.

En ce sens, les personnes rencontrées fondent leur projet migratoire sur la recherche ou la prise d'opportunités. À la lumière de nos entretiens, ces projets sont animés par trois principales forces motivantes, souvent interreliées, soit 1) les conditions de travail, 2) la recherche d'une meilleure qualité de vie et 3) la possibilité de vivre une expérience enrichissante.

La recherche de meilleures conditions de travail

Pour certains couples, les opportunités de travail constituaient en elles-mêmes une des principales motivations à la migration. Le conjoint de Rachel rêvait, par exemple, d'être professeur dans une université. C'est d'abord pour accomplir son rêve professionnel que le couple se préparait à migrer :

Il voulait être prof... Donc ça voulait dire qu'on était prêt à aller n'importe où... dans les États-Unis aussi, aux Pays-Bas. (Rachel)

Quelques-unes des personnes rencontrées ont mentionné que les conditions de travail de leur conjoint dans leur pays d'origine étaient difficiles, ce qui a motivé la recherche d'autres emplois à l'international. Le conjoint d'Estelle vivait notamment des difficultés avec l'un de

ses supérieurs, ce qui nuisait à sa santé. Estelle affirme en effet avoir remarqué que son mari éprouvait des difficultés quotidiennes. Elle ajoute ensuite que c'est pour cette raison qu'il et elle ont décidé d'entamer des démarches pour travailler à l'étranger.

Je le voyais déprimé tout ça et ça se ressentait sur le quotidien parce qu'effectivement du coup le weekend il était souvent préoccupé, pas agréable, colérique. [...] C'est vraiment juste parce qu'effectivement le travail lui pesait, jouait sur sa santé même je pense, qu'on a pris [la] décision [de partir].
(Estelle)

Louisa a quant à elle relevé que la situation économique du Brésil rend la sécurité d'emploi difficile et qu'elle et son conjoint craignaient que la situation ne se dégrade. Beaucoup de ses ami-e-s auraient en effet perdu leur emploi. Dans le même sens, Luciana, qui travaillait en tourisme, mentionne qu'au Brésil, elle devait travailler jusqu'à 12 heures par jour pour avoir suffisamment d'argent pour subvenir à ses besoins :

Au Brésil, on travaillait beaucoup. Parfois je travaillais 12 heures. 12 heures par jour... ughh... et la qualité [de vie] c'est un peu plus difficile. On pense tout le temps à l'argent, on doit survivre. (Luciana)

Les conditions de travail très difficiles n'amélioraient en rien les conditions de vie de Luciana et de son conjoint au Brésil et constituaient même des contraintes importantes à leurs aspirations professionnelles. Dans un tel contexte, la migration leur apparaissait comme un projet à envisager pour échapper aux conditions de travail qui ne cessent de se détériorer et qui affectent leur santé physique et psychologique dans leur pays d'origine. Au projet de migration correspond donc la possibilité de meilleures conditions d'emploi, mais également d'une meilleure qualité de vie.

La recherche d'une meilleure qualité de vie

La qualité de vie est, en effet, une des motivations exprimées par de nombreux-ses participant-e-s. Tous les couples venant d'Amérique du Sud étaient principalement motivés par la recherche de sécurité. À ce sujet, Silvia dit :

Au Brésil [la sécurité] est un problème. Quand tu es ici, il n'y a pas de préoccupation avec ça la sécurité, tu n'y penses pas. [...] Ça donne un sentiment de liberté. (Silvia)

Au-delà des conditions de travail difficiles, Luciana et son conjoint ont finalement décidé d'entreprendre une migration après avoir vécu une attaque violente à Rio :

C'était ce jour-là qu'on a pensé : « Oui, on y va ». (Luciana)

La recherche d'un environnement davantage sécuritaire est une motivation mentionnée par toutes celles venant d'Amérique du Sud. La qualité de vie qu'elles et leur famille avaient dans leur pays de résidence précédent était altérée par un sentiment de peur constant. Le Canada, et la ville de Québec, sont perçus comme correspondant davantage à leurs désirs de sécurité et de liberté.

Thomas et sa conjointe, qui habitaient dans une banlieue de Toronto, se disent davantage satisfait-e-s de la qualité de vie à Québec. Pour le couple, il était hors de question de demeurer dans la métropole canadienne :

On voulait partir de Toronto. À ce point-là, c'était n'importe où, mais pas Toronto. (Thomas)

Selon Thomas, la ville de Québec est dotée de toutes les caractéristiques urbaines de Montréal ou de Toronto, sans les inconvénients :

On peut tout faire ici qu'on peut faire à Montréal ou Toronto... Mais, il y a la moitié des problèmes... Les gens ici chialent pour le trafic sur la Capitale, mais ça dure trois kilomètres pis c'est fini... Nous, à Toronto, on était loin dans les banlieues, pis y avait du trafic pour deux heures juste se rendre à la job. C'était l'enfer. Mais ici le trafic c'est rien [rires]. (Thomas)

Thomas remarque que le trafic routier qui l'irritait à Toronto est nettement moins important à Québec, ce qui améliore sa qualité de vie. En plus de préférer l'ambiance de la ville qui a notamment un faible taux de criminalité et un intérêt historique, Thomas remarque que le coût de la vie est nettement moins élevé qu'à Toronto.

Québec est donc reconnu pour sa qualité de vie : une ville sécuritaire et tranquille, dans laquelle il est facile de circuler. Ces caractéristiques sont d'autant plus recherchées par les couples qui ont des enfants. En effet, pour ces derniers, les partenaires se disent motivé-e-s par l'idée d'offrir à leurs enfants un cadre de vie correspondant à leurs aspirations et à leurs valeurs, d'où l'intérêt de migrer dans une ville qui répond davantage à leurs attentes.

Une nouvelle expérience à un moment opportun

Combiné au fait que le moment ait été jugé opportun, le souhait de vivre une nouvelle expérience fait également partie du projet migratoire de plusieurs couples. En effet, pour certain-e-s répondant-e-s, il s'agissait d'un bon moment pour vivre cette expérience. L'âge des

enfants et la situation dans le pays de résidence précédent ont fait en sorte que plusieurs couples se sont lancés dans cette expérience migratoire. À ce sujet, Clare dit :

This year, it was perfect for us because ... yeah, I mean the timing was good. Other things had come up previously and family, for various family reasons it wasn't the right timing and schooling and whatever.²⁶ (Clare)

Contrairement à des propositions qu'avait eues la famille de Clare dans le passé, l'opportunité de travail dans la ville de Québec est apparue comme une possibilité intéressante puisqu'elle survenait à un moment propice pour ses enfants, son conjoint et elle.

Pour les couples qui ont des enfants, vivre dans une nouvelle ville apparaît, en outre, comme une expérience de vie formatrice par laquelle les enfants feront de nombreuses découvertes et apprentissages. En effet, Clare considère qu'il s'agit d'une opportunité pour ses enfants de vivre une expérience immersive. Dans le même sens, Thomas se disait ouvert à aller vivre quelques années dans un autre pays afin de donner l'opportunité à ses enfants de voyager et de découvrir le monde.

Les projets migratoires des couples sont animés par plusieurs motivations. Pour les couples qui ont été recrutés, le désir de vivre une nouvelle expérience et le fait que celle-ci survienne à un bon moment est central aux motivations du couple. Pour la plupart des autres couples, il s'agit aussi d'accéder à de meilleures conditions d'emploi et à des conditions de vie qui répondent davantage à leurs attentes. En ce sens, les forces motivantes des couples sont grandement influencées par leur situation dans leur pays de résidence précédent et les différences entre les aspirations des couples s'expliquent en partie par des disparités socioéconomiques. En plus de ces motivations, d'autres considérations se sont jointes à l'élaboration du projet migratoire, comme le choix de la destination.

²⁶ L'entretien duquel a été tirée cette citation a été mené en anglais. La traduction française est la suivante : « Cette année, c'était parfait pour nous parce que... ouais, je veux dire que le moment était opportun. D'autres opportunités s'étaient présentées avant et pour différentes raisons familiales ce n'était pas le bon moment avec l'école et tout » (Clare).

4.2.2 Le choix de la destination

Un élément commun à tous les projets migratoires des participant-e-s est qu'il implique la ville de Québec et le Canada, qui sont perçus comme attrayants pour diverses raisons. Pour certains couples, l'attrait de Québec fait partie du projet initial et pour d'autres, c'est à travers des recherches qu'ils choisissent le Canada et le Québec. Lorsque Louisa et son conjoint ont décidé de quitter le Brésil, le couple a fait des recherches et a entamé des démarches dans quelques pays, dont l'Espagne, le Portugal et le Canada. Leur choix s'est ensuite fixé sur le Canada :

Nous avons fait le tour de beaucoup de pays comme je l'ai dit avant, quel est le meilleur choix, meilleur meilleur choix [de destination] et le Canada c'est parfait. (Louisa)

Le choix de la destination joue aussi un rôle dans les projets migratoires des couples qui se sont fait offrir un poste directement. En effet, les conjoints de Clare et d'Alana ont été sollicités à d'autres reprises auparavant et les couples avaient refusé les offres dans ces villes aux États-Unis et en Europe de l'Est. Clare explique en ce sens que plusieurs éléments, tels que le cheminement académique de ses enfants et les responsabilités familiales, ont été pris en compte au moment d'accepter l'offre d'emploi dont la destination :

I mean there had been other opportunities to move overseas. Either the timing hadn't been right or the place [rises] didn't appeal.²⁷ (Clare)

Cette citation illustre l'importance qu'a joué le lieu dans la décision du couple. Le Canada et la ville de Québec comportent donc certains attraits qui participent au choix des couples.

L'attrait du Canada

Le Canada a la réputation d'être un pays d'immigration : il fonde son avenir sur une politique d'immigration permanente et en fait un de ses symboles (Asal et Hachimi, 2015 : 484). Parmi les huit participantes qui ne sont pas originaires du Canada, plusieurs ont évoqué la représentation qu'elles avaient des Canadien-ne-s comme « friendly » et « sympathiques » et du Canada, comme un pays « agréable », « ouvert » et « accueillant » pour les immigrant-e-s. La perception que le Canada reçoit beaucoup d'immigrant-e-s et que des institutions sont en place pour les accueillir constitue un des principaux attraits pour Louisa :

Je préfère le Canada parce que [...] nous pensons que c'était un pays qui reçoit bien les immigrants [...]. Il est préparé à travailler avec les immigrants et les

²⁷ L'entretien duquel a été tirée cette citation a été réalisé en anglais. La traduction française est la suivante : « Je veux dire, il y avait eu d'autres opportunités de déménager à l'étranger. Soit le moment n'était pas bon ou l'endroit [rises] n'était pas attrayant » (Clare).

autres pays non. Alors je pense « au Canada, c'est préparé, nous sommes +1, +1 » mais pour les autres pays nous sommes l'immigrant. (Louisa)

Alana a, quant à elle, mentionné la manière dont l'histoire de l'immigration canadienne est proche de celle de l'Écosse.

Coming from the island in Scotland, we've got a huge history of immigration [...] so a huge amount of people from where I come from have come to Canada, you know, a huge amount, and New Zealand and where else, but primarily New Zealand and Canada would be the two main places. My own family would have, not would have but did, did go.²⁸ (Alana)

La migration d'Alana au Canada s'inscrit ainsi dans une logique historique qui valorise la proximité culturelle. La Nouvelle-Zélande et le Canada constituent d'ailleurs les deux principaux endroits où Alana serait prête à habiter, autre que l'Écosse.

Des participantes ont parfois décrit l'image qu'elles se faisaient du Canada par opposition aux États-Unis, qui auraient un climat politique moins accueillant et moins d'attraits culturels. Pour ces raisons, certains couples ont refusé des offres aux États-Unis, tandis qu'ils ont accepté celle au Canada :

[My husband] could have been based in the US or Canada and the US wasn't that appealing [...] Well I guess the States didn't appeal because of 1) Trump [rires] and I think 2) one of the locations was Pittsburgh—which I've never been there but it doesn't particularly appeal.²⁹ (Clare)

Years and years ago, my husband was offered a very good job in Houston Texas and ... that was a no go for us [rires] [...] You know, to do with, um, mainly to do with the culture.³⁰ (Alana)

Des participantes ont également mentionné la qualité des services sociaux et des institutions qu'elles associaient au Canada. Par exemple, Alejandra apprécie le système d'éducation du Québec qui compte plusieurs paliers. En effet, elle dit qu'ici, avec les cégeps, les gens ont la possibilité de faire deux ou trois années d'éducation postsecondaire et de tout de

²⁸ L'entretien duquel a été tirée cette citation a été réalisé en anglais. La traduction française est la suivante : « Venant de l'île en Écosse, on a une importante histoire d'immigration [...] donc une importante quantité de personnes d'où je viens sont venues au Canada, t'sais, une importante quantité, et en Nouvelle-Zélande et ailleurs, mais principalement la Nouvelle-Zélande et au Canada seraient les deux principaux endroits. Ma propre famille, y auraient, pas y auraient, mais y a, y a été » (Alana).

²⁹ L'entretien duquel a été tirée cette citation a été mené en anglais. La traduction française est la suivante : « [Mon mari] aurait pu être basé aux États-Unis ou au Canada, et les États-Unis n'étaient pas très attrayants. [...] Ben, je pense que les États-Unis n'étaient pas attrayants parce que 1) Trump [rires] et je pense que 2) une des destinations étaient Pittsburgh — où je ne suis jamais allée, mais ce n'est pas particulièrement attrayant » (Clare).

³⁰ L'entretien duquel a été tirée cette citation a été mené en anglais. La traduction française est la suivante : « Il y a des années, mon mari s'était fait offrir un très bon emploi à Houston au Texas... et il n'en était pas question [rires]. T'sais, principalement en ce qui a trait à, hmm, la culture » (Alana).

même avoir un diplôme, ce qui rend le parcours académique plus dynamique au sens où davantage de types de scolarité existent. Elle dit :

J'ai vu qu'au Québec il y a beaucoup de choses qui sont bonnes, comme l'éducation. C'est dynamique, vous avez beaucoup de diplômés. Par exemple, au Mexique, pour ma carrière, ma profession pour laquelle je suis allée à l'Université, c'était cinq ans. Mais si tu étudiais deux ans tu avais rien. Je ne sais pas si c'est comme ça ici, mais je trouve que tu peux aller au cégep deux ou trois ans, après tu peux continuer avec l'université, mais tu peux avoir des diplômés. (Alejandra)

Le système d'éducation fait donc partie des conditions attrayantes qui ont motivé un projet de migration vers le Canada et plus particulièrement au Québec.

L'attrait de la ville de Québec

Au sein du Canada, qui a la réputation d'être un pays accueillant où il y a des opportunités de travail, la ville de Québec représente un attrait particulier pour les couples qui ont choisi de s'y établir. Pour tous les couples, le choix de la ville de Québec implique au moins en partie un aspect d'employabilité, dans la mesure où les travailleur-euse-s avaient une offre d'emploi à Québec au moment de leur migration. Comme nous l'avons mentionné, tou-te-s les conjoint-e-s des personnes que nous avons rencontrées travaillent dans les domaines des sciences et de la technologie. La ville de Québec se présente comme un pôle d'attraction dans ces « secteurs d'excellence » (Québec en tête : travailler, 2018). Estelle explique ainsi que son conjoint était motivé par le projet que lui proposait une compagnie du domaine informatique dans la ville de Québec :

On a choisi Québec parce que, d'une part, le projet lui plaisait bien et puis on s'est dit que pour les enfants Québec ça ressemble un peu à une ville française, quelque part en termes de taille, de langue, ça serait plus facile pour l'adaptation que Montréal qui est peut-être plus impressionnante, où il faut mieux parler anglais. (Estelle)

Cet extrait met en lumière l'attrait professionnel, mais aussi d'autres motivations associées à la ville de Québec. Comme pour Estelle, la ville de Québec a parfois été décrite par opposition à la ville de Montréal, une ville de la province où plusieurs couples ont aussi considéré s'établir.

Outre l'aspect du développement de la carrière et celui de la qualité de vie que nous avons abordés plus haut, deux principales caractéristiques de la ville de Québec ont été évoqués par les participant-e-s : la beauté des lieux et la langue française. La beauté de la ville est un des aspects qu'apprécie Clare, dont la famille ne sera à Québec que pour un an. Lorsque le

conjoint d'Alana s'est fait offrir son emploi de directeur de chantier à Québec, il est venu en voyage à Québec pour quelques jours et a été séduit par la beauté de la ville.

It's a beautiful city here, you know, the old city is really stunning. I guess there is a lot to explore around this area.³¹ (Clare)

When he was offered the job, he came across for a weekend. [...] And then he came back and said "It's a beautiful place". (Alana)³²

Le caractère francophone de la ville de Québec constituait également un attrait pour certains couples, soit parce que la langue leur était déjà familière — comme c'est le cas pour la famille d'Estelle qui est d'origine française — ou parce qu'ils souhaitent l'apprendre.

I guess here I felt like it was different enough to warrant moving. I think, you know, if you move somewhere and for like a year, you want it to be something different. And the language, even though the language is obviously a challenge.³³ (Clare)

Nous reviendrons plus spécifiquement sur la place du français pour les personnes accompagnatrices dans la section 4.3.1 qui se concentre sur leur processus de francisation.

Le choix de la destination de la migration des couples n'est pas laissé au hasard. Au-delà de l'attrait professionnel, de nombreux aspects, comme la beauté des lieux, les institutions, la qualité de vie ainsi que la langue participent à la construction du projet migratoire des couples. En effet, les partenaires choisissent le Canada et la ville de Québec en réponse à certaines de leurs aspirations. Pour certain-e-s des TTS et de leur conjoint-e, le Canada — et la ville de Québec en particulier — comme destination est à la base du projet migratoire alors que pour d'autres, c'est au terme de recherches comparatives entre plusieurs destinations internationales que le couple fait le choix de migrer au Canada et au Québec. Dans tous les cas, le projet a dû être préparé et c'est à cela que la prochaine section s'intéressera.

³¹ L'entretien duquel a été tirée cette citation a été réalisé en anglais. La traduction française est la suivante : « c'est une ville magnifique ici, t'sais, la vieille ville est vraiment épatante. Je pense qu'il y a beaucoup de choses à explorer autour de cette région » (Clare).

³² L'entretien duquel a été tirée cette citation a été réalisé en anglais. La traduction française est la suivante : « quand il s'est fait offrir l'emploi, il a traversé pour une semaine. [...] Et ensuite il est revenu et m'a dit "C'est en endroit magnifique" » (Alana).

³³ L'entretien duquel a été tirée cette citation a été réalisé en anglais. La traduction française est la suivante : « J'imagine qu'ici je sentais que c'était assez différent pour valoir la peine de déménager. Je pense, t'sais, que si tu vas quelque part et que c'est pour un an, tu veux que ce soit différent. Et la langue, bien que la langue soit évidemment un défi » (Clare).

4.2.3 La préparation du projet migratoire

Tel que précédemment mentionné, certain-e-s travailleur-euse-s peuvent être directement recruté-e-s par des entreprises alors que d'autres doivent plutôt postuler pour un emploi au Québec. Pour les premier-ère-s, le projet migratoire débute donc avec l'offre de l'entreprise et est initié par cette dernière, alors que pour les seconds, le projet migratoire débute avant d'avoir postulé. La durée de l'élaboration du projet diffère ainsi entre les couples et influence la manière dont l'élaboration du projet migratoire est vécue.

Pour les personnes qui initient elles-mêmes le projet migratoire par la recherche d'emploi, la succession des étapes de la migration s'apparente davantage au processus décrit par le gouvernement du Québec, dans la mesure où les personnes s'informent d'abord sur les opportunités de travail et sur le Québec, puis entrent en contact avec les entreprises, lesquelles prennent ensuite en charge les démarches auprès du MIDI et de Services Canada. Après avoir postulé à plusieurs entreprises, ces couples ont parfois eu à choisir entre différentes offres d'emploi.

Dans les cas où le travailleur a été recruté directement par une compagnie, le couple a eu à accepter ou à refuser l'offre, puis l'entreprise s'est chargée des démarches gouvernementales. Clare explique en ce sens que son conjoint et elle ne projetaient pas initialement de déménager, mais lorsque l'opportunité s'est présentée, il et elle ont décidé de la saisir :

It wasn't on the radar at that point in time so we [...] weren't yeah, thinking about the possibility of moving maybe. But then when we had the option, I guess yeah, it was an appealing one.³⁴ (Clare)

Une autre distinction concerne la durée d'élaboration du projet précédant la migration. Bien que, dans tous les cas, un certain nombre de démarches propres aux politiques migratoires ont été prises en charge par les employeur-euse-s, tous les couples ont aussi eu à faire des recherches et à prendre en charge des préparatifs liés à l'élaboration du projet migratoire. Toutefois, le processus semble durer plus longtemps pour certains couples que pour d'autres. Pour la moitié des couples, les démarches ont été caractérisées par la rapidité. Pour d'autres dont les démarches prennent plus de temps, le processus est davantage caractérisé par l'attente

³⁴ L'entretien duquel a été tirée cette citation a été réalisé en anglais. La traduction française est la suivante : « ce n'était pas sur notre radar à ce moment donc on [...] ne pensaient pas, ouais, à la possibilité de peut-être déménager. Mais ensuite quand on a eu l'option, j'imagine que, ouais, elle était attrayante » (Clare).

et le stress. En effet, pour les cinq couples originaires du Commonwealth ou d'Europe, une fois que le travailleur ou la travailleuse a été embauché-e par l'entreprise, la migration s'est passée dans les six mois suivants. Pour les autres couples, originaires d'Amérique du Sud, les démarches administratives ont été laborieuses et longues, processus qui a été vécu difficilement par les couples qui fondaient leur projet migratoire sur le travail temporaire à Québec :

Oui... c'était vraiment beaucoup de stress ! [Se touche le cœur] Quand je pense à ce moment je me dis « ohhhh oh mon dieu » je ne sais pas comment on a réussi ça. [...] J'étais très stressée, « qu'est-ce qui se passe si on y va vraiment ? » et ma vie était comme paralysée. (Luciana)

Comme les projets futurs se fondent sur l'espoir de migrer vers la ville de Québec, les mois d'attente pendant lesquels les couples ne savent pas si et quand ils auront à quitter leur pays, leur famille et leur travail deviennent une source de stress importante. Autrement dit, le pays d'origine et la manière dont l'opportunité s'est présentée semblent avoir influencé la préparation du projet migratoire et surtout le temps nécessaire avant que celui-ci se concrétise.

4.2.4 Le projet migratoire : au-delà des attraits économiques

Un aspect essentiel de la notion de carrière migratoire est la force motivante qui engage la migration, laquelle est orientée selon les représentations que les personnes migrantes ont du succès et de la réussite (Martiniello et Rea, 2011). Nos entretiens corroborent les travaux de Sin Yih Teo (2003) sur les motivations des couples migrants dans la mesure où les décisions des couples dépassent l'unique attrait du marché du travail et de la réussite économique. Nos résultats montrent que les couples qui aspirent à s'établir au Canada, et dans la ville de Québec, peuvent notamment être motivés par l'attrait des conditions de travail, la qualité de vie et la nouveauté. Nous pouvons donc affirmer, avec Teo (2003), que si pour certain-e-s l'espoir de trouver de meilleures opportunités d'emploi est inhérent à leurs motivations, pour d'autres, il s'agit davantage du désir d'améliorer plus généralement leurs conditions de vie.

Si ces personnes ont choisi de migrer vers la ville de Québec, c'est parce que cette ville était perçue comme pouvant répondre à leurs aspirations. L'élaboration d'un projet migratoire implique en ce sens une sélection double (Teo, 2003 a : 420) : d'une part, les travailleur-euse-s temporaires spécialisé-e-s – et conséquemment leur conjoint-e-s – obtiennent des permis de travail parce qu'ils et elles sont sélectionné-e-s par des entreprises québécoises ; d'autre part, ces personnes sélectionnent les villes où elles souhaitent postuler, et éventuellement s'établir,

et ce en fonction de certaines valeurs et aspirations. Cette double sélection illustre l'interaction entre des éléments objectifs et des éléments subjectifs, centrale à la notion de carrière migratoire. En effet, les projets de répondant-e-s se construisent à partir d'une opportunité d'emploi rendue possible par les politiques migratoires canadiennes, mais aussi à partir de leurs propres aspirations.

Selon Hughes (1937), les motivations d'une personne qui s'engage dans une carrière demeurent rarement inchangées en raison de l'expérience et du passage du temps. La façon dont les aspirations des couples se concrétisent et se transforment dans la ville de Québec influence ainsi leur expérience migratoire.

4.3 L'expérience migratoire

Bien que les expériences migratoires soient hétérogènes et influencées par l'articulation de différents aspects objectifs, comme le statut juridique, et des aspects subjectifs, dont les aspirations professionnelles, migratoires et familiales, nous avons identifié des éléments qui leur sont communs. Les stratégies développées pour répondre aux contraintes sont multiples et touchent de nombreux aspects de la migration. En abordant les difficultés vécues et les stratégies développées, cette section traite de plusieurs aspects de l'expérience, comme la francisation, la reconnaissance des compétences, les discriminations, les liens sociaux et la connaissance des institutions.

4.3.1 Le processus de francisation

Étant donné le contexte de la ville de Québec où 93,9 % des gens ont le français comme langue maternelle (Statistique Canada, 2016a), il est généralement nécessaire pour les personnes migrantes de pouvoir s'exprimer en français si elles souhaitent trouver un emploi. Parmi les neuf couples de notre échantillon dont le français n'est pas la première langue, seulement deux travailleurs temporaires spécialisés sont en mesure de travailler dans leur langue maternelle, l'anglais, à Québec : ceux qui ont été directement recrutés pour l'emploi. Notons qu'il s'agit dans les deux cas de postes de pouvoir dans des entreprises multinationales. Tou-te-s les autres travailleur-euse-s connaissaient ou ont eu à apprendre le français avant leur migration puisque les entretiens et le recrutement avec les entreprises se sont déroulés en

français. Il n'y a donc pas d'obligation formelle pour les travailleur-euse-s de savoir parler français, mais cette compétence apparaît généralement comme nécessaire à la recherche d'emploi dans une ville francophone. La situation est semblable pour les personnes accompagnatrices en ce qu'elles n'ont pas l'obligation formelle de connaître le français, mais que plusieurs se sont vues limiter l'accès au marché du travail puisque leur connaissance de la langue n'était pas suffisamment avancée.

Toutes les personnes interrogées, à l'exception d'Estelle qui est d'origine française, ont cherché à apprendre ou à améliorer leur connaissance du français dans le contexte de leur migration à Québec. Plusieurs lieux d'études ont été mentionnés, notamment le Centre Mgr Marcoux, les universités, les cégeps (publics et privés), le Centre Mgr Marcoux et le Centre Mieux-Être des immigrants. Différentes stratégies de francisation ont été développées par les participant-e-s, telles que l'apprentissage par les cours de francisation, par les implications dans la vie politique de Québec et par le travail.

Parmi les neuf participant-e-s non-francophones, trois n'avaient aucune connaissance de la langue avant leur arrivée (Alana, Alejandra et Louisa). Trois autres avaient eu des cours de français pendant leur parcours académique mais n'avaient pas cherché à reprendre leur apprentissage du français en prévision de leur arrivée (Clare, Rachel et Thomas). Finalement, l'apprentissage du français faisait partie du projet migratoire des trois autres répondantes qui avaient déjà entamé leur processus de francisation au Brésil (Luciana, Rita et Silvia). À l'exception de Thomas et de Rachel qui résident à Québec depuis un certain nombre d'années, les participantes suivent toutes encore des cours en francisation dans le but de poursuivre leur apprentissage.

Les stratégies d'apprentissage

Une stratégie employée par plusieurs concernant l'accès à des cours de francisation était la combinaison entre deux institutions, notamment entre le Centre Mgr Marcoux et le Centre Louis-Jolliet. En effet, elles étaient nombreuses à suivre des cours dans les deux institutions afin de profiter des différents types d'enseignement. Les personnes accompagnatrices disent apprécier l'enseignement du français au Centre Mgr Marcoux qu'elles qualifient de personnalisé dans le sens où elles peuvent pratiquer leur français oral, alors qu'au Centre Louis-Jolliet, elles bénéficient principalement de cours plus formels qui les aident à développer leur compréhension et leur grammaire.

À son arrivée en 2012, Rachel était en mesure de suivre gratuitement des cours en francisation à l'université où son conjoint a été embauché. Bien qu'elle ait suivi des cours pendant près d'un an et demi, l'apprentissage du français pour Rachel passe surtout par ses implications dans diverses activités politiques :

Mais la réalité, c'est que pour moi, c'était plus important de m'impliquer dans la ville pour apprendre le français qu'être dans des cours à [l'université].
(Rachel)

À travers ses implications communautaires et syndicales, Rachel a fait la rencontre de nombreuses personnes, dont beaucoup de francophones avec qui elle a pu pratiquer son français.

Les enfants de Rachel ont aussi grandement contribué à son apprentissage du français. Étant donné que ses enfants fréquentent un CPE francophone et qu'ils poursuivront leur éducation en français, ils sont, aux dires de Rachel, complètement bilingues. En ce sens, elle se dit constamment en apprentissage de la langue par le biais de ses enfants. Aussi, ayant accouché de ses enfants à Québec, elle a eu à apprendre le langage médical et à trouver des outils lui permettant de comprendre toutes les informations qui lui étaient transmises :

Je pense qu'en réalité ma formation en français s'est poussée encore plus par les enfants parce que pendant ma grossesse, j'ai eu une grossesse de crises, des problèmes [médicaux] dans les débuts. [...] Mais c'était tout, tout, tout en français... mon médecin m'a dit « oh je peux parler un peu en anglais si tu veux », mais son anglais était horrible, incompréhensible. (Rachel)

En plus d'être une aide à l'apprentissage du français, les enfants sont ainsi une motivation supplémentaire à apprendre et à maîtriser la langue. Comme Rachel, Thomas souligne qu'il peut être difficile pour les parents qui ne sont pas francophones de défendre les intérêts de leurs enfants dans une langue nouvelle. D'ailleurs, Thomas souligne que lorsqu'il discute avec l'enseignante de son fils, leur rencontre prend davantage de temps que celles des parents francophones, afin de s'assurer que Thomas et l'enseignante se soient bien compris. Il ajoute que puisqu'il réfléchit parfois en anglais, il doit traduire ses pensées, mais que dans la traduction, il y « a des affaires qui se perdent » (Thomas).

Les contraintes

À partir du mois d'avril 2018, seules les personnes ayant un visa d'étude pourront suivre des cours de francisation au Centre Louis-Jolliet. Toutes celles que nous avons rencontrées qui y suivent exceptionnellement des cours sont seulement dotées d'un permis de travail et n'y

auront donc plus accès en avril 2018 à moins d'obtenir un visa d'étude. Toutes les personnes concernées ont souligné leur mécontentement et les répercussions négatives, comme le ralentissement de leur apprentissage, qu'une telle décision gouvernementale aura sur le processus de francisation, mais aussi sur la carrière professionnelle des personnes accompagnatrices :

Comment je vais apprendre un travail si mon français c'est petit ? Je fais des efforts. Je fais, je fais beaucoup de choses [pour apprendre]. [...] Je pense que le gouvernement fait une erreur. (Alejandra)

Les personnes accompagnatrices ont rencontré d'autres difficultés tout au long de leur apprentissage du français. En ce sens, l'accessibilité aux cours de francisation peut aussi être contrainte par les moyens financiers. Toutes ne peuvent accéder à certaines institutions de francisation puisque les frais d'inscription sont trop élevés. En outre, les trois femmes qui avaient suivi des cours en francisation au Brésil en prévision de leur arrivée avaient commencé à apprendre le français de France plutôt que le français québécois. Elles sont en effet plusieurs à avoir mentionné qu'il y a une différence entre ces deux façons de parler le français et que les Québécois-e-s sont plus difficiles à comprendre notamment en raison de leur débit rapide.

La place de la francisation dans l'expérience migratoire

La francisation constitue la principale occupation de plusieurs participantes. Il s'agit pour elles d'une étape nécessaire avant de pouvoir commencer à travailler dans leur domaine ou d'entamer de nouvelles études. En ce sens, interdire les cours de francisation offerts par les commissions scolaires aux personnes accompagnatrices ne détenant pas un permis d'étude pose un véritable frein à la réalisation de leurs nouvelles aspirations professionnelles.

Alana souligne aussi que les cours de francisation permettent de s'occuper. Sans le projet d'apprendre le français à Québec, elle se demande comment elle aurait meublé son temps :

If I hadn't come to somewhere where I then set out to learn the language, what on earth would I do with my time ? ³⁵ (Alana)

³⁵ L'entretien duquel a été tirée cette citation a été menée en anglais. La traduction française est la suivante : « Si je n'étais pas venue quelque part où j'avais le projet d'apprendre la langue, qu'est-ce que j'aurais bien pu faire de mon temps ? » (Alana)

En effet, il s'agit pour plusieurs de l'activité à laquelle elles accordent le plus de temps. Le Centre Louis-Jolliet est le principal milieu de vie pour Rita :

J'étudie, j'étudie... et quand je sors d'ici [le Centre Louis-Jolliet], je reste à la maison. (Rita)

En plus de meubler leur temps, les cours de francisation constituent des lieux de rencontres. L'apprentissage du français devient ainsi une activité sociale où les personnes accompagnatrices peuvent se créer de nouvelles relations et sortir de l'isolement.

La place que prend la francisation dans le projet migratoire dépend de la durée du projet. Pour celles et celui dont le projet se veut à long terme, l'apprentissage occupe ou a occupé une place importante. Pour ces personnes, la perte d'accès à certains centres s'avère un défi de taille. Or, pour Clare qui est consciente que sa migration à Québec ne durera qu'une année, la francisation occupe une place secondaire :

I guess that since it's a one year, it's probably different. If we were moving here permanently I think we would probably all be more intensely involved.³⁶
(Clare)

Elle ajoute:

I probably wasn't that keen to do like a French everyday sort of thing, like I think it would have felt a bit intense. I mean different if I was kind of here for longer and planning to work. Then I would have, yeah then I think I would have felt frustrated if I couldn't access those services.³⁷ (Clare)

Ainsi, l'apprentissage du français pour Clare constitue davantage un loisir qu'une nécessité. Toutefois, elle est consciente que si elle souhaitait demeurer à Québec, la francisation serait pour elle une priorité. Autrement dit, si sa migration devenait permanente, l'apprentissage du français pourrait prendre une place plus importante dans son projet migratoire.

Bien que l'apprentissage de la langue représente pour plusieurs participant-e-s un défi important dans l'expérience migratoire, il est aussi associé à des moments de fierté et de

³⁶ L'entretien duquel a été tiré cet extrait a été mené en anglais. La traduction française et la suivante : « Je pense que puisque ce n'est qu'un an, c'est probablement différent. Si on déménageait ici permanemment, je pense qu'on serait probablement tous impliqués de manière plus intense » (Clare).

³⁷ L'entretien duquel a été tiré cet extrait a été mené en anglais. La traduction française et la suivante : « Je n'étais pas tellement motivée à être en mode un cours de français par jour, genre, je pense que ça aurait été un peu intense. Je veux dire, ça aurait été différent si j'étais ici pour plus longtemps et si je prévoyais travailler, alors là j'aurais, ouais, je pense que je me serais sentie un peu frustrée si je ne pouvais pas avoir accès à ces services » (Clare).

réussite. En effet, interrogée sur ses meilleurs moments, Rita répond qu'il s'agit de l'instant où elle s'est rendue compte qu'elle comprenait les personnes francophones de son entourage :

Comprendre le français québécois [rires] parce que c'est très difficile ! (Rita)

La fierté de Rita est d'autant plus grande que sa méconnaissance du français constituait un obstacle important dans les premiers mois de son arrivée à Québec :

[Les moments] les plus difficiles... quand j'ai reçu un homme chez moi pour installer la télé et je ne savais pas parler [rires]... et il a commencé à parler avec moi et je n'ai rien compris et mon mari était au travail et je ne peux pas comprendre [...] et il a commencé à écrire dans le Google *traductor* et on s'est parlé avec le Google [traduction]. [rires] (Rita)

Elle souligne par le fait même que des stratégies peuvent être développées, notamment grâce aux technologies, de manière à pallier certaines difficultés en lien avec la langue. Les dictionnaires en ligne et les sites de traduction peuvent, par exemple, compenser une méconnaissance de la langue, sans toutefois remplacer les cours en francisation. En effet, les outils en ligne peuvent remédier temporairement à une contrainte, mais ne peuvent, à long terme, permettre une connaissance de la langue suffisante pour vivre et travailler à Québec.

La barrière de la langue était une contrainte à laquelle les personnes accompagnatrices s'attendaient en décidant d'habiter la ville de Québec. Toutefois, d'autres difficultés ont été vécues comme des surprises, telle que la non-reconnaissance de leurs compétences.

4.3.2 La (non-) reconnaissance des compétences

Étant donné que notre échantillon est majoritairement composé de personnes hautement scolarisées, la plupart des personnes rencontrées avaient une stabilité d'emploi avant leur migration ainsi qu'un sentiment de réussite et de reconnaissance. Or, leur expérience migratoire les confronte à une nouvelle difficulté : la non-reconnaissance de leurs diplômes et de leurs compétences. Dans notre échantillon, six répondantes ont cherché à faire reconnaître leurs compétences et/ou leurs études universitaires afin d'intégrer le marché du travail québécois. Parmi elles, quatre femmes n'ont pas réussi à faire reconnaître leur formation académique et une n'a pas pu faire reconnaître ses expériences professionnelles. Le marché du travail québécois devient ainsi inaccessible pour ces personnes accompagnatrices bien qu'elles soient hautement scolarisées. N'étant pas reconnue par le système d'éducation québécois ou par le gouvernement du Québec, la formation de ces personnes accompagnatrices n'est pas valorisée

auprès des employeur-euse-s. Cette situation peut paraître paradoxale considérant que les personnes rencontrées ont presque toutes le même niveau de compétences ou de diplomation que leur conjoint doté d'un statut de travailleur temporaire spécialisé. Ces personnes se trouvent alors contraintes dans leur recherche d'emploi et, dans bien des cas, envisagent de se réorienter.

Estelle, Luciana, Rita et Silvia, qui ont toutes complété des études supérieures, n'ont pas pu faire reconnaître leurs diplômes depuis qu'elles sont arrivées. Parmi elles, Estelle, qui est travailleuse sociale, semble être la seule qui n'aura pas à entreprendre des nouvelles études :

Normalement, de ce que j'en ai compris, il faut que je fasse deux choses. Il faut que je fasse un dossier pour faire reconnaître mes équivalences et après il y a tout ce qui est inscription à l'ordre, qu'on n'a pas en France. [...] Je m'étais pas trop renseignée. Je m'étais renseignée plus sur l'ordre des travailleurs sociaux parce que je pensais que c'était ça qu'il fallait faire et j'avais pas commencé vraiment les démarches parce que je pensais ça ne mettrait pas autant de temps, que j'aurais plus de temps. (Estelle)

La demande d'équivalence prendrait environ six mois et coûterait à Estelle 116 \$. Si elle fait reconnaître son diplôme français, elle pourra ensuite entreprendre des démarches pour intégrer l'ordre des travailleurs sociaux et des thérapeutes conjugaux et familiaux du Québec (OTSTCFQ).

Silvia, Luciana et Rita avaient respectivement complété des études universitaires en droit, en tourisme et en dentisterie au Brésil et avaient toutes travaillé quelques années dans leur domaine avant d'arriver à Québec. Étant donné que les systèmes juridiques brésiliens et québécois diffèrent, Silvia ne parvient pas à faire reconnaître ses études universitaires et considère se réorienter complètement. Luciana explique qu'elle peine à faire reconnaître son baccalauréat parce qu'il n'existe pas de programme de tourisme équivalent au Québec :

Je suis bachelière en tourisme, mais ici il n'y a pas de cours de tourisme dans l'université. Donc je n'ai pas un cours universitaire, je n'ai pas de bac. Je ne sais pas. Je dois faire une, l'équivalence, mais il n'y a pas un bac. (Luciana)

Quant à elle, Rita, qui avait exercé plusieurs années sa profession dans son pays d'origine, doit faire plusieurs examens et quelques années de cours si elle souhaite être dentiste au Québec. Puisqu'elle souhaite continuer à travailler dans le domaine de la santé, elle prévoit entreprendre un diplôme collégial comme technicienne en hygiène dentaire.

Alejandra critique le fait que ses années d'expérience ne soient pas reconnues au Québec. En effet, elle n'arrive pas à trouver un emploi dans un salon de beauté de la ville alors qu'elle était propriétaire d'un salon de beauté dans son pays d'origine pendant dix ans. Plusieurs participantes critiquent en ce sens le manque d'information fournie aux personnes accompagnatrices en ce qui a trait à la reconnaissance de leurs qualifications. Bien que Rita comprenne qu'il puisse y avoir des différences dans l'exercice de certaines professions entre les pays, elle considère que les gouvernements québécois et canadien devraient faire davantage d'efforts pour faciliter la reconnaissance des diplômés :

Je pense qu'elle peut être plus ouverte pour les immigrants qui commencent à venir parce que [ils] vont venir plus. (Rita)

Plusieurs accompagnatrices ont ainsi vu leur qualification non reconnue. Alors qu'elle tend parfois à être considérée comme une donnée objective, la qualification apparaît dans ce contexte comme le résultat d'un « contexte historique et social particulier » (Rose, 2012 : 19 ; Beaudry, 2015 : 48) : la qualification est attribuée « de l'extérieur » plutôt qu'inhérente aux caractéristiques d'un travail, d'un poste ou d'un-e travailleur-euse (*id.*). La reconnaissance (ou non) de la qualification d'une personne pour un emploi « est la résultante d'un rapport social qui attribue des valeurs différentes aux travaux réalisés dans la société » (Rose, 2012 : 19). L'analyse de nos entretiens montre, à ce titre, une valeur inégalement attribuée aux travailleur-euse-s selon le lieu d'obtention de leurs compétences et de leur diplôme. On ne peut donc penser la non-reconnaissance des diplômes sans considérer les discriminations que peuvent subir les personnes migrantes.

4.3.3 Les discriminations

Comme l'a souligné Myriam Ouellet (2016 : 13), les personnes migrantes peuvent être confrontées à des discriminations ethniques. De nombreuses formes de discriminations peuvent être vécues. Ouellet donne l'exemple des discriminations que peuvent vivre les travailleur-euse-s temporaires spécialisé-e-s qui viennent de pays dits en développement et qui se font imposer par leurs employeur-euse-s des « conditions de travail inégalitaires » (Ouellet, 2016 : 13) par rapport aux employé-e-s né-e-s au Québec.

Dans le cadre de notre enquête auprès d'accompagnateur-riche-s de travailleur-euse-s temporaires spécialisés-e-s, plusieurs participant-e-s ont affirmé avoir été bien accueilli-e-s par les habitant-e-s de la ville de Québec et trouvent que ceux-ci et celles-ci ont fait preuve de

respect à leur égard. Aucun-e n'a affirmé avoir vécu de la discrimination directe (insultes, violences physiques) de la part d'autres Québécois-e-s. Une femme (Estelle) a toutefois mentionné avoir de la difficulté à tisser des liens d'amitié avec les habitant-e-s de la ville. Louisa a, quant à elle, mentionné être inquiète que ses enfants puissent vivre des discriminations à l'école en raison de leur origine ethnique, comme c'est arrivé aux enfants de quelques un-e-s de ses ami-e-s.

Certaines répondantes se questionnent à savoir si elles ont reçu un traitement différencié lorsqu'elles ont cherché à intégrer le marché du travail parce qu'elles étaient des personnes migrantes et que leur statut n'est pas permanent. En effet, Estelle a l'impression que parce que son permis est temporaire et que ses expériences sont françaises, elle rencontre davantage d'obstacles dans sa recherche d'emploi :

Je me demande si le fait d'avoir sur mon CV que de l'expérience française, est-ce que c'est ça qui bloque ? Qui fait qu'on ne me répond pas, ou est-ce que c'est l'histoire des permis temporaires qui freine les gens ? C'est un peu le questionnement que j'ai. (Estelle)

Afin de contrer l'absence d'expériences québécoises sur son CV, Estelle souhaite commencer à faire du bénévolat afin de créer un réseau de références dans son domaine.

La fille aînée d'Alejandra a aussi remarqué qu'un-e employé-e de service d'aide aux immigrant-e-s a adopté une attitude moins conciliante avec elle puisqu'elle souhaitait poursuivre sa formation dans un cégep anglophone, comme elle est plus familière avec l'anglais. Elle a ainsi eu à justifier son choix et à rassurer l'employé-e au sujet des démarches qu'elle entreprendrait parallèlement dans son processus de francisation. C'est seulement à ce moment qu'il ou elle aurait adopté une attitude plus favorable à son égard.

Une autre répondante a relevé des discriminations à l'orientation dans une des institutions de francisation qu'elle fréquente. Elle note ainsi qu'il semble y avoir deux voies tracées, guidant les personnes migrantes vers des diplômes d'études professionnelles (DEP) et les personnes nées au Québec vers des études collégiales et universitaires. La répondante sent que les intervenant-e-s de l'établissement tendent à orienter les personnes migrantes vers des domaines « moins valorisants » qui permettent une insertion rapide au marché du travail, plutôt que vers des études supérieures. Cette impression s'est manifestée, entre autres, lors de la tenue de deux journées d'orientation au Centre Louis-Jolliet : la première était destinée aux cégeps et

une autre, aux programmes professionnels et techniques. Bien que toutes les personnes qui fréquentent l'école aient été invitées aux deux journées d'information, l'horaire des étudiant-e-s en francisation n'a été libérée que lors de la deuxième journée, à laquelle ils et elles étaient tenues d'assister. Ils et elles n'ont pas pu participer à la journée sur les cégeps parce que leurs séances de cours n'ont jamais été levées. Selon la répondante, il s'agit d'une manière indirecte d'indiquer aux personnes migrantes quelle est « leur place » dans les établissements d'enseignements et conséquemment, sur le marché du travail.

Rachel mentionne que Québec est une ville plus conservatrice que les autres villes qu'elle a connues. L'attitude des personnes de Québec serait généralement plus fermée à la différence :

S'il y a quelque chose qui est un peu bizarre, pas normale, hors *mainstream*, ça pose problème. (Rachel)

Elle donne en exemple l'étonnement du personnel du service de garde de ses enfants lorsqu'ils ont parlé de la fête juive à laquelle ils avaient assistée. Selon Rachel, ces personnes ont probablement été exposées à moins de diversité religieuse que les habitant-e-s de la ville de Toronto.

Certaines participantes ont également relevé des discriminations institutionnelles liées aux politiques migratoires. La durée du statut migratoire, qu'il soit temporaire ou permanent, limite certains droits et services auxquels les familles ont accès. Deux femmes ont noté qu'il était injuste que même si leur mari travaille et paie des impôts, leur famille ne puisse bénéficier des mêmes services que les résident-e-s permanent-e-s, comme les allocations familiales.

Bien que ces situations ne visent pas leur intégrité physique, elles font violence aux personnes migrantes qui n'appartiennent pas à la culture québécoise majoritaire. Ces discriminations témoignent de l'intersection de certaines formes d'inégalités sociales qui structurent les expériences et modifient la position sociale des personnes accompagnatrices. Les discriminations rapportées par les répondant-e-s sont le fruit d'une imbrication entre différents systèmes d'oppression, liés notamment au genre, au statut migratoire, à l'ethnicité et à la situation économique, qui participent tous à la production et à la reproduction des inégalités.

4.3.4 Les liens sociaux

Toutes les personnes rencontrées nous ont parlé de particularités de leur pays de résidence précédent dont elles sont nostalgiques, comme leur famille, leurs ami-e-s et les fêtes traditionnelles. Au cours des entretiens, les participant-e-s ont tou-te-s évoqué la difficulté que posent l'effritement et le maintien de liens sociaux à distance ainsi que la construction de nouvelles relations. Ils et elles ont aussi parlé de stratégies mobilisées pour maintenir et créer de nouveaux liens, comme l'usage des technologies.

Les dix répondant-e-s ont parlé de leur famille lors des entretiens. Plusieurs participantes ont décrit les vacances de Noël comme un moment particulièrement difficile puisqu'elles sont éloignées de leur famille élargie et de leurs ami-e-s qui n'habitent pas au Québec. L'entretien s'étant déroulé en décembre, Estelle explique que son conjoint et leurs enfants devront trouver de nouvelles manières de célébrer les temps des fêtes pour compenser la perte de certaines traditions :

C'est Noël, faut qu'on trouve le moyen de rendre ça un peu festif [...]. Faut qu'on trouve un truc à faire [...]. Qu'on se fasse une journée un peu spéciale, voilà. Au moins la journée, à défaut de la soirée du réveillon. (Estelle)

Plusieurs personnes trouvent aussi la distance avec leur famille restée dans leur pays d'origine difficile lorsque les membres de celle-ci vivent des épreuves. La distance s'est particulièrement fait ressentir pour Alana lorsque son oncle est décédé :

I would have obviously gone to my uncle's funeral [...]. So that was probably my worst ... my worst while.³⁸ (Alana)

L'épreuve du deuil en étant loin de ses proches a été décrite par Alana comme son pire moment dans la ville de Québec. De manière analogue, la distance a représenté une difficulté supplémentaire pour Luciana lorsqu'elle a su que des membres de sa famille s'étaient fait attaquer et voler au Brésil. Elle avait le sentiment d'être très loin et aurait voulu être près d'eux pour les soutenir. Il lui arrive aussi de se reprocher d'avoir quitté le Brésil et de ne pas participer au progrès de son pays qui traverse des tumultes sociaux et politiques. Elle ajoute toutefois qu'il est parfois plus courageux de quitter et de recommencer ailleurs.

³⁸ L'entretien duquel a été tirée cette citation a été mené en anglais. La traduction française est la suivante : « J'aurais évidemment été aux funérailles de mon oncle [...]. Donc ça a probablement été mon pire... mon pire moment » (Alana).

Nonobstant les obstacles que pose la distance avec leurs proches, les participant-e-s se sont généralement dits satisfait-e-s du choix qu'il et elles avaient fait de s'établir à Québec. Louisa souligne, à ce titre, que quitter sa famille est un choix très difficile, mais qu'il s'agit d'une bonne décision pour elle et son conjoint. Elle dit :

Je suis beaucoup de *saudades*³⁹, je sens *saudades*, mais je suis contente. Je sais que ça va tout bien. Ça marche. (Louisa)

Elle aimerait toutefois pouvoir retourner au Brésil pour rassurer sa famille de son bien-être, ce qui ne sera possible qu'une fois que leur situation à Québec se sera stabilisée.

La migration peut donner lieu à un sentiment de déchirement avec les proches, mais peut aussi constituer une opportunité d'entreprendre de nouvelles activités. Clare soutient en ce sens qu'en ayant moins de responsabilités liées à sa famille élargie qu'en Australie, elle alloue plus de temps à des activités spontanées avec son conjoint et leurs fils :

We obviously miss our families and friends, but since you're not tied up in those family activities, on the weekend you're like "ok what are we gonna do?" and you can sort of go off and do all sorts of stuff.⁴⁰ (Clare)

Il s'agit pour Clare d'une manière de profiter au maximum du temps qu'elle a dans la ville de Québec. Clare sait d'ailleurs que son temps est limité étant donné la courte durée du contrat de son mari. Puisque sa présence à Québec est temporaire, elle souligne qu'elle ressent peut-être moins le mal du pays. Elle réfère à l'aspect temporaire de son séjour comme un « coping mechanism » (mécanisme d'adaptation) : si son séjour à Québec s'était projeté dans la durée, elle pense qu'elle aurait probablement davantage ressenti le mal du pays et qu'elle aurait plus d'appréhension quant au futur.

L'éloignement de la famille, et plus généralement du pays d'origine, occasionne des défis et des contraintes pour les personnes accompagnatrices. En effet, toutes les personnes rencontrées ont mentionné des aspects de leur vie dans leur pays ou province d'origine qui leur manquent. Or, chacun-e semblait avoir trouvé des façons d'atténuer ce manque. Un des

³⁹ L'expression portugaise « *saudades* » est réputée pour être particulièrement difficile à traduire. « *Saudades* » peut être traduit en français par « vague à l'âme ». Il s'agit d'une manière d'exprimer avec douceur un sentiment de mélancolie, un manque ou un désir d'ailleurs.

⁴⁰ L'entretien duquel a été tirée cette citation a été réalisé en anglais. La traduction française est la suivante : « Évidemment, notre famille et nos ami-e-s nous manquent, mais puisqu'on a moins d'obligations en lien avec des activités familiales, la fin de semaine, on se dit, comme "ok, qu'est-ce qu'on fait ?" et on peut sortir et faire plein de choses » (Clare).

principaux facilitateurs relevés à cet effet est l'usage des technologies d'information et de communication.

Les technologies

Les technologies d'information et de communication (TIC) ont été mentionnées par plusieurs informateur-ice-s comme un élément facilitateur dans leur expérience migratoire, bien qu'elles puissent poser quelques difficultés. D'une part, les TIC permettent aux participant-e-s de garder contact avec leurs proches qui n'habitent pas à Québec. Ces nouvelles technologies rendent l'expérience migratoire beaucoup plus facile selon Alana, dont les enfants d'âge adulte n'ont pas migré avec elle et son conjoint. L'instantanéité et la facilité du contact par le biais des réseaux sociaux (Facebook, Instagram, Whatsapp, etc.) donnent l'impression de réduire la distance physique qui les sépare :

You might not physically be right beside them, but they can see you, or I can see them.⁴¹ (Alana)

Pour la famille d'Estelle, l'utilisation de Skype, particulièrement pendant le temps des fêtes, permet de souligner des moments importants avec leurs proches à l'étranger. Pour d'autres, comme Silvia et Rita, le contact est quotidien. Rita parle avec émotion de la manière dont les TIC lui ont permis de passer à travers la difficile séparation avec sa sœur jumelle :

Je pense que je vais pleurer si je parle de ça. J'ai une sœur jumelle et on était très proche et je pense que mon moment plus difficile c'était de me séparer d'elle. Mais je parle tous les jours sur internet. [...] Et pour moi, s'il n'y avait pas les technologies, [...] je ne viendrais pas ici. (Rita)

L'utilisation des TIC permettra, en outre, à Rita d'accompagner sa sœur dans sa grossesse.

D'autres participant-e-s ont indiqué avoir recours aux réseaux sociaux pour tisser des liens à Québec. À son arrivée, Clare s'est jointe à un groupe Facebook de sorties pour les mères anglophones. Il s'agissait pour elle d'une manière de favoriser la rencontre de nouvelles personnes. Luciana a, quant à elle, pris contact avec des personnes brésiliennes qui habitent la ville de Québec dans un groupe Facebook qui les réunit.

Les récits des participant-e-s font écho aux travaux de Martiniello et Rea (2014) sur les nouvelles technologies et la pluri-contextualité puisque qu'il et elles sont à la fois *ici* — à

⁴¹ L'entretien duquel a été tirée cette citation a été réalisé en anglais. La traduction française est la suivante : « Tu n'es peut-être pas physiquement juste à côté d'eux, mais ils peuvent te voir ou je peux les voir » (Alana).

Québec — et *ailleurs*. En effet, ces technologies leur permettent de maintenir un contact et d'évoluer dans plusieurs contextes : leur réseau de relations n'est pas concentré en un lieu. Pour aucun-e de nos participant-e-s, la migration ne semble représenter une rupture avec les proches du pays d'origine. Au contraire, ils et elles maintiennent les liens et en développent de nouveaux par le biais des TIC.

Par ailleurs, certain-e-s participant-e-s ont mentionné que les TIC facilitent la recherche et l'obtention d'information. Pour Alana, les TIC permettent une certaine autonomie, dans la mesure où elle peut accéder elle-même à l'information qu'elle cherche, sans attente ni intermédiaire. Elle soutient ainsi qu'elle n'a pas eu besoin de faire appel à beaucoup d'organismes de soutien lors de son arrivée : elle a trouvé les établissements de francisation en ligne ainsi que des activités qu'elle pourrait pratiquer comme loisirs. Elle utilisait notamment Facebook pour s'informer d'activités et d'événements à Québec. Le groupe Facebook de personnes brésiliennes auquel Luciana s'est jointe lui permet de poser des questions à des personnes qui ont vécu une migration semblable à la sienne. C'est notamment de cette manière qu'elle s'est d'abord informée de son admissibilité aux cours de francisation au Centre Louis-Jolliet.

D'autres participant-e-s ont mentionné la confusion que suscite la recherche d'information en ligne. Alejandra a soulevé, à ce titre, le décalage entre l'information diffusée en ligne au sujet de l'accessibilité à certains services et l'expérience concrète auquel sa famille a été confrontée à Québec. Les démarches se sont avérées plus complexes que ce qui était affiché en ligne. En cherchant davantage, les sites auxquels elle se rapportait se multipliaient et fournissaient des renseignements contradictoires. Rachel et Thomas ont aussi mentionné avoir de la difficulté à naviguer sur les sites gouvernementaux, notamment à cause de la barrière de la langue et des problèmes de traduction, les traductions de l'anglais au français n'étant pas toujours directes. Ces difficultés relevées par les participant-e-s dans leur usage des TIC renvoient plus largement aux difficultés d'accès à l'information dont nous traitons dans la section suivante.

4.3.3 La (mé)connaissance des institutions

L'ensemble des personnes rencontrées nous a mentionné avoir manqué d'information quant à leur venue à Québec. Bien que ces difficultés ne soient pas forcément propres aux

personnes accompagnatrices, il s'agit pour elles de différences considérables avec leur pays de résidence précédent. C'est en ce sens que cette section met en lumière des contraintes que vivent les personnes accompagnatrices en raison à leur méconnaissance du système de santé et des services de garde. Une dernière partie sera destinée au soutien de la compagnie puisqu'il s'agit d'une source d'aide à l'expérience migratoire.

Le système de santé

Huit participant-e-s ont parlé de leurs difficultés avec le système de santé québécois. Dans sept cas, leurs critiques concernaient l'accessibilité aux soins ; et dans deux cas, le professionnalisme du personnel soignant. Quelques personnes ont affirmé que le système de santé est le principal inconvénient de leur expérience à Québec.

Les difficultés d'accès aux soins se sont manifestées de différentes manières. La méconnaissance du système de santé et les difficultés d'accès à l'information représentent un premier obstacle. Les participant-e-s arrivent généralement au Québec avec peu d'information sur le système de santé et peinent à obtenir des renseignements une fois arrivée. Au cours de l'entretien avec Luciana, ces préoccupations ont été récurrentes :

Une autre chose que je trouve très étrange, que je trouve très difficile, c'est la santé. [...] On ne savait pas comment on fait. Qu'est-ce que je vais faire ? Dans mon pays ce n'est pas comme ici. Et... okay tu dois avoir un médecin, mais où je vais pour ça ? Comment je vais faire ça ? Où je dois appeler ? Où je dois aller ? (Luciana)

La barrière de la langue se présente comme un obstacle supplémentaire pour certain-e-s participant-e-s. Thomas note à cet effet que plusieurs spécialistes de la santé (médecin, dentiste, radiologiste) ne parlent pas anglais, ce qui rend la communication difficile lorsqu'il doit décrire ses maux.

Plusieurs participant-e-s se sont aussi dit-e-s étonné-e-s du temps d'attente pour obtenir une consultation. Luciana a d'ailleurs soulevé l'absurdité qu'il y ait autant d'attente dans le système de santé alors qu'elle suit des cours de francisation avec des personnes migrantes dont la formation professionnelle dans le domaine de la santé n'est pas reconnue :

En même temps, j'étudie avec des dentistes, des médecins qui ne peuvent pas travailler... C'est très bizarre. (Luciana)

Certain-e-s participant-e-s ont mentionné les coûts importants liés aux soins qui ne sont pas couverts par l'assurance maladie, telles que les pharmaceutiques, l'optométrie et la dentisterie. Estelle mentionne à cet effet :

Mes enfants, pour l'instant, j'en ai deux sur trois qui portent des lunettes. Mon mari en a, moi j'en ai. En France, nous on payait rien. On avait une paire de lunettes gratuite par an, tout couvert. (Estelle)

Les coûts liés au système de santé sont d'autant plus importants pour la famille d'Estelle que le gouvernement exige qu'elle passe un examen médical avant de pouvoir travailler auprès des enfants :

Il y a un seul médecin spécialiste au Québec qui fait ça, donc il y a beaucoup d'attente et ça coûte 600 \$ pour cet examen. Justifier qu'on n'a pas de maladies infectieuses, qu'on ne donne pas des maladies exotiques. (Estelle)

Pour la famille d'Alejandra aussi les coûts sont élevés. Sa fille qui vient d'avoir 18 ans peine à être couverte par l'assurance maladie maintenant qu'elle est majeure. Sans assurance, le coût des soins de santé est beaucoup plus important. Les coûts liés à ces soins occasionnent d'autant plus de stress aux familles qu'ils n'étaient pas anticipés.

Alana note toutefois avoir eu une très bonne expérience chez son dentiste et son opticien à Québec. De même, Thomas apprécie la disponibilité et la gentillesse de son médecin de famille qui est en mesure de faire le suivi de sa famille en anglais : « on a été très chanceux avec ça » (Thomas).

Les services de garde

Pour les couples ayant des enfants, les services de garde et les Centre de la petite enfance (CPE) ont posé de nombreux problèmes. Quelques répondantes ont mentionné la contrainte que pose le fait de devoir payer pour que leurs enfants puissent demeurer à l'école sur l'heure du dîner, ce qu'elles ignoraient avant de venir s'établir à Québec. Rachel soutient que cette situation affecte les personnes migrantes et plus spécifiquement les femmes qui, si elles n'ont pas les moyens financiers suffisants ou s'il ne reste plus de place, doivent rester à la maison, nuisant ainsi à leur recherche d'emploi. Rachel insiste :

Ça divise et tranche les classes sociales, ça c'est certain. Pendant le dîner, c'est pas les enfants blancs qui vont chez eux. (Rachel)

En ce sens, la difficulté qu'ont les familles à accéder aux services de garde ou aux CPE aurait davantage de conséquences sur la vie des personnes migrantes et contraindrait davantage la vie des personnes accompagnatrices.

Le soutien de l'entreprise

Pour tous les couples qui ne sont pas des citoyen-ne-s canadien-ne-s, les démarches bureaucratiques précédant l'arrivée à Québec ont été prises en charge par les entreprises. Les couples n'avaient alors qu'à fournir les documents nécessaires à l'employeur, sans avoir affaire au gouvernement québécois ou canadien. Pour les deux couples ontariens, la situation est différente : étant donné que les processus d'embauche n'ont pas été entrepris à l'extérieur du pays, les employeurs n'ont pas eu à faire un certain nombre de démarches relatives à la migration.

Le soutien de la plupart des employeur-euse-s était principalement marqué à l'arrivée du couple. Certain-e-s ont fourni de l'hébergement temporaire et ont aidé les couples à trouver un logement. Une personne a mentionné que la compagnie a assuré une partie des frais liés au déménagement. Quatre personnes ont indiqué qu'à leur arrivée, un-e employé-e de l'entreprise les a accompagnées dans des démarches telles que l'obtention d'un numéro d'assurance sociale, d'une assurance maladie et l'ouverture de comptes bancaires.

Elle nous a accompagné deux jours en voiture. On a fait tous les organismes pour s'inscrire partout, pour que ce soit fait. (Estelle)

I guess that was good having someone to know what we had to do rather than figure it all out ourselves. And also the language barrier, if someone didn't speak English. [...] He was a lovely guy as well so that was a nice sort of starting point I guess.⁴² (Clare)

Bien que tou-te-s les conjoint-e-s des personnes accompagnatrices soient des travailleur-euse-s qualifié-e-s, on peut noter certaines disparités au niveau des services qui leur sont fournis par les employeurs. Par exemple, Alana et son conjoint, qui est directeur d'un chantier, habitent dans un logement qui appartient à la compagnie :

⁴² L'entretien duquel a été tirée cette citation a été réalisé en anglais. La traduction française est la suivante : « J'imagine que c'était bien d'avoir quelqu'un qui sait ce que nous devons faire plutôt que de trouver tout par nous-même. Et aussi la barrière de la langue, si quelqu'un ne parlait pas Anglais. [...] C'était un super gars en plus alors c'était un bon genre de point de départ j'imagine » (Clare).

It's a company flat, yeah, yeah. So they have offered us a house a few times and we're like "No thank you" [rires], we like living here.⁴³ (Alana)

Alana s'est sentie accueillie par la compagnie de son conjoint. À l'Action de Grâce, une employée aux ressources humaines a invité « the waifs and strays », c'est-à-dire les personnes qui n'ont pas d'attaches ou de famille à Québec, chez elle. Alana était heureuse d'être initiée à cette célébration nord-américaine qu'elle n'avait jamais fêtée en Écosse. Luciana a aussi fait mention du soutien que lui a apporté l'entreprise de son conjoint, en tant que personne accompagnatrice. Une employée aux ressources humaines a été à son écoute et lui a fourni des conseils concernant la francisation et l'orientation professionnelle :

Elle a parlé avec moi, si je suis bien, [...] qu'est-ce que je pense. Elle m'a donné des lieux pour faire des cours. Euh... elle m'a dit, elle, elle nous aide souvent, comme « ça va bien ? Est-ce que tu as trouvé un emploi ? ». Ils ont des... des personnes pour nous aider pour faire les CV, pour faire orientation professionnelle, pour entrer dans les formations de travail. (Luciana)

Mis à part Alana et Luciana, aucun-e répondant-e n'a mentionné avoir reçu un soutien adapté à sa situation d'accompagnateur-riche. Les services offerts semblaient concerner davantage le ou la travailleur-euse. Alejandra considère, quant à elle, que les informations et les services fournis par l'employeur de son mari sont imprécis et insuffisants. Étant donné que la famille fait face à un certain nombre de difficultés, l'encadrement de l'entreprise aurait pu permettre, comme ce fut le cas pour d'autres répondantes, de pallier certaines d'entre elles.

4.3.4 L'expérience migratoire : entre opportunités et contraintes

À la lumière de nos entretiens, l'approche en termes de structures d'opportunités et de contraintes proposée par Martiniello et Rea (2014), centrale à la compréhension des carrières migratoires, s'avère pertinente pour saisir l'expérience migratoire des personnes accompagnatrices. En effet, elle permet de rendre compte des déterminants structurels qui participent à la mise en place d'opportunités mais aussi de contraintes, d'où la nécessité de faire interagir les éléments objectifs aux éléments subjectifs.

Comme nous l'avons vu, les structures administratives et juridiques liées au statut de personne accompagnatrice ont posé leur lot de défis, notamment en ce qui a trait au processus

⁴³ L'entretien duquel a été tirée cette citation a été réalisé en anglais. La traduction française est la suivante : « C'est un appartement de la compagnie, ouais, ouais. Alors ils nous ont offert une maison à quelques reprises et on était comme "Non merci" [rires], on aime habiter ici » (Alana).

de francisation, à l'accès au marché du travail ainsi qu'aux institutions scolaires des participant-e-s. Or, ils et elles mobilisent des stratégies pour pallier ces contraintes. L'usage des technologies, la réorientation professionnelle et l'accès à des organismes communautaires, comme le Centre Mgr Marcoux, pour suivre des cours de francisation en sont des exemples.

Le fait d'être un-e résident-e temporaire et d'avoir, comme c'était le cas pour la majorité des personnes rencontrées, un permis de travail ouvert, influencent leurs aspirations et les stratégies qu'elles mobilisent afin de répondre aux contraintes rencontrées. Les aspirations sont multiples et se modifient tout au long de la carrière migratoire. Par exemple, pour certaines participantes, le projet de se réorienter professionnellement est élaboré en réponse à la non-reconnaissance de leurs qualifications. Les motivations qui ont animé le projet migratoire initial ont, au moins en partie, changé au regard de leur expérience migratoire et continueront à se transformer. Tout comme la carrière migratoire, les aspirations ne sont jamais fixes : le temps et les expériences les font évoluer (Martiniello et Rea, 2014).

L'expérience migratoire, composée d'opportunités et de contraintes, a ainsi participé à réactualiser les aspirations et donc, à modifier le projet migratoire initial. L'élaboration de projets futurs dont il est question dans la section suivante se fonde, d'ailleurs, sur le réajustement des motivations et des aspirations au cours de l'expérience de migration.

4.4 Les projets futurs

Comprendre les parcours qui amènent les participant-e-s à s'établir (temporairement) à Québec exige de s'intéresser aux projets qui enclenchent la migration, à l'expérience qui en est faite ainsi qu'aux projets vers lesquels il et elles se projettent en conséquence. Au moment de nos entretiens, sept participant-e-s envisageaient que la ville de Québec puisse être la destination finale de leur parcours migratoire, c'est-à-dire que leur couple pourrait s'y installer de façon permanente. Deux répondant-e-s considèrent peut-être s'établir à Québec. Une participante est certaine qu'à la fin de la durée de leur visa, sa famille et elle quitteront Québec. Dans la majorité des cas, les projets à long terme des couples ne semblent pas fixés.

4.4.1 Vers la résidence permanente

La majorité des personnes rencontrées considère que Québec pourrait être leur destination finale, c'est-à-dire qu'elles pourraient s'y établir durablement. Pour Thomas et Rachel, le fait d'avoir une maison constitue un point d'ancrage considérable dans la ville. Bien qu'il ait déjà réfléchi à la possibilité que sa famille déménage quelques années en Europe pour le travail de sa conjointe, Thomas se projette à Québec à long terme. Rachel souhaite offrir cette stabilité à ses enfants :

Moi j'ai grandi dans la même maison d'où j'étais depuis [l'âge] de deux ans... donc j'ai pas le goût de me déplacer, de me déraciner et d'aller n'importe où. [...] On va rester ici jusqu'à la fin de la vie. [rires] (Rachel)

Toutes les personnes rencontrées qui sont originaires de l'Amérique du Sud souhaitent entamer, dès que possible, les démarches pour obtenir leur résidence permanente. Pour certains couples, dont celui de Rita, le projet d'une migration qui se voudrait permanente semble faire partie du projet initial. La migration temporaire devient alors une étape vers la résidence permanente (Hennebry, 2010), voire une alternative aux autres types de migration. Rita dit :

On a cherché beaucoup d'information pour savoir comment je, on peut aller ici, venir ici avec les, les visas permanents. Mais, comme on n'a pas reçu les sous, on n'a pas réussi. Comme on n'a pas réussi, on a fait [la demande de permis de travail temporaire]. (Rita)

C'est donc à travers l'obtention de permis de séjour temporaire que Rita et son conjoint cherchent à accomplir leur objectif de migrer au Canada de manière permanente. Le couple prévoit d'ailleurs faire sa demande de résidence permanente en avril 2018.

À l'exception de Louisa qui a été embauchée dans son domaine en février 2018, les répondantes sud-américaines ont pour projet futur d'entamer de nouvelles études à Québec. Pour elles, il s'agit d'un incontournable pour accéder au marché du travail et établir leur vie dans la ville :

Je pense refaire des études, pour travailler, construire une carrière ici, continuer ma vie. (Silvia)

Luciana souhaite, quant à elle, entreprendre de nouvelles études dans un domaine qu'elle pourrait exercer ailleurs :

Je voudrais un métier que je peux utiliser partout dans le monde parce qu'aujourd'hui je suis à Québec, mais s'il arrive quelque chose, je ne sais pas. (Luciana)

Cette citation indique aussi que, bien que ce soit son souhait actuel de demeurer à Québec, elle est consciente que ses projets pourraient éventuellement l'amener à s'établir ailleurs. En obtenant un diplôme internationalement reconnu, elle s'assure de garder ses horizons de possibilités ouverts.

Pour Alejandra, bien qu'elle pense que le Canada soit sa destination finale, la possibilité d'entreprendre des études déterminera si elle pourra rester à Québec :

Oui, si j'ai mon diplôme [...] je pense que Canada sera ma destination finale.

Pour nous, c'est l'intention. (Alejandra)

Elle souhaiterait pouvoir être propriétaire de son propre salon de beauté et elle croit que d'obtenir un diplôme en gestion lui donnerait davantage de crédibilité auprès des banques et qu'elle pourrait ainsi obtenir du financement pour démarrer son entreprise.

Bien qu'il et elles soient tou-te-s conscient-e-s que leur situation puisse changer, notamment pour celles dont le permis est temporaire, celui-ci et celles-ci se projettent à long terme à Québec et entament, en ce sens, des projets en voie de s'y établir de façon permanente. Pour d'autres, les projets futurs sont davantage incertains.

4.4.2 Des projets en constante élaboration

Au moment des entretiens, certaines participantes n'avaient pas d'idée fixe considérant leur futur à Québec. Pour ce qui est d'Alana, elle aimerait rester à Québec, mais tant que leur statut est temporaire, elle n'en fait pas un projet permanent :

I would love to stay. I would if there was permanent, you know, permanent work, but right now for me it's not permanent work, you know, it's not contract-signed that says he will definitely work at this yard for however long. [...] What we tend to do is ... just see what's happening and then just go with whatever then, rather than worrying about what might happen.⁴⁴ (Alana)

En ce sens, pour Alana, tant que le statut et l'emploi de son conjoint demeurent temporaires, elle ne peut confirmer si son établissement dans la ville de Québec est définitif. Étant donné

⁴⁴ L'entretien duquel a été tirée cette citation a été mené en anglais. La citation française est la suivante : « J'adorerais rester. Je resterais s'il y avait du travail, t'sais, du travail permanent, mais en ce moment je ne considère pas que c'est du travail permanent, t'sais, il n'y a pas un contrat signé qui dit qu'il va assurément travailler dans ce chantier pour une durée précise. [...] Ce qu'on a tendance à faire c'est... juste attendre de voir ce qui se passe et ensuite y aller avec ça, plutôt que de s'inquiéter de ce qui pourrait arriver » (Alana).

qu'elle n'a pas la certitude de rester à Québec, elle ne prévoit pas entrer sur le marché du travail ni entreprendre de nouvelles études. Elle souhaite toutefois poursuivre son apprentissage du français qui constitue sa principale occupation. La citation d'Alana sous-entend aussi une aptitude à la mobilité dans la mesure où elle envisage de se déplacer à nouveau. Elle ne présente pas la migration comme un processus linéaire et unidirectionnel qui aurait un point de départ et un point d'arrivée établis. Son parcours, marqué par des mobilités temporaires et multiples, illustre ainsi la notion de carrière migratoire.

Estelle vit elle aussi dans cette ambiguïté. Bien qu'elle aime la ville de Québec et qu'elle s'imagine y vivre encore plusieurs années, la suite de son projet migratoire n'est pas définie :

Il y a l'idée qu'on pourrait rester ici. On s'est pas fixé de limite. On s'est pas dit « on part pour trois ans, cinq ans ». On s'est dit « on part, on verra si on s'y fait ou pas, si ça se passe bien ou pas ». (Estelle)

La citation d'Estelle témoigne de la manière dont les projets futurs se construisent en lien avec l'expérience concrète de la migration : selon la manière dont se passe leur établissement à Québec, le couple envisagera de s'y établir de manière plus ou moins permanente.

Estelle est aussi consciente d'autres possibilités quant à son futur. En effet, elle sait que comme son mari travaille dans une compagnie informatique internationale, elle pourrait être amenée à déménager ailleurs, comme à Montréal. De plus, si elle retourne en France, elle demeure prioritaire pendant dix ans pour les postes disponibles dans son domaine. La façon dont elle se projette dans l'avenir ne semble donc pas se limiter à un projet dans la ville de Québec, mais inclut aussi des alternatives tant dans son pays d'origine que dans des villes nouvelles.

4.4.3 Québec comme destination temporaire

Clare est la seule personne rencontrée pour qui Québec est assurément une destination temporaire. En effet, Clare et sa famille prévoient retourner en Australie au mois d'août 2018, soit à la fin du contrat de son époux. Étant donné qu'elle considère l'expérience de leur famille à Québec enrichissante, elle demeure tout de même ouverte à entreprendre un nouveau projet migratoire lorsqu'elle jugera que les conditions seront favorables pour sa famille.

4.4.4 Les projets futurs : des parcours segmentés et hétérogènes

Les projets futurs de certain-e-s participant-e-s corroborent l'idée selon laquelle les permis de travail temporaire sont une voie privilégiée vers l'obtention de la résidence permanente canadienne. Le fait de migrer à titre de travailleur-euse-s spécialisé-e-s s'inscrit, en effet, dans une certaine conception des politiques migratoires où l'État favorise un processus migratoire en deux étapes visant une transition du statut de travailleur-euse temporaire vers celui de résident-e permanent-e. Certains couples utilisent ainsi les permis temporaires comme une stratégie vers l'obtention de leur résidence permanente. Pour d'autres, le statut temporaire apparaît davantage comme un « test » avant une migration plus permanente ; une façon de tâter le terrain et de voir s'ils et elles apprécient Québec. Ce n'est qu'à la suite de leur arrivée que le projet d'un établissement permanent dans la ville de Québec semble être devenu envisageable pour ces couples. L'établissement définitif n'est d'ailleurs pas l'objectif pour l'ensemble des couples : plusieurs répondant-e-s se sont dit-e-s ouvert-e-s à migrer de nouveau, si une opportunité intéressante se présentait.

La notion de carrière migratoire développée par Martiniello et Rea (2014) est pertinente pour comprendre les projets futurs des familles de travailleur-euse-s temporaires spécialisé-e-s qui s'orientent dans les politiques migratoires selon leurs aspirations et les contraintes qu'ils et elles rencontrent. En effet, les parcours de nos répondant-e-s montrent que la migration n'est pas fixe et unidirectionnelle, mais bien qu'elle change au fil du temps et selon les expériences vécues. Tou-te-s les participant-e-s qui ont dit vouloir demeurer au Québec ou à Québec ont précisé qu'il s'agissait de leur impression actuelle. Le caractère temporaire de leur statut ne leur permet pas de se projeter vers l'établissement permanent dans la ville de Québec de manière assurée. De plus, l'accès à certains services, comme l'éducation, influence les manières dont les personnes accompagnatrices perçoivent les possibilités liées à leur expérience migratoire et à leurs projets futurs.

Dans le contexte de la présente recherche, la carrière migratoire permet de rendre compte de l'enchevêtrement de différents statuts migratoires (permis de travail temporaire, permis d'études, résidence permanente, citoyenneté, etc.) au cours de la vie des participant-e-s. La situation des participant-e-s relève, d'une part, d'une segmentation du marché du travail qui nécessite le recours à une main-d'œuvre immigrante dans certains secteurs qualifiés et, d'autre part, de la segmentation des statuts d'occupation pour une même activité (Rea, 2010 :

310). Autrement dit, la division du travail à une échelle internationale implique que des travailleur-euse-s étranger-ère-s soient appelé-e-s à travailler dans certains secteurs spécialisés au Québec, comme l'informatique ; et la division des types de statuts migratoires implique qu'une personne migrante puisse d'abord être informaticienne à titre de travailleuse temporaire, puis de résidente permanente et de citoyenne. Cette succession de plusieurs emplois, relevant de différents types de statuts, dans différentes villes à l'échelle internationale illustre l'idée d'une carrière migratoire.

La carrière migratoire inclut également les manières dont les personnes se rapportent à elles-mêmes au cours de cette succession. En ce sens, alors que ce chapitre nous a permis de saisir les parcours migratoires des personnes accompagnatrices, le prochain nous permettra de mettre en lumière les perceptions qu'elles ont de leur statut et comment elles se représentent leur rôle dans ce parcours.

Chapitre 5.

Être accompagnateur-riche

Au chapitre précédent, nous avons analysé la carrière migratoire et détaillé le parcours migratoire des couples formés d'un-e travailleur-euse temporaire et de leur conjoint-e, en nous attardant à trois étapes de leur parcours : l'élaboration du projet migratoire, l'expérience de la migration et la projection vers des projets futurs. Il s'agira, dans ce chapitre, de mettre l'accent sur la perception que les personnes accompagnatrices ont de leur place dans le projet migratoire de leur couple. Nous nous pencherons ainsi sur le rôle d'accompagnateur-riche, les impacts de la migration sur le couple et les besoins liés à ce statut migratoire.

5.1 Le rôle d'accompagnateur-riche

Les manières dont les personnes se représentent le rôle d'accompagnateur-riche sont multiples. Une personne peut mobiliser, au cours d'un entretien, plus d'une représentation. Ces représentations peuvent changer, dans les discours, à mesure que les personnes racontent leur histoire et selon les thèmes qui sont abordés. Notre intention n'est pas de classer les personnes selon des *types* d'accompagnateur-riche, mais plutôt de mettre en lumière les manières dont ces personnes s'impliquent dans le projet migratoire de leur couple, leurs propres motivations dans la poursuite de ce projet, tout en reconnaissant la structure asymétrique des statuts de « migrant-e principal-e » et d'« accompagnatrice ».

5.1.1 L'implication dans le projet migratoire

Bien que toutes les personnes rencontrées soient arrivées à Québec à la suite de l'embauche de leur conjoint-e à Québec, on ne pourrait affirmer que la migration relève uniquement du travailleur ou de la travailleuse. Si certain-e-s participant-e-s se considèrent comme celui ou celle qui a initié le projet migratoire, aucun-e ne semble avoir une attitude passive dans l'élaboration du projet migratoire et son déroulement.

Le projet migratoire s'élabore à travers des discussions entre les membres du couple, auxquelles contribuent les personnes accompagnatrices. Nous avons interrogé tou-te-s les participant-e-s sur le processus décisionnel de leur couple en ce qui a trait à la migration. La

prise de décision à travers les discussions concerne, entre autres, le moment de la migration et la destination. Lorsque les couples discutent du moment qui serait le plus opportun pour quitter leur région de résidence, les partenaires cherchent à se synchroniser. Pour une répondante qui était enceinte au moment où son couple a commencé à entreprendre les démarches liées à la migration, il était important d'attendre qu'elle accouche avant de quitter le pays. Pour une autre participante et son conjoint, les discussions autour d'une éventuelle migration vers le Québec se sont étendues sur plusieurs années, jusqu'à ce que les partenaires souhaitent tous les deux quitter le Brésil après avoir été victimes d'un vol armé dans la rue :

En 2009, je pensais « non... » J'étais très stable dans mon emploi, j'avais réussi beaucoup de choses, j'étais comme leader. [Je lui ai dit :] « Non, je suis très bien ici ». [...] En 2011, [...] il a dit « si tu veux, je vais [...] » et j'ai dit « je ne voudrais pas. Maintenant je ne veux pas ». Mais en 2014, quand nous... quand j'étais à Rio... on a... on a souffert, on a souffert des violences. On a été volé dans la rue et on a pensé « okay, on peut quitter ». (Luciana)

Pour certains couples, la migration avait donc déjà été discutée comme une possibilité, mais la décision d'entreprendre les démarches s'est concrétisée avec les problèmes dans leur pays d'origine. Pour Louisa et son conjoint, le point de rupture a été l'aggravation des problèmes économiques et sociaux au Brésil :

Nous pensions sur les [problèmes] économiques, sur les problèmes vraiment vraiment [graves] au Brésil et il m'a dit « est-ce que tu penses encore [à quitter] ? » [rires] « ouiiii, bien sûr, toujours j'y pense ». (Louisa)

Le moment de la migration est donc non seulement le moment de l'obtention de l'emploi, mais aussi le moment où les partenaires se mettent d'accord pour entreprendre le projet.

La destination de la migration apparaît elle aussi au cœur des discussions des couples. Quelques participantes ont mentionné le fait qu'elles avaient refusé des opportunités de migration antérieures avec leur conjoint parce que l'endroit ne leur convenait pas. Le conjoint de Clare avait notamment reçu des offres de sa compagnie en Bulgarie et aux États-Unis avant le Canada. L'opportunité la plus intéressante selon elle, et à laquelle elle souhaitait prendre part, était certainement celle dans la ville de Québec. Lorsque les travailleur-euse-s se projettent sur des marchés du travail à l'international, leurs conjoint-e-s ont donc une influence sur les villes où postuler et desquelles accepter des offres.

Aucun-e participant-e ne nous a dit avoir migré vers la ville de Québec contre son gré. Certain-e-s ont décrit avoir adopté un rôle d'instigatrice de la migration alors que d'autres ont

adopté un rôle de support et d'encouragement. Pour Louisa, bien que son conjoint soit celui qui a postulé à des emplois dans la ville de Québec, l'idée de quitter le Brésil était initialement la sienne : « Mais l'idée c'est de moi ! » (Louisa). Étant tou-te-s les deux informaticien-ne-s, Louisa et son conjoint travaillaient au Brésil dans un domaine convoité par des entreprises de la ville de Québec. Son conjoint était toutefois prêt à postuler à des emplois à Québec plus rapidement parce qu'il avait déjà appris le français. Estelle s'est elle-aussi présentée comme l'instigatrice du projet migratoire. Sensible au harcèlement que son conjoint vivait au travail, elle lui a proposé de postuler dans d'autres compagnies, notamment à l'étranger :

Je le voyais vraiment déprimé tout ça et ça se ressentait sur le quotidien parce qu'effectivement du coup le weekend il était souvent préoccupé, pas agréable, colérique. Donc je lui ai dit vraiment « ben non, on va pas, tu vas pas laisser ta santé, parce que ça, cet état, si tu continues d'espérer que ça change — et ça se trouve ça changera jamais —, tu vas être de plus en plus mal. On va se mettre plutôt dans un projet plus positif ». (Estelle)

D'autres participant-e-s se présentent quant à eux et à elles comme ayant adopté davantage un rôle de support dans les démarches qu'entreprenait leur conjoint-e. Sans nécessairement avoir été les instigatrices de la migration, ces personnes y consentent activement. En racontant la prise de décision de son conjoint et elle, Silvia affirme :

Oui, j'ai choisi de venir. Ma place est vraiment de... de donner à mon mari le support pour dire « vas-y, essaie de faire ça ». Il m'a questionné : « je vais essayer seulement si tu veux », et là j'ai dit « oui ! ». [rires] (Silvia)

Cet extrait rend compte de l'attention que le conjoint de Silvia a portée à sa participation au projet migratoire ainsi que le rôle qu'elle a joué en l'encourageant à postuler à des emplois au Québec.

Sans qu'elles ne soient les migrantes principales (*lead migrant*) au sens où l'entendent les politiques migratoires, les personnes accompagnatrices s'impliquent dans l'élaboration et la mise en œuvre du projet migratoire de leur couple. En effet, comme le souligne Teo (2003 a ; 2003 b), elles participent à reconnaître des possibilités alternatives et à construire des projets à l'international. Ces projets impliquent à ce titre un tissage (Teo, 2003a) des aspirations des deux membres du couple.

5.1.2 Les aspirations des personnes accompagnatrices

Comme nous l'avons vu à la section 4.2, les couples qui migrent élaborent leur projet migratoire à partir de certaines motivations. Pour les couples de notre échantillon, les principales motivations concernaient la recherche de meilleures conditions de travail, la recherche d'une meilleure qualité de vie et la possibilité de vivre une nouvelle expérience. Au cours de nos entretiens, lorsque nous abordions les questions relatives au rôle d'accompagnateur-riche, d'autres aspirations ont émergé. Ces aspirations semblent propres aux personnes rencontrées, plutôt qu'à leur couple, et permettent de comprendre en quoi elles étaient enclines à prendre part à la migration. Bien que la migration soit possible par l'opportunité d'emploi de leur conjoint-e, les personnes accompagnatrices investissent le projet migratoire de leurs propres désirs et aspirations. Nous en retenons deux principaux exemples : le rêve de jeunesse et l'envie de sortir de sa zone de confort.

Quatre participantes ont expliqué qu'elles avaient le désir de quitter leur ville ou leur pays d'origine depuis un jeune âge. Elles disent avoir toujours eu l'intention de quitter. La migration apparaît alors pour elles comme l'accomplissement de ce rêve de jeunesse. Le premier contact de Luciana avec la possibilité de s'établir dans la ville de Québec remonte à 2003, c'est-à-dire 14 ans avant sa migration effective. Elle avait alors assisté à une présentation du gouvernement du Québec au Brésil qui l'avait grandement marquée :

J'ai resté avec tous les papiers, tous les documents, mais je n'avais pas, ma famille n'avait pas d'argent [...]. J'ai rêvé toujours pour ça. Je pense que c'est pour ça que j'ai [étudié] le tourisme, [...] je ne peux pas voyager, mais je peux rêver. Je peux voyager par les autres personnes. (Luciana)

Le projet migratoire du couple, construit à partir de l'opportunité d'emploi de son conjoint, devient une manière pour Luciana — comme pour d'autres participantes — de réaliser le rêve de voyager qu'elle avait depuis des années.

D'autres participantes ont mentionné l'envie qu'elles avaient de sortir de leur zone de confort. Le projet migratoire de leur couple apparaît, au niveau individuel, comme une opportunité de relever de nouveaux défis, de s'accomplir personnellement et de sortir de leur routine. À la fin de l'entretien, Clare a ajouté qu'elle souhaitait, à travers l'expérience de la migration, prendre confiance en elle en sortant de sa zone de confort :

I had a really privileged upbringing and, you know, our parents did so much for us, but... I felt like me personally I maybe didn't ... always quite sort of a bit reserved, I didn't like to, like, go outside my comfort zone at times, so I

guess for me, this opportunity it'll make you quite confided, and you know, just an opportunity to put yourself outside of your comfort zone and do something quite different.⁴⁵ (Clare)

Si ce désir n'est pas au fondement du projet migratoire du couple, il permet de comprendre la manière dont, en tant qu'accompagnatrice, Clare investit l'opportunité d'emploi de son mari d'une signification qui lui est propre. Sa perception de la migration ne se limite pas à suivre les désirs de son conjoint ; elle les double de ses propres motivations. Autrement dit, alors que la migration constitue un avancement pour le conjoint de Clare au niveau professionnel, Clare le perçoit comme une opportunité d'avancement personnel pour elle.

Le sens que prend la migration pour les personnes accompagnatrices dépend donc des motivations de leur couple, mais aussi des aspirations qui leur sont propres. Si leurs désirs trouvent écho dans la migration, les participant-e-s sont prompt-e-s à rappeler les limites que pose le statut d'accompagnateur-riche.

5.1.3 L'asymétrie des statuts

La majorité des personnes accompagnatrices que nous avons rencontrée ont relevé une asymétrie entre le statut migratoire de leur conjoint-e et le leur. La manière dont les statuts migratoires sont attribués — d'abord au travailleur ou à la travailleuse, puis aux personnes accompagnatrices — secondarise ces dernières, et peut les placer dans une situation de dépendance et d'isolement. Rachel décrit sa situation comme paradoxale : tout en se réjouissant de voir son conjoint s'épanouir dans sa carrière, elle sent que la migration les place dans une situation de déséquilibre au niveau professionnel :

Il y a vraiment un grand déséquilibre de pression, [un] grand déséquilibre de succès. Parce qu'il y a des limites à mon succès, ça c'est certain. Les limites de ses succès c'est son laboratoire, ses étudiants, ses découvertes, ses réussites. Son chemin est clair [...]. Pour moi, j'ai vraiment aucune idée de sur quoi je vais travailler dans trois mois. (Rachel)

Pour Luciana, c'est davantage dans les étapes de préparation de la migration qu'elle s'est sentie secondarisée, notamment par la manière dont les démarches bureaucratiques priorisaient systématiquement son conjoint, étant celui du couple qui applique en tant que travailleur :

⁴⁵ L'entretien duquel a été tirée cette citation a été mené en anglais. La traduction française est la suivante : « J'ai eu une enfance vraiment privilégiée et, t'sais, nos parents ont tellement fait pour nous, mais... J'ai l'impression que moi personnellement peut-être que je n'ai pas... toujours un peu réservée, parfois je n'aimais pas sortir de ma zone de confort, donc je pense que pour moi cette opportunité rend assez confiante et t'sais c'est juste une opportunité de se mettre en dehors de notre zone de confort et de faire quelque chose d'assez différent » (Clare).

Au début quand j'étais au Brésil [...] j'étais comme « accompagnatrice ? Je ne suis rien ? », mais maintenant ça ne me dérange plus... C'est l'opportunité d'être ici et je suis sûre que je ne suis pas juste une accompagnatrice pour lui. C'est la chose qui importe. Avant c'était comme « oh je ne suis rien ». [...] J'étais un peu jalouse parce que tout le processus c'était avec lui. [...] Je faisais beaucoup de blagues comme « Je suis Michelle Obama » [rires]. (Luciana)

Cette référence à l'ancienne Première dame des États-Unis, Michelle Obama, rend compte du sentiment d'occuper une position de deuxième ordre dans le processus migratoire.

Le fait que le statut d'accompagnateur-riche découle de celui de travailleur-euse temporaire spécialisé-e peut placer les personnes accompagnatrices dans une situation de dépendance statutaire à leur conjoint-e. C'est ce que déplore Rita :

On n'a pas le droit d'étudier ici parce que le visa c'est d'accompagnateur [...] Et je pense que c'est — je ne sais pas — je pense que c'est comme si je suis dépendante de mon mari. Je pense que ça ce n'est pas bon. (Rita)

Notons à ce titre que si les personnes accompagnatrices peinent à pénétrer le marché du travail, cette situation de dépendance peut également être économique.

Une autre asymétrie relevée par les participant-e-s est l'insertion professionnelle rapide de leur conjoint-e par rapport à leur isolement, particulièrement dans les premiers mois de la migration. Alors que leur conjoint-e commençait à travailler dès leur arrivée à Québec et rencontrait de nouveaux et nouvelles collègues, les personnes accompagnatrices passaient généralement beaucoup de temps seul-e :

J'étais un peu isolée à la maison surtout les premiers mois avant que je trouve un emploi parce que je connaissais personne dans la ville. (Thomas)

L'isolement s'atténue lorsque les personnes accompagnatrices élaborent leur propre réseau d'activités dans la ville.

Nombre de travaux ont documenté les manières dont la migration familiale tend à désavantager les femmes, notamment dans la poursuite de leur parcours professionnel. En effet, des recherches antérieures montrent que les femmes sont plus susceptibles de migrer avec leur conjoint malgré les pertes financières et professionnelles personnelles que cette décision peut occasionner (Bielby et Bielby 1992, Branden 2014, Shihadeh 1991 et Tharenou 2008, *in* Wong, 2017 : 173). Par conséquent, les femmes vivent de manière plus marquée les désavantages de la migration (salaires moins élevés, parcours professionnels moins linéaires, accès limité aux postes de pouvoir) et renoncent parfois à la construction de leur propre carrière (Cooke 2003;

Geist and McManus 2011 ; McKinnish 2008 ; Winkler and Rose 2000, Han et Moen, 1999 et Wolfinger, Mason et Goulden, 2009, *in* Wong, 2017 : 173). Ces disparités s’observent dans notre échantillon. Alors que les répondantes ont généralement le même niveau de scolarité que leur conjoint et que plusieurs d’entre elles occupaient des emplois stables dans leur pays d’origine, elles peinent à travailler dans leur domaine à Québec. La migration constitue, en ce sens, plus régulièrement une rupture dans leur carrière professionnelle que dans celle de leur conjoint qui poursuit la même trajectoire en l’inscrivant dans la mobilité. Ces difficultés relevées par les participant-e-s revêtent un caractère genré et découlent d’une inégalité des statuts — les femmes étant plus régulièrement accompagnatrices que les hommes, rappelons-le. Selon les répondant-e-s, le déséquilibre entre leur situation et celle de leur conjoint-e n’émerge pas de leur relation conjugale, mais de la structure asymétrique des statuts de « migrant-e principal-e » et d’« accompagnatrice ».

5.1.4 La migration comme négociation

La migration constitue une rupture dans le quotidien des couples. Les discussions qui l’entourent sont une forme d’interaction à travers laquelle les changements concernant la vie quotidienne et la relation sont déterminés (Johansson, 1997 ; Evertsson et Nyman, 2011). Dans l’élaboration d’un projet migratoire et sa mise en œuvre, les partenaires ont en commun certaines motivations, comme la recherche d’une meilleure qualité de vie, qu’ils et elles doivent concilier avec des aspirations qui leur sont propres, en cherchant à limiter les contraintes pour l’un-e ou l’autre des partenaires. C’est en ce sens que la migration peut être comprise comme le résultat d’une négociation entre les membres du couple (Pettersson, 2011). Cette négociation englobe des aspects liés à la vie professionnelle, à la destination, au moment de la migration et aux aspirations des personnes impliquées.

Dans le cadre de la négociation, le choix des statuts de travailleur-euse temporaire qualifié-e et d’accompagnateur-riche peut être une stratégie mobilisée par le couple pour permettre la migration. Toutefois, le caractère asymétrique des statuts des partenaires pourrait éventuellement amener une renégociation au sein du couple. La section suivante permettra d’aborder les impacts de la migration sur le couple.

5.2 Les impacts de la migration sur le couple

Étant donné que le statut d'accompagnateur-riche n'existe qu'en vertu du fait qu'un-e travailleur-euse puisse être accompagné-e, le parcours migratoire et la vie conjugale sont des termes interreliés. Dans cette section, nous nous attarderons aux discours des répondant-e-s concernant les manières dont la migration a eu des impacts sur leur relation conjugale, en réorganisant notamment la répartition du travail domestique entre les partenaires.

5.2.1 La relation conjugale

Nous avons interrogé tou-te-s les participant-e-s au sujet des changements que la migration ait pu apporter (ou non) dans leur relation de couple. Six participant-e-s ont mentionné qu'un des principaux effets de la migration est l'isolement de leur couple. Les couples qui déménagent à Québec connaissent peu ou pas de personnes à leur arrivée. Étant donné que leur réseau social est plus petit, les membres du couple doivent davantage compter l'un-e sur l'autre. Selon les expériences, cet isolement peut déstabiliser ou renforcer les relations conjugales.

Selon Clare, l'isolement vécu par le couple à la suite de la migration met plus de pression sur la relation conjugale étant donné que les partenaires peuvent moins compter sur le soutien d'un réseau social plus large. Ce réseau servait de support, mais permettait aussi de diversifier les interactions. Bien que le conjoint de Clare voyageait déjà régulièrement pour le travail avant la migration, elle avait le sentiment qu'il et elle avaient plus de temps à deux, en tant que couple. En ayant un plus petit réseau social à Québec, plus de temps est dorénavant passé en famille et moins de temps en couple :

We couldn't really go away as a couple cause we've got no one to leave them [the children] with. [...] So yeah, so you probably get less time as a couple. And it's probably just a little bit more ... pressure on you as a couple. ⁴⁶
(Clare)

Pour d'autres, l'isolement a rapproché les membres du couple. Selon Rita, la migration a permis au couple d'apprendre à mieux se connaître. L'adaptation à une nouvelle ville et à un

⁴⁶ L'entretien duquel a été tirée cette citation a été mené en anglais. La traduction française est la suivante : « On ne pourrait pas vraiment partir [en voyage] en couple parce qu'on n'a personne avec qui laisser [les enfants]. [...] Donc ouais, on a probablement moins de temps ensemble comme couple. Et c'est probablement juste un peu plus de... pression sur nous comme couple » (Clare).

nouveau pays s'accompagne de défis du quotidien, à travers lesquels Luciana et son conjoint se sont rapproché-e-s.

On est plus isolé ici, peut-être ça a comme aidé un peu parce qu'on était vraiment ensemble juste nous deux. (Thomas)

Maintenant, nous sommes très... très proches. Plus proches que j'ai déjà pensé dans ma vie. Et... on, comment je dis ça ?, on s'admire plus. [...] Je pense qu'on s'admire plus parce que chaque jour c'est une victoire. Chaque jour, « Wow ! J'ai réussi à faire [faire] mes lunettes en français, j'ai réussi ! » [...] Maintenant on pense *vraiment* que nous sommes une famille. (Luciana)

Pour Silvia et son conjoint aussi, le fait de migrer ensemble a modifié leur conception de la famille :

Lui c'est ma famille. Ici c'est vraiment lui. Je pense que nous sommes plus ensemble dans ces moments parce que y a pas d'autres membres, pas d'aide, pas des parents. C'est juste nous. (Silvia)

Alors que la conception de la famille de plusieurs répondant-e-s englobait initialement leur famille élargie, l'expérience de la migration a recentré cette conception autour de la famille nucléaire. Le couple devient, plus qu'avant, le noyau de support dans la vie des partenaires.

Pour deux couples, la migration a d'ailleurs ouvert la possibilité de fonder leur propre famille. Avoir des enfants ne faisait pas partie des projets de Luciana et son conjoint lorsqu'il et elle habitaient au Brésil, mais lors d'une discussion récente, les partenaires ont commencé à s'imaginer comme des parents :

On a commencé à penser « peut-être on peut être plus », c'est comme on a commencé à penser « wow, je m'imagine comme un père », « je m'imagine comme un mère », « je peux te voir comme un parent, ça va aller ». (Luciana)

Rachel a souligné que le changement des conditions de vie après la migration a eu un impact sur la possibilité d'avoir des enfants :

J'aimais Toronto, mais la vie que j'ai vécue là-bas c'était fou. Je terminais le travail chaque jour à 10h le soir. L'idée d'avoir des enfants était impossible, donc ça a changé des choses. (Rachel)

En travaillant moins à Québec qu'elle travaillait à Toronto, les aspirations de Rachel se sont réorganisées autour du projet d'être parent.

Pour les couples rencontrés, l'expérience commune de la solitude à travers la migration a généralement renforcé la relation. Les obstacles rencontrés et le fait de les avoir surmontés

font émerger, dans certains cas, de nouvelles possibilités de la relation conjugale, notamment celle d'avoir des enfants.

5.2.2 Le travail domestique

L'expérience de la migration peut avoir des impacts sur le couple, au point de reconfigurer les rôles occupés par le père et la mère — dans le cas d'une relation hétérosexuelle. Sept participantes et un participant ont parlé de la division du travail domestique. Pour plusieurs, la migration s'est accompagnée d'une restructuration de la division du travail domestique entre les membres du couple.

Pour certains pères, le statut d'accompagnateur serait l'occasion de s'impliquer davantage auprès des enfants. Thomas et sa conjointe ont déménagé lorsqu'elle a obtenu un emploi d'ingénieure à Québec. Il a, pour sa part, brièvement occupé un emploi de service à la clientèle. Depuis que le couple a des enfants, il travaille à son compte et est père au foyer :

Là on est comme l'opposé des rôles normaux. Là c'est elle qui travaille pis c'est moi qui reste à la maison. [...] Mais ça nous arrange bien, on est ben correct avec ça. (Thomas)

Les rôles « normaux » auxquels il réfère auraient voulu qu'il soit le pourvoyeur et que sa conjointe prenne davantage soin des enfants. Thomas souligne ainsi que le travail domestique n'est pas réparti de manière traditionnelle dans son couple, ce qui semble convenir aux partenaires. La migration peut donc devenir un moment de redivision du travail domestique.

D'autres accompagnatrices sentent aussi qu'elles réalisent plus de tâches domestiques qu'avant la migration. Pour certaines, le passage d'une situation d'emploi au non-emploi les amène à passer davantage de temps à la maison et donc à prendre davantage en charge les tâches domestiques. À ce titre, Silvia dit :

Maintenant, comme je n'ai pas de travail, je fais la majorité des choses chez moi... [Avant], on divisait plus de choses. (Silvia)

Le manque de place en service de garde peut aussi occasionner plus de travail domestique pour les personnes accompagnatrices. C'est le cas pour Estelle qui se sent obligée d'être à la maison pour le dîner des enfants les jours d'école faute de disponibilités au service de garde de l'école :

Il n'y a pas de place au service de garde. Je suis obligée d'être là. [...] Donc mes journées pour l'instant c'est beaucoup plus le quotidien, faire à manger, les courses, le ménage... regarder les démarches, les offres d'emploi sur internet. (Estelle)

À Québec, les personnes accompagnatrices ont moins d'aide de membres de leur famille ou de personnes salariées. Rita donne à ce titre l'exemple de sa grand-mère qui l'aidait avec les tâches ménagères lorsqu'elle habitait au Brésil. Louisa explique, quant à elle, qu'elle avait plusieurs employé-e-s au Brésil qui l'aidaient avec les tâches domestiques :

Une personne qui m'aidait à faire le ménage, une personne qui pouvait m'aider avec mon fils dans ma maison. Ici il n'y a pas. Si je cherche, « s'il vous plaît, pour l'amour de Dieu, une personne pour m'aider à faire le ménage de ma maison », [...] Il n'y a pas. C'est *moi*. C'est la femme, peut-être. Mon mari m'aide beaucoup, mais c'est la femme en majorité. (Louisa)

Louisa a été étonnée à son arrivée à Québec de voir l'ampleur du travail domestique à la charge des femmes, en plus du travail salarié.

Silvia soutient, au contraire, qu'elle trouve le travail domestique plus également réparti au Québec :

Les femmes sont plus indépendantes. Peut-être parfois. Par exemple, les... les tâches à la maison, c'est plus divisé. Il n'y a pas une personne qui fait une chose et l'autre non. Je pense qu'ici c'est plus divisé ça. Je pense que les femmes sont plus égales ici des hommes dans le travail à la maison. Plus qu'au Brésil. (Silvia)

D'autres couples peuvent d'ailleurs connaître une répartition plus égalitaire du travail domestique à la suite de la migration. Une amélioration des conditions de travail du conjoint peut s'accompagner d'une augmentation de son implication dans les tâches domestiques. Estelle explique, en ce sens, que la flexibilité de l'emploi de son conjoint à Québec ainsi que les horaires de travail lui permettent de se rendre plus disponible.

C'est vraiment mieux parce qu'avant [...] il avait une heure de trajet. Il rentrait le soir, les enfants avaient mangé, ils étaient en train de se coucher. Donc là c'est bien. Il rentre, des fois il peut m'aider. Pendant que je fais à manger il s'occupe des enfants, il joue avec eux. Ça me soulage pas mal. Le matin on s'organise. C'est soit moi qui amène le bébé et lui il le ramène le soir. On se partage les trajets. Ça vraiment ça apporte un plus au quotidien. (Estelle)

Parmi les changements que la migration peut apporter à la relation conjugale, elle peut notamment réorganiser la répartition des tâches domestiques. Pour plusieurs personnes accompagnatrices, le fait de ne pas occuper d'emploi à Québec et de passer plus de temps à la

maison signifie une prise en charge plus importante du travail domestique. Pour d'autres, l'amélioration de la qualité de vie de leur couple s'accompagne d'une répartition plus égalitaire des tâches.

5.2.3 La reconfiguration des rôles du couple

Le processus de migration peut reconfigurer les structures internes du couple. En effet, la solitude dont fait expérience le couple peut donner lieu à des solidarités ou à des tensions nouvelles, amenant les partenaires à consolider ou à questionner la relation. Les changements occasionnés peuvent ainsi élargir ou restreindre les horizons de possibilités du couple. À titre d'exemple, certains couples qui ne considéraient pas avoir des enfants avant la migration font le souhait de fonder une famille à Québec.

La migration amène aussi des changements dans les occupations des partenaires. Dans le cas des couples formés d'un-e travailleur-euse temporaire qualifié-e et d'une personne accompagnatrice, certain-e-s se retrouvent à occuper un emploi alors que d'autres sont sans-emploi et passent plus de temps à la maison. Ces changements amènent une réorganisation de la division du travail domestique. Dans certains cas, les répondant-e-s ont décrit une division plus égale des tâches domestiques après la migration, mais pour la plupart les tâches sont assumées en majorité par la personne accompagnatrice. En ce sens, si la migration peut remettre en question les rôles conjugaux et ouvrir l'éventail des orientations possibles, elle peut aussi réaffirmer une division plus traditionnelle des rôles conjugaux hétérosexuels caractérisée par le conjoint travailleur et pourvoyeur et la femme au foyer qui assure le travail domestique.

L'intérêt porté dans ce cinquième chapitre au rôle d'accompagnateur-riche et aux impacts de la migration sur le couple permet de comprendre les manières dont les personnes accompagnatrices perçoivent leur place dans le projet migratoire de leur couple. De cette situation découle un certain nombre de besoins qui ont été relevés par les participant-e-s.

5.3. Les besoins des personnes accompagnatrices

La présente recherche a été lancée à la suite de l'appel du personnel du Centre Mgr Marcoux qui s'interrogeait quant aux besoins des conjoint-e-s des travailleur-euse-s qualifié-es ayant un statut de résidence temporaire qui s'inscrivent à leurs ateliers de français. Dans cette

section, nous souhaitons nous attarder plus concrètement à cette question. Lors des entretiens, nous avons questionné tou-te-s les participant-e-s au sujet des services qu'il et elles avaient reçus et ceux qu'il et elles auraient aimé recevoir⁴⁷. Les besoins s'organisent autour de cinq axes principaux : l'accès à l'information, le soutien financier, l'insertion à l'emploi, la flexibilité du statut et les lieux de rencontres. Nous ne pensons pas que l'ensemble de ces besoins puisse être répondu par des organismes communautaires comme le CMM. En effet, certains relèvent davantage des gouvernements et des entreprises qui embauchent des travailleur-euse-s temporaires spécialisé-e-s. L'information demeure toutefois pertinente pour quiconque souhaite intervenir auprès des accompagnateur-ric-e-s de TTS.

L'accès à l'information

Le principal élément dont les répondant-e-s ont fait mention est l'accès à l'information, ce qui fait écho à l'obstacle que pose la méconnaissance des institutions dont nous avons discuté dans la section 4.3.3. Le gouvernement et les entreprises qui embauchent les TTS doivent assurer la transmission des informations relatives à la migration et à l'insertion socioprofessionnelle aux personnes migrantes. Alejandra soutient en ce sens :

Si le gouvernement sort chercher des personnes pour travailler ici, je pense qu'il doit donner beaucoup d'informations parce qu'il y a beaucoup de choses qui sont difficiles pour nous. (Alejandra)

Plusieurs répondant-e-s ont fait mention de la difficulté de savoir à quels organes gouvernementaux s'informer quant à leurs droits, étant donné que leur situation d'accompagnateur-ric-e ne relève d'aucun palier spécifique. Les personnes accompagnatrices peinent ainsi à avoir accès aux réponses à leurs questions. Cette difficulté se présente en décalage par rapport aux attentes que les personnes rencontrées avaient du Canada, notamment en ce qui a trait à sa réputation d'être un bon pays d'accueil.

Une chose très difficile que je ne peux [pas] comprendre, c'est qu'il n'y a pas une personne qui peut trouver la solution à notre problème. (Alejandra)

L'unique chose que j'ai trouvé difficile c'était parce que je ne savais pas. On n'avait pas l'information pour les conjoints. Je ne savais pas que je ne pouvais pas venir pour faire un cours, étudier, toutes les choses, je ne savais pas. On n'a pas beaucoup d'information pour les conjointes, juste « ah il peut faire tous les choses », mais [...] dans la vraie vie [ça] ne fonctionne pas. (Luciana)

⁴⁷ Les sous-questions du schéma d'entretiens sont les suivantes (annexe II, p. 123) :

- Quelles ont été les éléments qui ont facilité l'arrivée de votre famille à Québec et quels pourraient-êtres ceux qui vous aideraient davantage ?
- Pouvez-vous nous parler de services que vous auriez aimé recevoir pour votre famille ?
- Comment les services actuels pourraient-ils être améliorés ?

Outre les informations concernant leur statut d'accompagnateur-rice, plusieurs personnes ont mentionné qu'elles aimeraient avoir davantage d'information sur le système de santé : la structure du réseau de santé, la couverture des soins par les régimes d'assurances maladie, l'accès à un-e médecin de famille. La barrière de la langue pose un problème particulier dans l'accès aux soins, empêchant parfois les personnes d'exprimer entièrement leurs besoins et d'identifier les ressources appropriées.

Le soutien financier

Un second besoin qui a été évoqué par des participant-e-s est celui d'un soutien financier pour les nouveaux arrivants et les nouvelles arrivantes. Certains couples ont été étonnés des coûts financiers liés à leur migration, principalement les frais administratifs (pour la demande de résidence permanente, les équivalences de diplômes) et des services de garde :

Si tu es une personne comme nous, tu dois, tu dois avoir beaucoup d'argent dans ton pays. Parce qu'ici tu payes partout, pour l'école, pour la garderie, pour l'école pendant les pauses. (Alejandra)

La lourdeur des coûts est accentuée par l'absence d'aide financière dispensée par le gouvernement aux personnes ayant un statut temporaire. Certaines participantes ont soulevé le paradoxe de payer des impôts aux gouvernements provinciaux et fédéraux, sans recevoir d'allocations en retour.

Je pense que le travailleur temporaire, on reçoit moins d'aide que d'autres visas, que les visas permanents. (Rita)

[Pour] le travailleur temporaire, non, pas d'aide. Mais nous sommes ici. Nous travaillons. Mon mari paye des impôts, mais n'a pas d'argent, pas d'aide. [...] Alors je pense « pourquoi les travailleurs qui payent des impôts ne peuvent recevoir l'aide ? » (Louisa)

Selon Louisa, l'aide financière aurait fait une différence à sa vie pendant qu'elle cherchait un emploi à Québec.

L'insertion à l'emploi

Le problème de l'insertion à l'emploi se pose différemment pour les personnes accompagnatrices que pour les travailleur-euse-s qualifié-e-s qui arrivent au Canada avec un emploi. Comme nous l'avons détaillé à la section 4.3.2, les personnes accompagnatrices peinent souvent à faire reconnaître leurs diplômes et leurs compétences par le gouvernement. Cette non-reconnaissance institutionnelle les place dans une position de déqualification. Si

certaines personnes ont pu bénéficier d'un soutien à cet égard de la part de la compagnie de leur conjoint, d'autres auraient aimé être soutenues dans leurs démarches de recherche d'emploi et/ou de réorientation professionnelle.

Pour plusieurs, l'insertion à l'emploi passe par l'accès aux services de garde. Pour les participant-e-s avec des enfants en bas âge et qui souhaitent travailler, le manque de places en garderie et le manque d'informations concernant leur fonctionnement constitue un véritable obstacle. Louisa en a fait mention à de nombreuses reprises lors de son entretien :

Je pense que [l'accès aux garderies] c'est la partie que le gouvernement doit voir avec attention parce qu'il n'y a pas de places disponibles. C'est très très très difficile.

Les enfants sont très importants au Québec [...] c'est très intéressant cette façon de faire le traitement avec les enfants... Et je suis d'accord, je pense que les enfants sont très importants. C'est pour ça que je le dis qu'il doit y avoir une attention spéciale pour les enfants des immigrants. (Louisa)

Louisa insiste ainsi que les enfants des personnes migrantes doivent être une priorité pour les gouvernements québécois et canadiens. En effet, si les TTS ont le droit de migrer accompagnés de leur conjoint-e et de leurs enfants, des ressources doivent être prévues pour les prendre en charge adéquatement.

La flexibilité du statut

Une autre des difficultés d'insertion — notamment de l'insertion à l'emploi — des personnes accompagnatrices concerne le caractère contraignant de leur statut migratoire. Comme nous l'avons vu, la majorité des personnes accompagnatrices arrivent au Canada avec un permis de travail ouvert (PTO) qui leur permet de postuler à des emplois après leur arrivée. Toutefois, étant donné que les diplômes et les compétences professionnelles de ces personnes ne sont pas nécessairement reconnus, elles éprouvent des difficultés de recherche d'emploi à court terme et elles peuvent être amenées à réorienter leur parcours professionnel à plus long terme. Cette réorientation exige généralement un retour aux études. Si quelques un-e-s sont parvenu-e-s à suivre des cours dans les cégeps, la majorité doivent apporter une modification à leur statut pour y avoir accès. Un flou persiste donc. C'est le cas pour Silvia dont les études de droit au Brésil ne sont pas reconnues au Québec et qui prévoit retourner aux études. Luciana rend compte de la même difficulté :

Comme j'ai un visa de travail, je sais que peut-être c'est un peu compliqué pour seulement étudier. (Silvia)

Je ne peux pas faire un cours [...] pour améliorer ma connaissance. [...] Par exemple, je ne peux pas faire un cours d'informatique. Il n'y a pas de place parce que mon visa c'est un visa de travailleur et... ça pour moi c'est très... je pense que c'est très très difficile. (Luciana)

En ayant des statuts plus flexibles, qui engloberaient par exemple le permis de travail et le permis d'études, une éventuelle réorientation professionnelle poserait moins de problèmes bureaucratiques.

Les lieux de rencontres

Pour certain-e-s participant-e-s, c'est le caractère isolant du statut d'accompagnateur-riche qui donne lieu à des difficultés. Ces participant-e-s aimeraient avoir accès à des lieux de rencontre pour briser l'isolement, partager des ressources et former des liens. Thomas imagine un programme qui réunirait des personnes accompagnatrices alors qu'Estelle aimerait échanger avec des familles québécoises dans des café-parents.

[Des] services pour mettre des accompagnateurs ensemble pour former des liens [...] parce qu'au début quand tu connais personne dans la ville, que t'es tout seul pendant la journée [...] c'est difficile. (Thomas)

J'aimerais — faudrait que je vois où je peux rencontrer ça — pouvoir rencontrer d'autres parents pour pouvoir poser ces questions du quotidien. [...] Des petits détails du quotidien qui sans doute pour les familles québécoises se font normalement, viennent d'elles-mêmes mais qui pourraient faciliter le quotidien. (Estelle)

Les personnes accompagnatrices sont plus à risque de se trouver en situation de solitude, surtout lorsqu'elles n'ont pas d'emploi et qu'elles ne maîtrisent pas le français. Les organismes communautaires de la ville de Québec, dont le Centre Mgr Marcoux, peuvent être des lieux de rencontres et d'échanges où créer de nouveaux liens et développer des réseaux d'entraide. La rencontre d'autres habitant-e-s de la ville améliorerait le sentiment d'inclusion des personnes accompagnatrices.

Ce chapitre a permis d'explorer en quoi la migration s'élabore à travers la discussion entre les partenaires et apparaît comme le résultat d'une négociation entre les membres du couple. Les personnes accompagnatrices s'impliquent activement dans ces projets qu'elles investissent de significations qui leur sont propres. Toutefois, le statut migratoire

d'accompagnateur-riche, qui découle du statut de travailleur-euse temporaire qualifié-e, impose une asymétrie entre les partenaires. Les impacts de la migration sur le couple peuvent être de modifier la relation conjugale en « ouvrant » ou en « fermant » des possibilités pour le couple et de reconfigurer les rôles conjugaux, notamment au niveau de la division du travail domestique. De cette situation découle un certain nombre de besoins relevés par les personnes accompagnatrices, tels que l'accès à l'information, le soutien financier, l'insertion à l'emploi, la flexibilité du statut et les lieux de rencontres.

Conclusion

Le travail temporaire spécialisé s'inscrit dans un contexte de concurrence mondiale pour la main-d'œuvre qualifiée (Kofman et Raghuram, 2006) qui a donné lieu à des changements dans les politiques migratoires et dans la mobilité vers la plupart des principaux pays d'immigration, dont l'Australie, l'Allemagne, les États-Unis, le Royaume-Uni et le Canada (Simon, 2015). En 2014, le Canada comptait environ 40 000 travailleur-euse-s temporaires spécialisé-e-s, soit deux fois plus qu'en 2004 (CIC, 2014 : 13).

Depuis 2015, les intervenant-e-s du Centre Mgr Marcoux (CMM) ont constaté que les conjoint-e-s de travailleur-euse-s temporaires qualifié-e-s sont de plus en plus nombreux-euses à s'inscrire aux ateliers de français du programme de Milieu d'intégration par la francisation pour les familles immigrantes de Maizerets (MIFFIM). Afin de mieux répondre aux besoins de cette population, le CMM s'intéressait aux défis que les accompagnateur-rices rencontrent à la suite de leur arrivée dans la ville de Québec.

En tenant compte des interrogations du CMM, cette recherche visait à comprendre les manières dont les personnes accompagnatrices de travailleur-eus-s temporaires qualifié-e-s se représentent leur place dans le projet migratoire de leur couple ainsi que les contraintes qu'elles vivent dans la poursuite de leurs aspirations. À toutes les étapes, l'approche des parcours de vie a informé notre analyse. Cette approche nous a permis de proposer une analyse attentive à la spécificité de la vie de chacune des personnes et à la manière dont elles y donnent sens, tout en étant soucieuses d'inscrire le vécu de ces personnes dans des dynamiques structurelles plus larges qui les influencent.

Le premier chapitre de ce rapport a permis de mettre en lumière le contexte de globalisation dans lequel les migrations, qu'elles soient permanentes ou temporaires, s'inscrivent. Ce chapitre a dressé un portrait de la migration dans le monde, au Canada, au Québec et à Québec. Les catégories migratoires ont ensuite été brièvement présentées avant d'approfondir les spécificités du statut de travailleur-euse temporaire spécialisé-e.

Le deuxième chapitre a démontré la nécessité de penser la migration comme une négociation entre les aspirations des membres du couple et les contraintes vécues, tant dans leur projet migratoire que dans l'histoire de leur couple. La carrière migratoire, qui est en constante

transformation, permet de mettre en lumière la manière dont les éléments objectifs, comme le statut juridique, sont en constante interaction avec les éléments subjectifs, comme les aspirations — et ce, pour les deux membres du couple.

Dans le troisième chapitre, nous avons exposé la méthodologie, le recrutement et l'échantillon de notre recherche. Entre décembre 2017 et février 2018, nous avons réalisé dix entretiens semi-dirigés avec des personnes accompagnatrices de travailleur-euse-s spécialisé-e-s. Notre guide d'entretien a été élaboré à partir de notre schéma d'opérationnalisation informé par notre pré-enquête et notre revue de la littérature ainsi que par l'approche des parcours de vie.

L'analyse de nos résultats s'est faite en deux temps de manière à répondre aux deux volets de notre question de recherche. Le quatrième chapitre a porté sur les parcours migratoires des répondant-e-s. Nous avons d'abord dressé un portrait des personnes accompagnatrices de travailleur-euse-s temporaires qualifié-e-s à partir des cas de notre échantillon. Puis, nous avons analysé les parcours migratoires des répondant-e-s en trois moments, tout en insistant sur la manière dont ils s'imbriquent l'un dans l'autre : le projet migratoire, l'expérience migratoire et les projets futurs. Notre analyse a été éclairée par la notion de carrière migratoire (Martiniello et Rea, 2011 ; 2014). Cette notion a permis de comprendre le projet migratoire au-delà des attraits économiques ; l'expérience migratoire à la croisée des structures d'opportunités et de contraintes ; et les projets futurs en constante élaboration.

Le cinquième chapitre a, quant à lui, mis l'accent sur la perception que les personnes accompagnatrices ont de leur place dans le projet migratoire de leur couple. L'analyse s'est présentée en trois temps : d'abord, le rôle d'accompagnateur-riche ; puis les impacts de la migration sur le couple ; et les besoins liés à ce statut migratoire. Nous avons vu que la migration est l'objet d'une négociation au sein du couple et qu'elle peut reconfigurer les rôles conjugaux.

Le travail que nous avons effectué jusqu'ici nous permet, à terme, de revenir aux hypothèses liées à notre question de recherche.

Retour sur les hypothèses

L'analyse présentée visait à répondre à plusieurs questions en ce qui concerne le profil des accompagnateur-riche-s de travailleur-euse-s temporaires spécialisé-e-s. À ce titre, notre enquête confirme l'hypothèse selon laquelle les personnes accompagnatrices sont principalement des femmes scolarisées âgées d'environ 30 ans. Si notre pré-enquête nous pousse à considérer que la majorité des personnes accompagnatrices sont originaires de pays dits « en développement », notre échantillon est composé d'autant de personnes originaires de pays d'Amérique latine que d'Europe et du Commonwealth. Il serait pertinent, dans le cadre d'une prochaine recherche, de confirmer ces observations par un portrait statistique des personnes accompagnatrices.

Notre seconde hypothèse concernait l'hétérogénéité des attentes et des objectifs liés au projet migratoire qui amènent le couple à s'établir (temporairement) à Québec. L'enquête montre, en effet, que les couples sont animés par des motivations diverses, telles que la recherche de meilleures conditions de travail, la recherche d'une meilleure qualité de vie et la possibilité de vivre une nouvelle expérience. En abordant la question des projets futurs des couples, nous pouvons également conclure qu'il s'agit pour certain-e-s d'un séjour temporaire dans la ville de Québec, alors que pour d'autres il s'agit d'une étape en voie de l'obtention de la résidence permanente. Les projets futurs des répondant-e-s ne sont pas fixes, mais plutôt en constante élaboration.

L'analyse présente des contraintes rencontrées par les personnes accompagnatrices. Nous pouvons à cet égard confirmer l'hypothèse selon laquelle la barrière de la langue constitue un défi pour les répondant-e-s, notamment dans le cadre de leur insertion à l'emploi et de leur recherche d'information. Toutefois, nous avons vu que l'apprentissage de la langue peut aussi constituer une stratégie d'insertion sociale pour les personnes accompagnatrices. Outre la langue, d'autres difficultés rencontrées par les répondant-e-s concernent la non-reconnaissance des titres scolaires et des expériences étrangères, la rigidité de leur statut et les discriminations, ce qui confirme notre hypothèse voulant que les personnes accompagnatrices puissent être aux prises avec diverses difficultés d'insertion.

Le statut d'accompagnateur-riche a été relevé par plusieurs répondant-e-s comme intrinsèquement asymétrique. En effet, la manière dont les statuts migratoires sont attribués — d'abord au travailleur ou à la travailleuse, puis aux personnes accompagnatrices — secondarise

ces dernières, et peut les placer dans une situation de dépendance et d'isolement. Ces résultats confirment l'hypothèse selon laquelle la migration peut être vécue différemment par les membres du couple. Bien que certain-e-s répondant-e-s aient relevé les tensions occasionnées par la migration dans leur couple, la plupart des répondant-e-s ne mentionnait pas d'effets négatifs de ce déséquilibre sur leur relation conjugale.

Recommandations

Nous nous étions fixées comme objectif, au début de la recherche, de lier les besoins des accompagnateur-riche-s à des services ou à des outils que le Centre Mgr Marcoux pourrait leur offrir. Les principaux besoins identifiés par les répondant-e-s s'organisent autour de cinq axes : l'accès à l'information, le soutien financier, l'insertion à l'emploi, la flexibilité du statut et les lieux de rencontres. Si, au terme de l'enquête, nous pouvons identifier des services pertinents pour les personnes accompagnatrices, ces services ne devraient pas relever uniquement de centres communautaires comme le Centre Mgr Marcoux, mais aussi des gouvernements québécois et canadiens, et des compagnies qui sollicitent les travailleur-euse-s et leurs conjoint-e-s.

D'emblée, notre recherche confirme que le Centre Mgr Marcoux doit continuer d'agir à titre de pôle de rencontre pour les habitant-e-s du quartier Limoilou-Maizerets et pour les nouveaux arrivants et les nouvelles arrivantes. En favorisant l'accès à des lieux de rencontres, les personnes accompagnatrices pourront briser le sentiment d'isolement qu'elles ressentent souvent à leur arrivée dans la ville de Québec et se construire un réseau social. Des activités comme les visites immersives du projet Vivre-Québec ont été mentionnées à de nombreuses reprises par les répondant-e-s.

Pour soutenir les personnes accompagnatrices dans leur recherche d'information, des services de consultation concernant les institutions québécoises, comme le réseau de santé, le système d'éducation et les services de garde devraient être mis à leur disposition. La centralisation de ces informations permettrait aux personnes de les trouver plus rapidement. Étant donné que la barrière de la langue constitue régulièrement un obstacle à l'obtention d'information, il serait intéressant que des ressources soient disponibles dans plusieurs langues.

En outre, il serait pertinent que les couples soient informés avant leur arrivée de certaines particularités des institutions québécoises. À titre d'exemple, les compagnies qui

engagent des travailleur-euse-s temporaires spécialisé-e-s pourraient prévoir des services de garde pour leurs enfants ou les inscrire à un service de garde à l'avance. Si ces démarches étaient amorcées avant l'arrivée du couple, les personnes accompagnatrices rencontreraient moins d'obstacles dans leur apprentissage du français et dans leur insertion socioprofessionnelle.

Certaines personnes accompagnatrices ont eu accès à un suivi de la part de la compagnie de leur conjoint-e pour faciliter leur insertion à l'emploi. Il serait pertinent que de tels services soient généralisés, de la part des compagnies, du gouvernement ou des centres communautaires. Étant donné que la migration des personnes accompagnatrices s'accompagne régulièrement d'une réorientation professionnelle, ces personnes ont besoin d'autant plus de soutien.

Outre les services de soutien, un problème plus large persiste : la non-reconnaissance des compétences professionnelles des personnes accompagnatrices. Sans que des mesures concrètes soient prises par le gouvernement à ce sujet, l'asymétrie entre les statuts de travailleur-euse et d'accompagnateur-riche persistera. Alors que les compagnies, et la société québécoise plus largement, bénéficient du travail (et des impôts) des travailleur-euse-s temporaires spécialisé-e-s, leurs conjoint-e-s sont limité-e-s par des permis stricts et leurs enfants ne reçoivent pas d'aide financière du gouvernement. Des allocations familiales permettraient de faciliter la réorientation professionnelle des personnes accompagnatrices, lorsque nécessaire.

Bien que ces recommandations soient informées par la situation particulière des travailleur-euse-s temporaires qualifié-e-s et des personnes qui les accompagnent, notons qu'elles devraient être étendues à tous les nouveaux arrivants et à toutes les nouvelles arrivantes pour éviter de hiérarchiser les personnes migrantes selon leur statut d'entrée au pays.

Limites et suites de l'étude

Le contexte du Laboratoire de recherche sociologique permet d'aborder des questions complexes avec une sensibilité méthodologique. La présente recherche propose des résultats pertinents à la compréhension des parcours et des carrières migratoires des personnes accompagnatrices et de leur couple, mais comprend toutefois certaines limites. Nous espérons que notre analyse, ainsi que les limites que nous y voyons, pourront donner lieu à de futures études.

Si la barrière de la langue a été abordée comme une contrainte dans l'expérience migratoire des répondant-e-s, elle constitue aussi une limite à l'analyse. En effet, la plupart de nos entretiens ont été menés dans la langue seconde, voire la troisième langue des répondant-e-s. Nous avons tenté de pallier cette limite en menant les entretiens en anglais lorsque c'était possible et pertinent, mais certaines subtilités linguistiques et culturelles nous ont tout de même probablement échappées. L'entretien semi-directif étant fondé sur une interaction entre les participant-e-s et les chercheur-euse-s, certaines clarifications ont pu être apportées en cours d'entretien, mais de futures enquêtes pourraient éventuellement être menées avec le soutien de personnes interprètes.

L'enquête que nous avons menée permet de rendre compte de la situation des répondant-e-s à un certain moment de leur parcours migratoire, lequel est éclairé par des projets antérieurs et des projets futurs. L'étude des aspirations et des contraintes des personnes accompagnatrices pourrait être développée par une étude longitudinale qui prendrait en compte leurs transformations dans la durée. En s'inspirant des travaux de Wong (2017), il s'agirait de suivre une cohorte de couples – formés, dans ce cas, d'un-e travailleur-euse temporaire spécialisé-e et d'une personne accompagnatrice – afin de rendre compte des aspirations du couple et des contraintes qui les limitent dans leur parcours migratoire. Cela fournirait aussi une connaissance plus précise sur la négociation de la migration entre les membres du couple et permettrait de comprendre les implications à long terme du statut d'accompagnateur-riche.

Bien que les méthodes qualitatives permettent de construire des lectures interprétatives, « c'est-à-dire [de] donner du sens à des phénomènes sociaux et humains caractérisés par une grande complexité » (Anadón et Savoie Zajc, 2009 : 1), elles sont limitées quant à la généralisation des résultats obtenus. L'analyse ici présentée ne peut fournir un portrait général de la situation des personnes accompagnatrices de TTS au Québec, ni même dans la ville de Québec. Des études quantitatives pourraient être élaborées de manière complémentaire aux résultats ici présentés afin de leur donner un ordre de grandeur.

Finalement, une étude des lois et des politiques migratoires permettrait une analyse plus fine des structures qui balisent les possibilités des travailleur-euse-s temporaires spécialisé-e-s et de leur conjoint-e au Canada, au Québec et dans la ville de Québec. Étant donné que les réglementations sont nombreuses et qu'elles changent régulièrement, une telle étude permettrait

de faire le point sur certaines ambiguïtés du statut de personne accompagnatrice, notamment en ce qui a trait à l'accès à la francisation, à la reconnaissance des diplômes et aux allocations gouvernementales.

En attendant que des études plus vastes soient élaborées, on doit considérer les résultats fournis ici comme une première contribution à la littérature québécoise et canadienne sur les parcours migratoires des couples formés d'un-e travailleur-euse temporaire spécialisé-e et d'une personne accompagnatrice ainsi qu'une contribution nouvelle à la compréhension du rôle que jouent les personnes accompagnatrices dans le projet migratoire de leur couple. La question à savoir si l'expérience de ces couples s'inscrit dans une reconfiguration durable, à la fois, des rapports conjugaux et des marchés du travail internationaux reste à enquêter.

Bibliographie

- ANADÓN, M. et L. SAVOIE-ZAJC. (2009). « L'analyse qualitative des données », *Recherches qualitatives*, vol. 28, no 1, p. 1-7.
- ASAL, H. et M. H. HACHIMI. (2015). « Le Canada », in SIMON, G. (dir.), *Dictionnaire des migrations internationales. Approche géohistorique*, Paris, Armand Colin, p. 484-490.
- Barreau du Québec. (2018). « S'informer et comprendre », *L'avocat au service de l'immigrant* [en ligne], <http://immigration.barreau.qc.ca/fr/comment/types/> (page consultée le 6 mars 2018).
- BASOK, T. et D. BÉLANGER. (2016). « Migration Management, Disciplinary Power, and Performances of Subjectivity: Agricultural Migrant Workers' in Ontario », *Canadian Journal of Sociology*, vol. 41, no. 2, p. 139–168.
- BASTIA, T. (2014). « Intersectionality, migration and development », *Progress in Development Studies*, vol. 14, no 3, p. 237–248.
- BAUDER, H. (2003). « Brain abuse, or the devaluation of immigration labour in Canada », *Antipode*, vol. 35, no 4, p. 698–717.
- BEAUSOLEIL, C., C. BENZAKOUR et E. LAUR. (2017). « L'immigration temporaire au Québec », *Ministère de l'Immigration et de la Diversité du Québec (MIDI)* [en ligne], http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Portraits_Immigration_Temporaire_2005_2015.pdf. (consulté le 30 mars 2018).
- BECKER, H. S. (1991 [1963]). *Outsiders*, New York, The Free Press.
- BILGE, S. (2009). « Théorisations féministes de l'intersectionnalité », *Diogenes*, no 225, p. 70-88.
- CASTELLS, M. (1996). « The Net and the Self: Working notes for a critical theory of the informational society », *Critique of Anthropology*, vol. 16, no 1, p. 9–38.
- Centre Mgr Marcoux (CMM). (2015). *Historique du programme Milieu d'Intégration par la Francisation pour les Familles Immigrantes de Maizerets (MIFFIM)*, Québec.
- Centre Mgr Marcoux (CMM). (2017a). *Projet Intégration des nouveaux arrivants à la société québécoise avec le Centre Mgr Marcoux*, Québec.
- Centre Mgr Marcoux (CMM). (2017 b). *Vision et but du MIFFIM*, Québec.
- Centre Mgr Marcoux (CMM). (2017c). « Vivre Québec », *Centre Mgr Marcoux* [en ligne], <http://www.centremgrmarcoux.com/vie-communautaire/volet-interculturel/vivre-quebec/> (consulté le 11 décembre 2017).

- Citoyenneté et Immigration Canada (CIC). (2014). « Aperçu de l'immigration : Résidents temporaires », [en ligne] <http://www.cic.gc.ca/francais/pdf/2014-Faits-chiffres-Temporaire.pdf> (consulté le 12 octobre 2017).
- Citoyenneté et Immigration Canada (CIC). (2017a). « Qui peut faire une demande de permis de travail ouvert ? » [en ligne], <http://www.cic.gc.ca/francais/centre-aide/reponse.asp?qnum=177&top=17> (consulté le 8 décembre 2017).
- Citoyenneté et Immigration Canada (CIC). (2017 b). « Qu'est-ce qu'un permis de travail ouvert ? » [en ligne], <http://www.cic.gc.ca/francais/centre-aide/reponse.asp?qnum=176&top=17> (consulté le 8 décembre 2017).
- CRENSHAW, K. (1989). « Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics », *University of Chicago Legal Forum*, vol. 14, p. 538–554.
- CRESWELL, J. W. (1998). *Qualitative inquiry and research design. Choosing among five traditions*, Thousand Oaks, Sage.
- DARMON, M. (2008). « La notion de carrière : un instrument interactionniste d'objectivation », *Politix*, vol. 2, no 82, p. 149–167.
- DE GIALDINO, I. V. (2009). « Itinéraires “dans” et “depuis” les situations de pauvreté : une proposition d'analyse sociologico-linguistique de la narration », *Recherches qualitatives*, vol. 28, no 1, p. 8-36.
- DÉPATIE-PELLETIER, E. (2008). *Travailleurs étrangers temporaires au Canada : vers une mise à jour des catégories et indicateurs démographiques ?* (mémoire de maîtrise), Montréal : Université de Montréal.
- DESPLAT, C., EARLE, T, et GIRARD, W. (2016). *L'intégration socioprofessionnelle des personnes ayant des incapacités* (laboratoire de recherche sociologique), Québec : Université Laval.
- DUPUIS, J. (2011). *Les solidarités familiales à l'épreuve de la migration : enquête auprès de couples de Marocains à Montréal* (mémoire de maîtrise), Montréal : Université de Montréal.
- EVERTSSON, L. et C. NYMAN (2009). « If not negotiation, then what? Gender equality and the organization of everyday life in Swedish couples », *An International Journal on Personal Relationships*, vol. 3, no 1, p. 33–59.
- EVERTSSON, L. et C. NYMAN. (2011). « Unpacking the Concept of Negotiation in Research on Couples and Families », *International Journal of Humanities and Social Science*, vol. 1, no 10, p.70-76.
- FINCH, J. (1989). *Family Obligations and Social Change*, Cambridge, Polity Press.

- FLEURY, C. (2013). « Les solidarités intergénérationnelles dans une perspective des parcours de vie. Le cas des immigrants portugais au Luxembourg », *Sociologie et sociétés*, vol. 45, no 1, p. 91-116.
- GHERGHEL A. (2013). *La théorie du parcours de vie. Une approche interdisciplinaire dans l'étude des familles*, Québec, Presses de l'Université Laval.
- GIDDENS, A. (1990). *The Consequences of Modernity*, Palo Alto, Stanford University Press.
- GOLDRING, L. et LANDOLT, P. (eds.). (2013). *Producing and Negotiating Non-Citizenship: Precarious Legal Status in Canada*, Toronto, University of Toronto Press.
- GOLDRING, L., C. BERINSTEIN et J. BERNHARD. (2009), « Institutionalizing Precarious Immigration Status in Canada », *Citizenship Studies*, vol. 13, no 3, p. 239–265.
- GUILBERT, L. (2010). « Projets d'études au cœur des réseaux familiaux transnationaux : une réflexion sur les postures éthiques des migrants », *Lien social et Politiques*, no 64, p. 151-162.
- GUILD, E. (2009). *Security and Migration in the 21st Century*, Londres, Polity Press.
- HENNEBRY, J. (2012). *Permanently Temporary? Agricultural Migrant Workers and Their Integration in Canada*, Montreal, Institute for Research on Public Policy.
- HOULE F., EMERY, M. et A.-C. GAYET. (2011). « L'accès au statut de résident permanent pour les travailleurs temporaires ouvrant sur le territoire québécois », *University of New Brunswick Law Journal*, vol. 62, p. 87–129.
- HUSSEN, A. D. (2017). *Rapport annuel au Parlement sur l'immigration*. [en ligne], <http://www.cic.gc.ca/francais/pdf/pub/rapport-annuel-2017.pdf> (consulté le 21 avril 2018).
- Institut de la statistique du Québec (2018). « Migrations internationales et interprovinciales, Capitale-Nationale et ensemble du Québec, 2001-2002, 2006-2007 et 2011-2012 à 2016-2017 », [en ligne], http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/profil03/societe/demographie/migrations/mig_tot03.htm (consultée le 30 mars 2018).
- IREDALE, R. (2005). « Gender, immigration policies and accreditation: valuing the skills of professional women migrants », *Geoforum*, vol. 36, no 2, p.155-166.
- KOFMAN, E. (2007). « The Knowledge Economy, Gender and Stratified Migrations », *Studies in Social Justice*, vol. 1, no 2, p. 122–135.
- KOFMAN, E. et P. RAGHURAM. (2005). « Gender and skilled migrants: into and beyond the work place », *Geoforum*, vol. 36, no 2, p. 149–154.
- KOFMAN, E. et P. RAGHURAM. (2006). « Gender and Global Labour Migrations: Incorporating Skilled Workers », *Antipode*, vol. 38, no 2, p. 282–303.

- KOU, A. et A. BAILEY. (2014). « “Movement is a constant feature in my life”: Contextualising migration processes of highly skilled Indians », *Geoforum*, vol. 52, p. 113–122.
- LLOYD, C. (2002). « Genre, migration et ethnicité », *Les cahiers du CEDREF*, vol. 8, no 9, p. 17-42.
- MARTINIELLO, M., N. PUIG et G. SUZANNE. (2009). « Éditorial : Créations en migrations », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 25, no 2, p. 7-11.
- MARTINIELLO, M. et A. REA. (2011). « Des flux migratoires aux carrières migratoires. Éléments pour une nouvelle perspective théorique des mobilités contemporaines », *SociologieS*, [en ligne], <http://sociologies.revues.org.acces.bibl.ulaval.ca/3694> (consulté le 5 décembre 2017).
- MARTINIELLO, M. et A. REA. (2014). « The concept of migratory careers: Elements for a new theoretical perspective of contemporary human mobility », *Current Sociology*, vol. 62, no 7, p. 1079–1096.
- MARTINIELLO, M., A. REA, C. TIMMERMAN et J. WETS. (2010). *Nouvelles migrations et nouveaux migrants en Belgique*. Gent, Academia Press.
- Ministère de l’Immigration, de la Diversité et de l’Intégration (MIDI). (2016). « Possibilités offertes aux conjoints du travailleur », [en ligne], <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/travailleurs-temporaires/informer-quebec/possibilites-conjoint.html> (consulté le 8 décembre 2017).
- Ministère de l’Immigration, de la Diversité et de l’Intégration (MIDI). (2017a). « Demande d’admission à des cours aux cours de français à temps complet et à l’aide financière », [en ligne], <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/form/formulaire-francisation-dyn.pdf>, (consulté le 8 mars 2018).
- MCDOWELL, L. (1997). *Capital Culture : Gender at Work in the City*, Oxford, Blackwell.
- MEARES, C. (2010). « A fine balance: Women, work and skilled migration », *Women’s Studies International Forum*, vol. 33, p. 473–481.
- NAGEL, C. (2005). « Skilled migration in global cities from “Other” perspectives: British Arabs, identity politics, and local embeddedness », *Geoforum*, vol. 36, no 2, p. 197–210.
- NOISEUX, Y. (2012). « Mondialisation, travail et précarisation : le travail migrant temporaire au cœur de la dynamique de centrifugation de l’emploi vers les marchés périphériques du travail », *Recherches sociographiques*, vol. 53, no 2, p. 389-414.
- OUELLET, M. (2016). *Entre propagande et naïveté : Le cas des travailleurs temporaires qualifiés au Québec* (projet de recherche de fin d’études au baccalauréat en géographie), Québec : Université Laval.
- PONGO, M. (dir.). (2017). *Portrait économique des régions du Québec*, [en ligne] https://www.economie.gouv.qc.ca/fileadmin/content/documents_soutien/regions/portraits_regionaux/portrait_socio_econo.pdf (consulté le 5 mars 2018).

- PÉCOUD, A. (2004). « Réseaux, ethnicité et institutions dans les économies immigrées », *Hommes et Migrations*, no 1250, p. 13-23.
- PETTERSSON, H. (2011). « Gender and Transnational Plant Scientists Negotiating Academic Mobility, Career Commitments and Private Life », *Gender: Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft*, vol. 3, no 1, p. 99-116.
- PURKAYASTHA, B. (2005). « Skilled migration and cumulative disadvantage: the case of highly qualified Asian Indian immigrant women in the US », *Geoforum*, vol. 36, no 2, p. 181-196.
- Québec International. (2014). « Portrait socio-économique de la Capitale-Nationale », [en ligne], <https://www.quebecinternational.ca/media/1974764/portrait-socioeconomique-capitale-nationale.pdf> (consulté le 8 mars 2018).
- RAGHURAM, P. (2004). « The Difference that Skills Make: Gender, Family Migration Strategies and Regulated Labour Markets », *Journal of Ethnic and Migration Studies* vol. 30, no 2, p. 303–321.
- RAY, L. (2007). « Globalization », *Encyclopedia of Sociology Online*, [en ligne] http://www.sociologyencyclopedia.com.acces.bibl.ulaval.ca/subscriber/uid=1092/tocno de?id=g9781405124331_yr2015_chunk_g978140512433113_ss1-52 (consulté le 7 mars 2018).
- REA, A. (2010). « Les transformations des régimes de migration de travail en Europe », in A. MORICE et S. POTOT (éds), *De l'ouvrier immigré au travailleur sans papiers. Les étrangers dans la modernisation du salariat*, Paris, Karthala, p. 307-315.
- R.I.R.E. (2017), « Centre R. I.R.E 2000 » [en ligne], <http://www.r2000.qc.ca/> (consulté le 11 décembre 2017).
- SALT, J. (1992). « Migration processes among the highly skilled in Europe », *The International Migration Review*, vol. 25, no 2, p. 484.
- SAYAD, A. (1991). *L'Immigration ou les paradoxes de l'altérité*. Bruxelles, Éditions De Boeck-Wesmael.
- SCOTT, J. (2014). *Oxford Dictionary of Sociology*, Oxford University Press.
- SCOTT, J. et G. MARSHALL (2009). *Oxford Dictionary of Sociology*, Oxford University Press.
- SIMMONS, A. B. (2002). « Mondialisation et migration internationale : tendances, interrogations et modèles théoriques », *Cahiers québécois de démographie*, vol. 31, no 1, p. 7-33.
- Statistiques Canada (2016a). « Langue - Faits saillants en tableaux », *Recensement 2016*, [en ligne], <http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/hlt-fst/lang/Tableau.cfm?Lang=F&T=12&Geo=00&SP=4> (consulté le 24 mars 2018).

- Statistiques Canada (2016 b). « L'obtention de la citoyenneté canadienne », [en ligne], http://www12.statcan.gc.ca/nhs-enm/2011/as-sa/99-010-x/99-010-x2011003_1-fra.cfm (page consultée le 21 avril 2018).
- STRAUSS, A. (1978). *Negotiations*, Londres, Jossey-Bass Publishers.
- TEO, S.Y. (2003a). « Dreaming inside a walled city: imagination, gender and the roots of immigration », *Asian and Pacific Migration Journal*, vol. 12, no 4, pp. 411–438.
- TEO, S. Y. (2003b). « Imagining Canada: Tracing the Cultural Logics of Migration amongst PRC Immigrants in Vancouver » (mémoire de maîtrise), Vancouver: University of British Columbia.
- Université Laval (2018). « Francisation des immigrants (résidents permanents) », [En ligne] <https://www.elul.ulaval.ca/nos-cours/francisation/> (consulté le 7 mars 2018).
- VAN CAMPENHOUDT, L. et QUIVY, R. (2011). *Manuel de recherche en sciences sociales- 4^e édition*, Paris, Dunod.
- WONG, J. S. (2017). « Competing Desires: How Young Adult Couples Negotiate Moving for Career Opportunities », *Gender and Society*, vol. 31, no 2, p.171-196.

Table des annexes

Annexe I : Schéma d'opérationnalisation	120
Annexe II : Schéma d'entretien	123
Annexe III : Lettre de sollicitation	126
Annexe IV : Formulaire de consentement (français)	127
Annexe V : Formulaire de consentement (anglais)	130
Annexe VI : Plan d'analyse	132
Annexe VII : Statistiques	136
Tableau 1. Titulaires de permis de travail du Programme des travailleurs étrangers ayant un permis valide en date du 31 décembre, selon les 25 principaux pays de citoyenneté, de 2005 à 2014 (CIC, 2014 : 11)	136
Tableau 2. Titulaires de permis de travail du Programme des travailleurs étrangers temporaires, selon le niveau de compétence professionnelle (CIC, 2014 : 13)	137
Tableau 3. Titulaires de permis de travail du Programme des travailleurs étrangers temporaires qui sont devenus résidents permanents, selon le programme et l'année d'admission, de 2005 à 2014 (CIC, 2014 : 42)	138
Annexe VIII : Arborescence NVivo	139

Annexe I : Schéma d'opérationnalisation

Concept	Dimensions	Sous-dimensions	Indicateurs
Profil du répondant ou de la répondante	Identification		Nom
			Date de naissance
			Genre
			Lieu de naissance
			Âge
	Lingue(s) parlée (s)		
	Processus de francisation	Antérieur	Expérience
			Représentation
		Au Centre Mgr Marcoux	Expérience
			Représentation
Futur		Expérience	
		Représentation	
Parcours de vie	Carrière académique et professionnelle	Éléments objectifs	Disciplines étudiées
			Établissement d'étude
			Reconnaissance des diplômes
			Lieux de travail
			Occupations principales à Québec
		Aspirations/contraintes	Objectifs poursuivis
			Réussites et obstacles
			Stratégies
			Nouveaux horizons par rapport aux attentes initiales
		Représentation	Représentation de soi
			Représentation du succès et de l'échec

Parcours de vie	Carrière migratoire	Éléments objectifs	Migration(s) antérieure(s)
			Statut d'entrée à Québec
			Statut d'entrée à Québec du conjoint ou de la conjointe
			Durée des statuts
			Programme gouvernemental
			Droits et services
		Aspirations/contraintes	Objectifs poursuivis
			Aspirations/contraintes en lien avec le Canada
			Aspirations/contraintes en lien avec la ville de Québec
			Aspirations/contraintes du marché du travail
			Aspirations/contraintes du statut
			Liens avec les réseaux (famille, ami-e-s, institutions)
			Réussites et obstacles
			Stratégies
			Nouveaux horizons par rapport aux attentes initiales
		Représentation	Représentation du statut d'accompagnateur-riche
			Représentation de leur place dans le projet migratoire du couple
			Représentation des droits et des services
			Représentation du succès et de l'échec
Parcours de vie	Carrière du ménage	Éléments objectifs	Situation matrimoniale
			Situation du couple
			Nombre d'enfant(s)
			Lieux de naissances des enfants
			Statut professionnel du conjoint ou de la conjointe

		Aspirations/constraints	Imaginaire de la migration du ménage
			Négociation des projets passés et futurs
			Conciliation des rôles
			Valeurs et normes de la société d'accueil vs de la société ou des sociétés d'origines
		Représentation	Représentation de l'expérience du couple à Québec
			Représentation de l'expérience différenciée
			Représentation de l'expérience familiale à Québec
			Représentation du succès et de l'échec

Annexe II : Schéma d'entretien

Section I : Renseignements personnels

Est-ce que vous pouvez vous présenter brièvement ?

- Quel âge avez-vous ?
- De quelle(s) citoyenneté(s) êtes-vous ?
- Quelle(s) langue(s) parlez-vous ?
- Quel est votre statut matrimonial ?
- Avez-vous des enfants ? Si oui, combien et quel âge ont-ils-elles ? Où sont-ils-elles né-e-s ?
- Quel est le plus haut niveau de scolarité que vous avez accompli ?
- Quel est le statut professionnel de votre conjoint-e ?
- À quel(s) endroit(s) avez-vous habité au cours de votre vie ?

Section II : Questions d'ouverture

Pouvez-vous nous décrire votre arrivée à Québec ?

- À quel moment êtes-vous arrivé-e à Québec ?
- Comment avez-vous entendu parler du CMM ?

Section III : Le processus de francisation

Pouvez-vous nous parler de votre apprentissage du français ?

- Aviez-vous suivi des cours de français avant votre arrivée à Québec ?
- Comment s'est déroulé votre apprentissage du français à ce moment-là ?
- Suivez-vous présentement des cours en francisation ?
- Comment se passe présentement votre apprentissage du français ?
- Comment envisagez-vous la suite de votre apprentissage du français ?
- Comment situez-vous votre connaissance du français par rapport à votre connaissance de l'anglais ?

Section IV : La carrière académique et professionnelle

Pouvez-vous nous parler de votre parcours académique ?

- Dans quel domaine avez-vous étudié ?
- Dans quel établissement avez-vous suivi votre formation ?
- Si vous avez obtenus des diplômes, sont-ils reconnus au Québec ?
- Prévoyez-vous poursuivre votre formation au Québec ?

Pouvez-vous nous parler de votre parcours professionnel ?

- Quels ont été les emplois que vous avez occupés ?
- Avez-vous ou aimeriez-vous intégrer le marché du travail au Québec ?
- (Si la personne a ou est en processus d'intégration du marché du travail) Pouvez-vous nous parler de votre expérience de recherche d'emploi au Canada ?
- (Si la personne travaille) Pouvez-vous nous parler de vos collègues ? Sont-ils-elles originaires du Québec ou d'autres pays ? Comment est la dynamique entre les employé-e-s qui possèdent un statut différent ?

- Quelles sont vos principales occupations présentement ?
 - Personnelles
 - Professionnelles

Avant votre migration, quelles étaient vos aspirations liées à votre parcours académique et professionnel ?

En quoi est-ce que votre parcours professionnel a changé au regard de votre arrivée au Québec ?

Quels ont été des moments forts et des moments difficiles de votre parcours académique et professionnel ?

En ce moment, comment décririez-vous votre satisfaction quant à votre parcours académique et professionnel ?

Section V : La carrière migratoire

Pouvez-vous nous parler de votre parcours migratoire ?

- Pouvez-vous nous parler de vos migrations antérieures ?
- Quel a été votre statut d'entrée à Québec ?
- Quel a été le statut d'entrée de votre conjoint-e ?
- Savez-vous par quel programme il-elle a été admis-e ?
- Quelle est la durée de ce statut ?
- Savez-vous quels sont les droits et les services auxquels vous êtes admissibles ?
 - Gouvernementaux
 - D'organismes communautaires
- Est-ce que les services auxquels vous avez eu accès ont été utiles ?
 - Gouvernementaux
 - D'organismes communautaires
- Pouvez-vous nous parler de services que vous auriez aimé recevoir ? Comment les services actuels pourraient-ils être améliorés ?

Pourriez-vous nous parler du moment où votre conjoint-e et vous avez commencé à considérer le Canada comme une possibilité ?

- Quels étaient les objectifs poursuivis lorsque vous avez décidé de venir vous établir à Québec ?

Pouvez-vous nous décrire les raisons qui vous ont incité à penser vivre à Québec ?

- Comment perceviez-vous le Canada avant votre arrivée ?
- Comment perceviez-vous la ville de Québec avant votre arrivée ?
- Comment entrevoyez-vous votre futur dans la ville de Québec ?
- Pensez-vous que Québec sera la destination finale de votre parcours migratoire ?
 - Si oui, aimeriez-vous entreprendre des démarches de changement de statut ?

- Si non, où vous projetez-vous ?
- Quels ont été des moments forts et des moments difficiles de votre parcours migratoire ?
- En quoi votre vision de la vie à Québec a-t-elle changée au regard de votre arrivée ?
- En ce moment, comment décririez-vous votre satisfaction quant à votre parcours migratoire ?

Section VI : La carrière du ménage

Pouvez-vous nous parler de l'histoire de votre couple ?

Comment la migration a changé votre relation avec votre conjoint-e ?

- Est-ce que votre conjoint-e et vous avez été confronté à des différences de valeurs et de conventions par rapport à la famille et au couple ?

Pouvez-vous nous parler de la manière dont se sont passées les discussions avec votre conjoint-e au sujet de votre venue ici ?

Pouvez-vous nous parler de la manière dont vous vivez votre statut d'accompagnateur-rice ?

- Comment vous représentez-vous votre statut d'accompagnateur-rice ?
- Que pensez-vous des droits et des services associés à votre statut ?
- Comment décririez-vous votre rôle dans le projet migratoire de votre couple ?

Quels sont les différents rôles et responsabilités et de votre conjoint-e et de vous-même (travail, parenté, amitié, études, couple, etc.) ? Comment votre conjoint-e et vous conciliez vos différents rôles ?

- Comment se passe la conciliation travail/famille ?

Quelles ont été les éléments qui ont facilité l'arrivée de votre famille à Québec et quels pourraient-êtres ceux qui vous aideraient davantage ?

Pouvez-vous nous parler de services que vous auriez aimé recevoir pour votre famille ?

Comment les services actuels pourraient-ils être améliorés ?

Section VII : Question de fermeture

En terminant, est-ce qu'il y a des éléments de votre parcours de vie dont nous n'avons pas discutés mais que vous aimeriez aborder ?

Annexe III : Lettre de sollicitation

Lettre de sollicitation



Titre de la recherche : « Les accompagnateur-riche-s de travailleur-euse-s spécialisé-e-s : entre aspirations et contraintes »

Bonjour [prénom du participant ou de la participante potentiel-le],

Nous sommes deux étudiantes au baccalauréat en sociologie à l'Université Laval présentement inscrite au cours *Laboratoire de recherche* sous la supervision de Méлина Bouffard et Charles Fleury. Nous souhaitons entrer en contact avec vous suite à l'intérêt que vous avez porté quant à la participation à un entretien sur votre expérience à titre [d'accompagnateur/d'accompagnatrice] [d'un travailleur spécialisé/d'une travailleuse spécialisée]. Madame Margarita Morales, organisatrice communautaire et responsable des bénévoles et des activités interculturelles au centre Mgr Marcoux, nous a transmis vos coordonnées.

Dans le cadre de notre recherche, intitulée « Les accompagnateur-riche-s de travailleur-euse-s spécialisé-e-s : entre aspirations et contraintes », nous chercherons à comprendre votre parcours migratoire et professionnel ainsi que les contraintes que vous avez rencontrées ou que vous rencontrez actuellement dans la poursuite de vos aspirations.

Critères d'éligibilité :

- Être l'accompagnateur ou l'accompagnatrice d'un travailleur ou d'une travailleuse spécialisé-e ;
- Avoir suivi ou être en train de suivre des cours de francisation au Centre Mgr Marcoux ;
- Habiter la ville de Québec

Si vous acceptez de collaborer à notre recherche, votre participation consistera à prendre part à un entretien individuel d'une durée approximative d'une heure trente. Le lieu et le moment de l'entretien seront laissés à votre discrétion.

Si vous êtes toujours [intéressé/intéressée] ou si vous souhaitez avoir davantage d'informations, nous vous invitons à communiquer avec nous aux coordonnées suivantes :

Sophie Marois (chercheuse)
Numéro de téléphone : (581) 996-9177
Courriel : sophie.marois.1@ulaval.ca

Marie-Philippe Paquet (chercheuse)
Numéro de téléphone : (418) 714-4760
Courriel : marie-philippe.paquet.1@ulaval.ca

Nous vous remercions à l'avance pour votre collaboration, celle-ci est essentielle à l'avancée de notre recherche.

Sophie Marois et Marie-Philippe Paquet

Annexe IV : Formulaire de consentement (français)



Formulaire de consentement

Présentation des chercheuses

Cette recherche, réalisée par Sophie Marois et Marie-Philippe Paquet, est dirigée par Mélina Bouffard et Charles Fleury dans le cadre du cours *Laboratoire de recherche* du Département de sociologie de l'Université Laval.

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

Nature de l'étude

Cette recherche vise à comprendre les parcours migratoires et professionnels des conjoints et des conjointes de travailleurs et travailleuses temporaires qualifié-e-s inscrit-e-s à des cours de francisation au Centre Mgr Marcoux.

Déroulement de la participation

Votre participation à cette recherche consiste à prendre part à un entretien individuel d'une durée approximative d'une heure et demie qui sera enregistré sous format audio et qui portera sur les éléments suivants :

- Les aspirations liées au parcours migratoire ;
- Les obstacles et les contraintes rencontrés dans la poursuite de ces aspirations.

Avantages, risques ou inconvénients possibles liés à votre participation

Le fait de participer à cette recherche vous offre une occasion de réfléchir et de discuter en toute confidentialité de votre parcours migratoire et professionnel ainsi que des aspirations et des contraintes liées à votre expérience dans la ville de Québec.

Il est possible que le fait de raconter votre expérience suscite des réflexions ou des souvenirs émouvants ou désagréables. Si cela se produit, n'hésitez pas à en parler avec la personne qui mène l'entretien. Celle-ci pourra vous orienter vers des ressources qui seront en mesure de vous aider, au besoin.

Participation volontaire et droit de retrait

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

Confidentialité et gestion des données

Les mesures suivantes seront appliquées pour assurer la confidentialité des renseignements fournis par les participants et les participantes :

- Les noms des participants et des participantes ne paraîtront dans aucun rapport ;

- Les divers documents de la recherche seront codés et seules les chercheuses auront accès à la liste des noms et des codes ;
- Les résultats individuels des participants et des participantes ne seront jamais communiqués ;
- Les matériaux de la recherche, incluant les données et les enregistrements, seront conservés sur un ordinateur protégé par mot de passe. Ils seront détruits à la fin de la recherche, [en mai 2018] ;
- Celle-ci pourra être l'objet de publications scientifiques, et aucun participant ou aucune participante ne pourra y être identifié-e.

Dans un souci de protection, les chercheuses conservent, pendant au moins un an après la fin du projet, la liste des participants et des participantes de la recherche ainsi que leurs coordonnées, de manière à ce que, en cas de nécessité, ceux-ci et celles-ci puissent être rejoint-e-s rapidement.

Remerciements

Votre collaboration nous est précieuse dans la réalisation de cette étude et nous vous remercions d'y participer.

Signatures

Je, soussigné-e _____, consens librement à participer à la recherche intitulée «Les accompagnateur-riche-s de travailleur-euse-s temporaires qualifié-e-s : entre aspirations et contraintes ». J'ai pris connaissance du formulaire et j'ai compris le but, les procédures, les avantages, les risques et les inconvénients de cette recherche. Je suis satisfait-e des explications, précisions et réponses que la chercheuse m'a fournies, le cas échéant, quant à ma participation à ce projet.

Signature du participant ou de la participante

Date

Un résumé des résultats de la recherche sera expédié aux participants et aux participantes qui en feront la demande en indiquant l'adresse où ils ou elles aimeraient recevoir le document. Les résultats ne seront pas disponibles avant le 28 avril 2016. Si cette adresse changeait d'ici cette date, vous êtes invité-e à informer les chercheuses de la nouvelle adresse où vous souhaitez recevoir ce document.

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

Attestation des informations fournies

J'ai expliqué le but, la nature, les avantages, les risques et les inconvénients du projet de recherche au participant. J'ai répondu au meilleur de ma connaissance aux questions posées et j'ai vérifié la compréhension du ou de la participant-e.

Signature de la chercheuse

Renseignements supplémentaires

Si vous avez des questions sur la recherche, sur les implications de votre participation ou si vous souhaitez vous retirer de la recherche, veuillez communiquer avec Sophie Marois ou Marie-Philippe Paquet.

Sophie Marois:

Par téléphone : (581) 996-9177

Par courriel : sophie.marois.1@ulaval.ca

Marie-Philippe Paquet:

Par téléphone : (418) 714-4760

Par courriel : marie-philippe.paquet.1@ulaval.ca

Plaintes ou critiques

Toute plainte ou critique sur ce projet de recherche pourra être adressée à Dominique Morin, directeur du département de sociologie :

Pavillon Charles-De Koninck, bureau 3473

2325, rue de l'Université

Université Laval

Québec (Québec) G1V 0A6

Renseignements — Secrétariat : **(418) 656-2227**

Courriel : [**dominique.morin@soc.ulaval.ca**](mailto:dominique.morin@soc.ulaval.ca)

Annexe V : Formulaire de consentement (anglais)



Consent to Participate in a Research Study

Presentation of the Researchers

This research, conducted by Sophie Marois and Marie-Philippe Paquet, is directed by Méлина Bouffard and Charles Fleury as part of the *Research Laboratory* course in the Department of Sociology at Laval University.

Before agreeing to participate in this research, please take the time to read and understand the following information. This document explains the purpose of this research project, as well as its procedures, benefits and risks. We invite you to ask any questions you may find useful to the person presenting this document.

Purpose of the Study

This research aims to understand the migratory and professional paths of partners of qualified temporary workers enrolled in Francization courses at the Mgr Marcoux Center.

Study Procedures

Your participation in this research consists of taking part in an individual interview lasting approximately an hour and a half, which will be recorded in audio format and will focus on the following:

- Aspirations and motivations related to your migratory and professional journey;
- Obstacles and constraints in the pursuit of these aspirations.

Potential Benefits, Risks and Discomforts of your Participation

Participating in this research offers you an opportunity to reflect and discuss in a confidential manner your migratory and professional journey as well as aspirations and constraints related to your experience in Quebec City.

It is possible that the telling of your experience arouses thoughts or emotional or unpleasant memories. If this happens, do not hesitate to talk to the person conducting the interview. They can refer you to resources that can help you if needed.

Voluntary Participation and Right to Withdraw

You are free to participate in this research project. At any time, you can choose to put an end to your participation without prejudice and without having to justify your decision. If you decide to end your participation, it is important to inform the researchers whose contact details are included in this document. All personal information about you will be destroyed.

Confidentiality

The following measures will be applied to ensure the confidentiality of information provided by participants:

- The names of participants will not appear in any report;
- The various research documents will be coded and only the researchers will have access to the list of names and codes;
- The individual results of the participants will never be communicated;
- Research materials, including data and records, will be kept on a password protected computer. They will be destroyed at the end of the research, in May 2018;

- This research may be the subject of scientific publications, but no participant will be identified.

For the sake of protection, researchers will keep, for at least one year after the end of the project, the list of research participants and their contact information, so that, if necessary, they can be contacted.

Acknowledgements

Your collaboration is invaluable in carrying out this study and we thank you for participating.

Signatures

I, the undersigned _____, freely consent to participate in the research entitled, “Accompaniers of Temporary Qualified Workers: Between Aspirations and Constraints”. I read the form and understood the purpose, procedures, benefits, and risks of this research. I am satisfied with the explanations, clarification and answers the researcher provided regarding my participation in this project.

Signature of the participant

Date

A summary of the research results will be sent to participants who request it by indicating the address where they would like to receive the document. The results will not be available until April 28, 2018. If your address changes before this date, you are invited to inform the researchers of the new address where you wish to receive this document.

The email or mailing address to which I would like to receive a summary of the research results is as follows:

Certification of the Information Provided

I explained the purpose, nature, benefits, and risks of the research project to the participant. I responded to the best of my knowledge to the questions asked and verified the participant’s understanding.

Signature of the Researcher

Additional Information

If you have questions about the research, the implications of your participation, or if you wish to withdraw from the research, please contact Sophie Marois or Marie-Philippe Paquet.

Complaints or Criticisms

Sophie Marois:
Phone : (581) 996-9177
Email : sophie.marois.1@ulaval.ca

Marie-Philippe Paquet:
Phone : (418) 714-4760
Email : marie-philippe.paquet.1@ulaval.ca

Any complaint or criticism about this research project may be addressed to Dominique Morin, Director of the Department of Sociology:
Pavillon Charles-De Koninck, bureau 3473
2325, rue de l’Université
Université Laval
Québec (Québec) G1V 0A6
Renseignements — Secrétariat : (418) 656-2227
Email : dominique.morin@soc.ulaval.ca

Annexe VI : Plan d'analyse

1. Portrait des accompagnateurs et accompagnatrices

- Âge
- Genre
 - Femme
 - Homme
 - Non-binaire
- Citoyenneté(s)
 - Pays d'origine
 - Citoyenneté canadienne ?
- Langue(s) parlée (s)
 - Langues maternelle(s)
 - Anglais ?
 - Français ?
- Statut matrimonial
 - Marié-e
 - Union civile
 - Conjoint-e de fait
 - Célibataire
 - Séparé-e
- Niveau de scolarité
 - Secondaire
 - Post-secondaire
 - Universitaire
 - Premier cycle
 - Deuxième cycle
 - Troisième cycle

*Comparer⁴⁸ les informations récoltées auprès de chacun-e des participant-e-s ;

*Comparer ces résultats aux statistiques gouvernementales qui nous ont permis de poser l'hypothèse selon laquelle les accompagnateurs-trices sont essentiellement des femmes mariées, plutôt jeunes, scolarisées et majoritairement originaires des pays dits en développement.

2. Parcours de vie

2.1 Carrière académique et professionnelle

2.1.1 Éléments de statuts objectifs

- Discipline(s) étudiée (s)
- Établissement(s) d'étude
- Reconnaissance des diplômes au Québec
- Lieux de travail passés (et présent, le cas échéant)

⁴⁸ Par *comparer*, nous entendons faire ressortir des éléments de similarités et de différences ; d'homogénéité et d'hétérogénéité.

- Occupations principales à Québec

2.1.2 Aspirations et contraintes

- Objectifs poursuivis
- Réussites et obstacles
- Stratégies employées
- Nouveaux horizons de possibilités par rapport aux attentes initiales

2.1.3 Représentations

- Rapport à soi de l'accompagnateur-riche
- Représentation du succès et de l'échec

*Comparer les éléments objectifs des participant-e-s ;

*Comparer et analyser les aspirations poursuivies et les contraintes rencontrées des participant-e-s ;

*Comparer et analyser les représentations des participant-e-s ;

*Comparer et analyser les manières dont les aspirations et les contraintes sont négociées selon les éléments objectifs ;

*Comparer et analyser les manières dont les représentations de la carrière académique et professionnelle interagissent avec les éléments objectifs et les transformations des aspirations et des contraintes.

2.2 Carrière migratoire

2.2.1 Éléments objectifs

- Migration(s) antérieure(s)
- Statut d'entrée à Québec
- Statut d'entrée à Québec du conjoint ou de la conjointe
 - Travailleur-euse-s temporaires qualifié-e-s (précisions)
 - Autre
- Durée des statuts
- Programme gouvernemental
 - PTET
 - Autres
- Droits et services

2.2.2 Aspirations et contraintes

- Objectifs poursuivis
- Aspirations et contraintes en lien avec le Canada
- Aspirations et contraintes en lien avec le Québec
- Aspirations et contraintes en lien avec le statut
- Liens avec les réseaux (famille, ami-e-s, institutions)
- Réussites et obstacles
 - Rôle de la francisation ?
 - Discrimination(s) ?
- Stratégies employées
- Nouveaux horizons de possibilités par rapport aux attentes initiales

- Projection vers un retour au pays d'origine ?
- Projection vers une nouvelle destination ?
- Projection vers la résidence permanente ?
- Projection vers la citoyenneté canadienne ?

2.2.3 Représentations

- Représentation du statut d'accompagnateur-riche
- Représentation de la place dans le projet migratoire du couple
- Représentation des droits et des services
- Représentations du succès et de l'échec

*Comparer les éléments objectifs des participant-e-s ;

*Comparer et analyser les aspirations poursuivies et les contraintes rencontrées des participant-e-s

*Comparer et analyser les représentations des participant-e-s ;

*Comparer et analyser les manières dont les aspirations et les contraintes sont négociées selon les éléments objectifs ;

*Comparer et analyser les manières dont les représentations de la carrière migratoire interagissent avec les éléments objectifs et les transformations des aspirations et des contraintes.

2.3 Carrière du ménage

2.3.1 Éléments objectifs

- Situation matrimoniale
- Situation du couple
- Nombre d'enfant(s)
- Lieu(x) de naissance des enfants
- Statut professionnel du conjoint ou de la conjointe

2.3.2 Aspirations et contraintes

- Imaginaire de la migration du ménage
- Négociation des projets passés et futurs
- Conciliation des rôles
 - Conciliation travail/famille pour chacun des membres du couple
- Valeurs et normes de la société d'accueil par rapport à la société ou des sociétés d'origine

2.3.3 Représentations

- Représentation de l'expérience du couple à Québec
- Représentation de l'expérience différenciée du couple
 - Facteur de tensions ?
- Représentation de l'expérience familiale à Québec
- Représentation du succès et de l'échec

- *Comparer les éléments objectifs des participant-e-s ;
- *Comparer et analyser les aspirations poursuivies et les contraintes rencontrées des participant-e-s ;
- *Comparer et analyser les représentations des participant-e-s, en portant une attention particulière au rôle dans le projet migratoire du couple ;
- *Comparer et analyser les manières dont les aspirations et les contraintes sont négociées selon les éléments objectifs ;
- *Comparer et analyser les manières dont les représentations de la carrière du ménage interagissent avec les éléments objectifs et les transformations des aspirations et des contraintes.

3. Identification de services et d'outils que le CMM pourrait offrir

- *Comparer et analyser les représentations qu'ont les participant-e-s des droits et services auxquels ils et elles ont accès ;
- *Comparer et analyser les aspirations poursuivies et les contraintes rencontrées (et leur rapport avec les représentations des succès et des échecs) dans chacune des dimensions de la carrière (académique/professionnelle, migratoire, du ménage) ;
- *Recenser les idées des participant-e-s pour améliorer les droits et services des personnes migrantes, plus particulièrement des personnes accompagnatrices de travailleur-euse-s temporaires qualifié-e-s.

Annexe VII : Statistiques

Tableau 1. Titulaires de permis de travail du Programme des travailleurs étrangers ayant un permis valide en date du 31 décembre, selon les 25 principaux pays de citoyenneté, de 2005 à 2014 (CIC, 2014 : 11)

Pays*	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Philippines	16 561	21 362	32 451	46 816	51 019	44 399	36 981	36 499	40 650	38 711
Inde	3 561	4 249	6 249	8 333	8 287	7 336	5 727	6 519	7 925	6 242
États-Unis d'Amérique	4 721	4 924	5 458	6 307	6 239	5 044	4 937	5 745	5 864	4 468
Mexique	322	833	2 337	4 820	4 468	2 746	4 018	2 983	4 225	3 867
Royaume-Uni et Colonies	3 175	3 567	4 400	5 808	5 649	4 159	3 747	4 053	4 947	3 867
France	1 233	1 509	1 928	2 309	2 432	2 404	2 659	2 922	3 235	3 211
Guatemala	166	295	588	1 113	1 238	1 468	1 523	2 036	2 504	2 764
Corée, République de	632	1 020	1 531	2 924	3 104	2 307	2 210	2 519	3 376	2 568
Jamaïque	96	217	459	980	1 037	1 052	1 188	1 385	2 233	2 466
Irlande, République d'	232	309	380	543	583	541	514	1 248	2 079	1 541
Thaïlande	174	847	1 031	857	986	1 137	1 146	1 403	1 623	1 537
Chine, République Populaire de	642	1 109	2 447	2 727	2 238	1 716	1 568	1 631	1 664	1 333
Ukraine	199	243	611	1 059	1 041	677	663	750	1 154	1 177
Pologne	250	368	689	1 058	763	383	377	749	1 257	1 148
Portugal	119	305	672	759	607	375	387	910	1 383	1 100
Italie	285	253	333	431	455	389	390	582	938	965
Israël	342	388	597	928	942	712	653	804	1 089	905
Japon	1 042	1 055	1 110	1 684	1 522	969	752	836	1 104	902
Allemagne	827	1 225	1 904	2 742	2 348	1 375	1 139	1 070	1 155	870
Croatie	35	29	114	86	84	40	67	170	609	793
Australie	867	983	1 232	1 233	1 050	775	654	641	717	598
Espagne	94	132	144	220	230	215	217	396	588	591
Népal	46	65	116	238	254	224	201	235	402	566
Afrique du Sud, République d'	971	882	816	987	941	837	698	622	604	510
Roumanie	304	438	615	999	796	436	457	468	625	500

Tableau 2. Titulaires de permis de travail du Programme des travailleurs étrangers temporaires, selon le niveau de compétence professionnelle (CIC, 2014 : 13)

Niveau de compétence – Hommes

Niveau de compétence	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
0 - Gestion	1 953	2 207	2 577	3 133	3 199	2 843	2 999	3 411	3 720	2 844
A - Postes professionnels	9 339	9 831	11 418	12 273	11 513	10 941	8 310	7 892	7 601	5 794
B - Postes techniques et spécialisés	6 750	9 278	15 127	22 180	20 961	15 450	15 763	20 765	27 875	23 101
Professions spécialisées	18 042	21 316	29 122	37 586	35 673	29 234	27 072	32 068	39 196	31 739
C - Postes intermédiaires et de bureau	2 165	3 121	6 239	10 597	11 064	8 220	9 137	8 890	11 916	12 847
D - Postes élémentaires et manœuvres	585	1 783	5 657	12 202	13 718	8 984	7 671	9 419	13 543	12 959
Professions peu spécialisées	2 750	4 904	11 896	22 799	24 782	17 204	16 808	18 309	25 459	25 806

Niveau de compétence – Femmes

Niveau de compétence	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
0 - Gestion	345	444	590	771	802	658	696	823	885	642
A - Postes professionnels	3 310	3 562	4 241	5 037	5 109	4 200	3 140	2 741	2 655	2 192
B - Postes techniques et spécialisés	1 247	1 595	2 475	3 794	4 217	3 897	4 701	5 685	7 932	5 999
Professions spécialisées	4 902	5 601	7 306	9 602	10 128	8 755	8 537	9 249	11 472	8 833
C - Postes intermédiaires et de bureau	17 392	21 263	27 276	33 817	33 485	30 556	22 838	20 158	18 515	18 380
D - Postes élémentaires et manœuvres	125	610	2 444	6 395	8 085	5 989	5 837	6 442	8 943	8 873
Professions peu spécialisées	17 517	21 873	29 720	40 212	41 570	36 545	28 675	26 600	27 458	27 253

Tableau 3. Titulaires de permis de travail du Programme des travailleurs étrangers temporaires qui sont devenus résidents permanents, selon le programme et l'année d'admission, de 2005 à 2014 (CIC, 2014 : 42)

Programme	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Aides familiaux résidents	579	309	281	332	304	335	245	163	132	181
Agriculteurs	104	102	166	204	245	265	290	227	173	264
Autres titulaires de permis de travail du Programme des travailleurs étrangers temporaires	2 571	3 446	4 245	5 683	6 995	7 092	5 655	7 070	6 160	8 365
Autres professions spécialisées	1 662	2 424	3 521	4 806	5 782	5 487	4 422	5 549	4 392	6 391
Autres professions peu spécialisées	60	68	99	234	494	866	541	685	644	967
Autres occupations*	829	954	625	643	719	739	692	836	1 124	1 007
Total des personnes uniques	3 254	3 857	4 692	6 219	7 544	7 692	6 190	7 460	6 465	8 810

*Comprend les titulaires de permis dont le permis n'indique pas la profession ou indique une profession synthétique de CIC qui ne figure pas dans la Classification nationale des professions d'EDSC.

Annexe VIII : Arborescence NVivo

Identification

Parcours académique et professionnel

- o Motivations en lien avec les études et le travail

Parcours migratoire

- o Projet migratoire

Expérience migratoire

- o Centre Mgr Marcoux
- o Climat
- o Déménagement
- o Discriminations
- o Expérience de travail du conjoint
- o Francisation
- o Liens sociaux à Québec
- o Mal du pays
- o Marché du travail à Québec
- o Qualité de vie
- o Reconnaissance des diplômes et compétences
- o Service de garde
- o Services d'aide aux immigrant-e-s
- o Soutien de la compagnie
- o Système de santé
- o Système d'éducation
- o Technologies

Histoire du couple

- o Discussions de couple au sujet de la migration
- o Impact de la migration sur le couple
- o Impact de la migration sur les enfants
- o Rôle d'accompagnateur-riche

Projets futurs