



Université du Québec
à Rimouski

LES STRATEGIES MISES EN ŒUVRE PAR LES FEMMES MONOPARENTALES D'ORIGINES DIVERSES POUR CONCILIER LEUR SPHERE PERSONNELLE ET PROFESSIONNELLE

Mémoire présenté

dans le cadre du programme de maîtrise en gestion des personnes en milieu de travail
en vue de l'obtention du grade de maître ès sciences

PAR

© Rahamatoulaye Bady Balde

Juillet 2025

Composition du jury :

Marie-Noëlle Albert, présidente du jury, Université du Québec à Rimouski

Nadia Lazzari Dodeler, directrice de recherche, Université du Québec à Rimouski

Ilda Ilse Ilama, examinateur externe, Université Louis et Marie Pasteur (France)

Dépôt initial le 13 juin 2025

Dépôt final le 25 juillet 2025

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À RIMOUSKI
Service de la bibliothèque

Avertissement

La diffusion de ce mémoire ou de cette thèse se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire « Autorisation de reproduire et de diffuser un rapport, un mémoire ou une thèse ». En signant ce formulaire, l'auteur concède à l'Université du Québec à Rimouski une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de son travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, l'auteur autorise l'Université du Québec à Rimouski à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de son travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits moraux ni à ses droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, l'auteur conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont il possède un exemplaire.

À ma famille, qui a toujours cru
en moi, et qui m'a soutenue avec amour,
patience et constance.

REMERCIEMENTS

Al hamdoullah rabbi alamine « Louange à Allah ».

Je ne peux passer sous silence le soutien inestimable de ma directrice de mémoire, Madame Nadia Lazzari Dodeler. Je lui suis profondément reconnaissante pour son accompagnement bienveillant, son expertise et le temps précieux qu'elle m'a consacré tout au long de cette recherche. Sa patience, son écoute attentive et sa grande flexibilité m'ont permis d'avancer avec confiance. Nos échanges enrichissants ont nourri mes réflexions, et ses conseils avisés ainsi que ses encouragements ont été essentiels dans l'élaboration de ce mémoire.

Je suis profondément reconnaissante envers ma famille pour leur soutien indéfectible, leurs encouragements et la confiance qu'ils m'ont toujours témoignée. Leur présence à mes côtés m'a donné la force de persévérer et de croire en la réalisation de ce projet.

Un merci tout particulier à mon frère Oumar Bady, dont le soutien et même les moments de pression ont été précieux tout au long de ce parcours. Ma gratitude va aussi à Tanti Binette pour son écoute attentive, et à Maman, dont les nombreuses questions sur l'avancement de mon mémoire témoignaient de son amour et de son intérêt sincère. Sans oublier Djadja et Papa, dont les encouragements et la force transmise sont devenus une source de motivation.

Je tiens également à remercier Saifoulaye, Ly Fatou et Asmine pour la force, ainsi que l'"Ambassade", cette belle famille que nous avons construite à Rimouski. Leur soutien, leurs encouragements et ces précieux moments de détente partagés ont été une véritable bouffée d'air frais tout au long de cette aventure.

Enfin, je souhaite exprimer ma gratitude à toutes celles et ceux qui, de près ou de loin, ont contribué à la réalisation de ce mémoire. Chaque soutien, chaque échange et chaque

encouragement ont joué un rôle précieux dans cette aventure. Merci à vous tous de croire en moi, de m'entourer de votre affection et de m'avoir soutenue à chaque étape.

RÉSUMÉ

Le Québec dénombre de plus en plus de familles monoparentales avec enfants. Touchant les familles de tous horizons, sa population immigrante n'y déroge pas. Ce statut social entraîne une charge de travail quotidienne importante pour les femmes qui vivent cette situation.

Aussi, cette recherche a pour objectif de comprendre les stratégies mises en œuvre par les femmes monoparentales d'origines diverses dans le but de concilier leurs sphères personnelle et professionnelle. Différentes questions se posent : quelles sont les difficultés vécues par les femmes monoparentales d'origine différente ? En fonction de certaines différences culturelles, la CEF/VP est-elle plus complexe à gérer ? Dans le but d'atteindre ces objectifs de recherche, une approche qualitative a été privilégiée basée sur les données de l'arène médiatique portant sur les témoignages des mères monoparentales d'origines diverses.

Pour répondre à notre objectif, l'approche qualitative a été privilégiée à travers une revue médiatique.

Les résultats montrent que les mères monoparentales d'origines diverses rencontrent de nombreux obstacles pour concilier emploi, famille et vie personnelle, tels que le manque de services de garde, la rigidité des horaires, l'isolement social et la discrimination. Malgré ces défis, elles déploient des stratégies d'adaptation variées comme le recours aux réseaux communautaires, l'entraide entre mères, l'entrepreneuriat et la valorisation de leurs repères culturels. Ces actions reflètent leur détermination à améliorer leurs conditions de vie et celles de leurs enfants.

Par ailleurs, ce mémoire contribue à combler un manque de recherches réunissant les réalités des femmes québécoises et immigrées, tout en soulignant l'importance d'un meilleur soutien social, communautaire et organisationnel.

Mots clés : conciliation emploi-famille, monoparentalité, immigration, stratégies d'adaptation.

ABSTRACT

Quebec is home to a growing number of single-parent families with children. This affects families from all backgrounds and the immigrant population is no exception. For women in this situation, this social status brings forth a significant daily workload.

This research aims to understand the strategies used by single mothers from diverse backgrounds to balance their personal and professional lives. What are the difficulties faced by single mothers from different backgrounds? Are WFB/PL more complex to manage because of certain cultural differences? In order to achieve these research objectives, a qualitative approach was adopted based on data from the media arena focusing on the testimonies of single mothers from diverse origins.

To address our objective, the qualitative approach was chosen based on a media review.

The results show that single mothers from different backgrounds face numerous challenges in balancing work, family, and personal life, such as lack of childcare facilities, rigid work schedules, social isolation, and discrimination. Despite these challenges, they adopt various coping strategies such as using community networks, mutual support among mothers, entrepreneurship, and promoting their cultural references. These actions reflect their determination to improve their living conditions and those of their children.

Moreover, this thesis helps to fill a gap in research by bringing together the experiences of both Quebec-born and immigrant women, while highlighting the importance of better social, community, and organizational support.

Keywords: work-life balance, single parenthood, immigration, coping strategies.

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS.....	ix
RÉSUMÉ	xii
ABSTRACT.....	xiii
TABLE DES MATIÈRES	xvii
LISTE DES TABLEAUX	xxi
LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES.....	xxiii
INTRODUCTION GÉNÉRALE	1
CHAPITRE 1 REVUE DE LITTÉRATURE	3
1.1. Familles monoparentales	3
1.1.1 Définitions	3
1.1.2 Historique des familles monoparentales.....	4
1.1.3 Situation des familles monoparentales dirigées par des femmes d'origines différentes.....	7
1.1.4 Culture d'origine et changement identitaire	13
1.1.5 Insertion socioprofessionnelle	23
1.2 La conciliation emploi-famille (CEF).....	26
1.2.1 Définitions	26
1.2.1.1 Articulation emploi-famille	26
1.2.1.2 Équilibre travail-famille	27
1.2.2 Historique de la Conciliation emploi-famille	29
CHAPITRE 2 MÉTHODOLOGIE	35
2.1 Positionnement épistémologique	35
2.2 Collecte des données médiatiques secondaires.....	40
2.3 Analyse des données médiatiques secondaires	52

2.3.1	Interprétation des données médiatiques secondaires	53
2.4	Éthique de la recherche	53
	CHAPITRE 3 ANALYSE ET DISCUSSION	56
3.1	Analyse.....	56
3.1.1	Les difficultés rencontrées par les femmes monoparentales d'origines diverses	56
3.1.1.1	Garde des enfants.....	56
3.1.1.2	Perte du capital social et isolement.....	58
3.1.1.3	Les conflits d'horaires et les difficultés liés à la conciliation travail- famille.....	59
3.1.1.4	La discrimination et le racisme en milieu de travail	60
3.1.1.5	Sentiment de dévalorisation et la non- reconnaissance des diplômes.....	61
3.1.1.6	Les difficultés financières	62
3.1.2	Les différences culturelles qui ajoutent de la difficulté à la CEF/VP	64
3.1.2.1	L'influence de la culture sur la CEF	64
3.1.3	Quelles sont les stratégies mises en œuvre par les femmes monoparentales d'origines diverses ?	66
3.1.3.1	La création d'un réseau social.....	66
3.1.3.2	La flexibilité des horaires de travail.....	68
3.1.3.3	La préservation de la culture d'origine et de la religion	69
3.1.3.4	L'Entrepreneuriat.....	70
3.1.3.5	Ouverture et capacité d'initiative dans la recherche d'aide	72
3.1.3.6	Soutien communautaire et Solidarité entre les mères	73
3.2	Synthèse de la discussion	74
	CONCLUSION GÉNÉRALE	78
	RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	82

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 Quelques objectifs du système de réseau de garde du Québec, composé par nos soins à partir de Ministère de l'Éducation, (2024, s.p).....	15
Tableau 2 Les différents types de services de garde, composé par nos soins à partir de Ministère de la Famille, (2024, s.p).	15
Tableau 3 Composé par nos soins, à partir de la politique de garderie dans la décennie de 1970 (Granger, 1987, p. 78).	17
Tableau 4 Les différentes déclinaisons de ce concept (Tanquerel, 2014, p. 48)	27
Tableau 5 Les mesures d'aménagement et de réduction du temps de travail (Lazzari 2012, p. 276)	33

LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES

CEF	Conciliation Emploi-Famille
CEF/VP	Conciliation Emploi-Famille/Vie Personnelle
CTF/VP	Conciliation Travail-Famille/Vie Personnelle
CCTM	Comité Consultatif du Travail et de la Main D'œuvre
CER	Comité d'Éthique de la Recherche
EPCT	Éthique de la Recherche avec des Êtres Humains
INSEE	Institut Nationale de la Statistique et des Études
OCDE	Organisation de Coopération et de Développement Économique
RQAP	Régime Québécois d'Assurance Parentale
UNHCR	United Nations High Commissioner for Refugees

INTRODUCTION GÉNÉRALE

D'après le recensement de 2021, on dénombre 383 780 familles monoparentales au Québec, ce qui représente 29,8 % de l'ensemble des familles avec enfants. Dans la vaste majorité des cas, ce sont des femmes qui en assument seules la responsabilité : les mères monoparentales représentent 74 % de ces familles (soit 284 020 foyers), contre 26 % pour les pères (99 755) (Ministère de la Santé et des Services sociaux, 2018). Bien que la monoparentalité puisse toucher des personnes issues de tous les horizons, elle est particulièrement présente au sein de certains groupes, notamment chez les personnes immigrantes et les minorités ethniques. Pour ces femmes, cette réalité sociale signifie bien plus qu'un simple statut familial. Elle implique une charge quotidienne importante, assumée seule, entre la gestion du foyer, l'éducation des enfants et les défis liés à l'emploi (Tsanang, 2023).

La conciliation entre les sphères personnelle et professionnelle représente un défi majeur pour de nombreuses femmes monoparentales. En l'absence d'un conjoint partageant les responsabilités familiales, ces mères doivent jongler entre leurs obligations professionnelles et la gestion du foyer, tout en s'assurant du bien-être et du développement de leurs enfants. Cette réalité exige la mise en place de stratégies pour surmonter les contraintes et mieux organiser leur quotidien (Namululi et al., 2018 ; Gaudet, 2008).

Dans un contexte où la conciliation emploi-famille constitue un enjeu social majeur, les mères monoparentales apparaissent comme un groupe particulièrement vulnérable, souvent peu pris en compte dans les politiques publiques. Leur situation met en évidence un décalage entre les dispositifs existants et les réalités vécues sur le terrain, appelant ainsi à une meilleure compréhension de leurs trajectoires pour repenser les mesures de soutien dans une optique d'inclusion et d'égalité des chances (Copy, 2010 ; Fédération des associations et al., 2011).

Ce mémoire vise à mettre en lumière les expériences vécues par les mères monoparentales dans leur quotidien. Il a pour objectif de comprendre quelles sont les stratégies mises en œuvre par les femmes monoparentales d'origines différentes pour concilier emploi-famille-vie personnelle (CEF/VP). Quelles sont les difficultés vécues par les femmes monoparentales d'origine différente ? En fonction de certaines différences culturelles, la CEF/VP est-elle plus complexe à gérer ? Dans le but d'atteindre ces objectifs de recherche, une approche qualitative a été privilégiée basée sur les données de l'arène médiatique portant sur les témoignages des mères monoparentales d'origines diverses. La littérature scientifique porte rarement en même temps sur les réalités des mères monoparentales québécoises et immigrantes. Pourtant, étudier simultanément ces deux groupes permettraient de mieux comprendre comment certains éléments culturels, institutionnels ou sociaux influencent leurs choix et les stratégies qu'elles utilisent pour concilier le travail et la vie de famille.

Notre mémoire est structurée en trois chapitres. Le premier chapitre présente la littérature traitant de la situation des mères monoparentales d'origines différentes ainsi que la conciliation du travail et de la famille/ vie personnelle. Tandis que le deuxième chapitre expose l'épistémologie de notre recherche ainsi que la démarche méthodologique. Le troisième chapitre, quant à lui présente l'analyse des résultats de la recherche et la discussion, suivies d'une synthèse. Finalement, nous achérons par une conclusion générale. À présent passons à la présentation de la revue de la littérature.

CHAPITRE 1 REVUE DE LITTÉRATURE

Dans ce chapitre, nous approfondissons notre compréhension des différents concepts liés aux thèmes étudiés, à savoir la « conciliation emploi-famille/vie personnelle », « l'évolution de la structure familiale », ainsi que la situation des « familles monoparentales » d'origine différente, au Québec. L'examen de l'état actuel de la littérature scientifique, nous permet de présenter différentes définitions de chacun des concepts, ses caractéristiques, ses évolutions, au fil du temps.

1.1. FAMILLES MONOPARENTALES

1.1.1 Définitions

Pour David et Séchet (2004), la catégorie « familles monoparentales » n'est pas facile à définir. Les critères peuvent varier et inclure des aspects dans les définitions en s'appuyant sur la nature juridique, démographique, économique ou encore subjective.

Le critère juridique définit la famille par le mariage. Les couples non mariés, situation fréquente depuis longtemps dans certaines parties du monde ou en croissance rapide ailleurs, sont alors considérés comme des familles monoparentales. Le critère démographique, plus proche du vécu au quotidien, définit la famille monoparentale par l'absence de conjoint. Il faut distinguer les familles monoparentales de jure – où il n'y a pas de partenaire légal ou de concubin – et les familles monoparentales de facto – où l'un des parents est absent pour une longue durée et où l'autre assume le rôle de chef de ménage avec enfants. Le critère économique considère qu'une famille est dirigée par une femme dès lors que celle-ci est la principale pourvoyeuse des ressources du ménage. Le critère subjectif revient à considérer comme monoparentales les familles se déclarant comme telles, mais il est fortement dépendant des contextes culturels (David et Séchet, 2004, p. 1).

Selon Eydoux et al, (2007, p. 13) :« L'INSEE définit une famille monoparentale comme une famille formée d'un seul parent et de ses enfants à charge vivant dans un même logement

». En ce qui concerne Wagener et al., (2021, p. 3), ils définissent la notion de famille monoparentale de deux manières principales :

La première est administrative, « une famille monoparentale est un ménage avec un seul parent et au moins un enfant à charge ; un parent qui éduque ses enfants seul (en continu et en alternance) ; un parent seul responsable financier (hors pension alimentaire) ». Ainsi la seconde revêt une dimension sociologique qui « tente de mieux comprendre la diversité des situations familiales (différents types de parentalité, d'unions, d'engagements, de types de famille, etc.), pour elle une personne qui a connu la situation de monoparentalité, c'est-à-dire qui a eu la charge d'éducation des enfants pendant une majeure partie du temps, et cela pendant une période de minimum quelques » (Wagener et al., 2021, p. 3).

Quant à Tremblay (1980, p. 40), il définit la famille monoparentale comme une famille composée « d'un parent, père ou mère, qui a un ou plusieurs enfants jamais mariés et vivants avec lui, peu importe l'âge de ces enfants ».

1.1.2 Historique des familles monoparentales

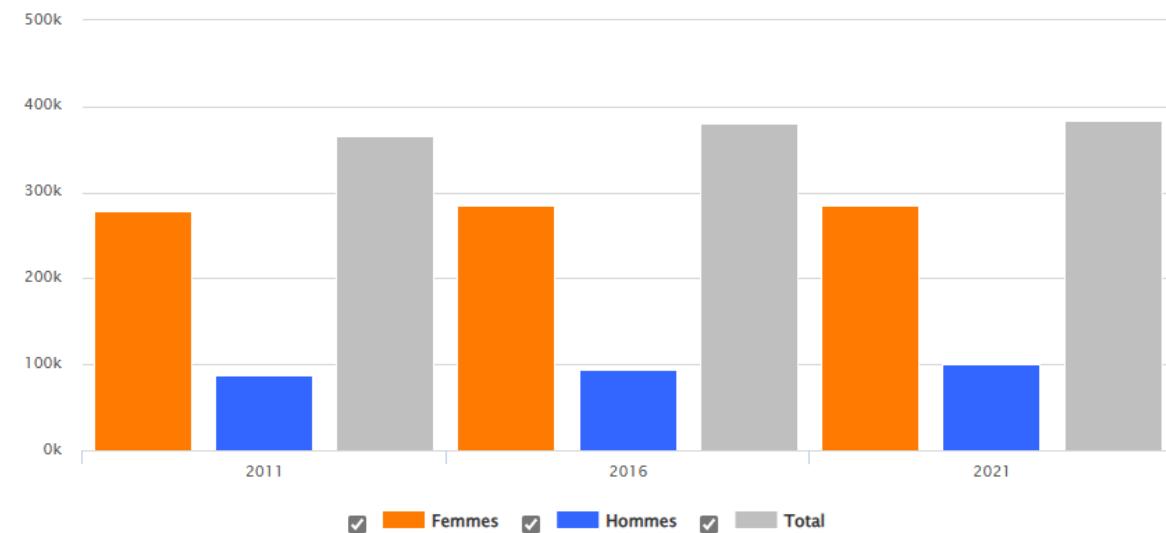
Les évolutions démographiques, économiques et socioculturelles ont provoqué des changements dans la configuration de la famille (nucléaire et élargie). Ces changements ont entraîné une diversification des structures familiales, telles que les familles recomposées, monoparentales ou éclatées (Le Gall, 2005). C'est dans les années 1960 que la famille monoparentale a vu jour dans la littérature anglo-saxonne, appelée « one-parent family » ou bien « single-parent family » (David et Séchet, 2004, p.1). Ce concept vient remplacer l'expression « fille-mère », qui était stigmatisante et jugée négative envers des jeunes femmes ayant eu un enfant en dehors du mariage (Tsanang, 2023). Le terme « monoparental » a été progressivement retenu en tant que catégorie statistique (David et Séchet, 2004). Selon Statistique Québec, lorsqu'on parle de catégorie statistique il s'agit d'une classification utilisée pour organiser, analyser et diffuser les données statistiques. Elle permet de regrouper les éléments d'une enquête ou d'une recherche en différents groupes et sous-groupes, basés sur des caractéristiques communes.

Pour David et Séchet (2004), cette apparition a eu lieu à cause du taux élevé de mortalités des hommes adultes laissant des mères seules avec des enfants vivants sous leurs

responsabilités et aussi en raison du rôle traditionnel de la femme, qui est de porter et d'élever les enfants. Cependant, la monoparentalité a pris des proportions à cause de l'augmentation du nombre de cas de divorces après l'adoption de la loi sur le divorce en 1968. Cette loi stipulait que les motifs de divorce pouvaient être invoqués par l'homme ou la femme uniquement si l'un des motifs suivants pouvait être prouvé : adultère incestueux, viol, sodomie, bestialité, bigamie, ou adultère associé à la cruauté ou à l'abandon du domicile conjugal (Douglas, 2009). Cela a engendré l'accroissement du taux d'enfant vivant avec un seul parent qui est passé de 6,4 % en 1961 à 15,2% en 1991 qui a encore continué à augmenter avec 21,5% en 2011 (Statistique Canada, 2015, s.p.), pour atteindre 25,3 % en 2016 et 25,5 % en 2021 (Institut de la statistique du Québec, 2023, s.p.).

En outre, le nombre de familles monoparentales ne fait qu'accroître depuis une quinzaine d'années dont environ 85% sont sous la coupe d'une femme. Toujours selon statistique canada, en 2016 au Québec, il y avait 29,5 % de familles monoparentales sur la population totale et que 22,1 % dont le parent est une femme tandis que 7,3% des familles étaient dirigées par des hommes. Ainsi, parmi les familles monoparentales, 57,9 % sont des familles dont le parent est une femme avec au moins un enfant de 24 ans et moins, alors que 17,2 % ont uniquement des enfants de 25 ans et plus (Ministère de la Santé et des Services sociaux, 2018, s.p.).

Nombre de mères et de pères monoparentaux, Québec, 2011 à 2021



Source : Statistique Canada (2023, s.p.)), Recensement de la population de 2021, produit n° 98-316-X2021001 au catalogue de Statistique Canada, Ottawa, diffusé le 29 mars 2023 (consulté le 2 août 2023).

En effet, la monoparentalité couvre un grand nombre de cas : veufs et veuves précoces, parents séparés ou divorcés, mères célibataires. Les familles monoparentales sont sujettes d'une perpétuelle étude en raison de leur transformation, de leur développement et de ce qu'elles représentent, précisément pour les politiques qui doivent s'adapter à ces changements, mais également pour le droit de la famille et le droit social. Dans la plupart des cas, les familles monoparentales sont plus confrontées que les familles biparentales ou recomposées au risque de pauvreté et de précarité sociale, qui sont considérées par les pays de différente manière (Letablier, 2011).

En 2004, au Canada 42,3 % des familles monoparentales vivaient dans la pauvreté, tandis que le taux de pauvreté parmi les familles biparentales était d'environ 9,7 %. De plus, la proportion des familles monoparentales parmi les ménages avec enfants a augmenté, passant de 8,9 % en 1979 à 25,6 % en 2004 (Raïq et Plante, 2013, p.67). Les familles monoparentales subissaient une marginalisation (exclusion, rejet, invisibilité et banalisation)

néanmoins elles attiraient une attention très particulière de la part des acteurs politiques et sociaux (David et Séchet, 2004).

1.1.3 Situation des familles monoparentales dirigées par des femmes d'origines différentes

Tremblay (1980, p. 42) explique, à travers ces pourcentages « 72,9% en 1956, 79,6% en 1966 et 83,4% en 1976 », que les femmes sont et ont toujours été à la tête des familles monoparentales, cette condition est due non seulement à la surmortalité masculine qui occasionne plus de veuves que de veufs, mais aussi par le rôle traditionnel de la femme qui porte les enfants et qui les élève. Selon Tsanang (2023), les femmes sont majoritairement à la tête des familles monoparentales avec de jeunes enfants. Cette réalité s'explique par le fait qu'au moment du passage vers la monoparentalité, une grande partie des responsabilités liées aux enfants leur revient. Cependant, en raison de leur statut, ces mères font face à différentes formes de discrimination qui affectent à la fois leur quotidien et celui de leurs enfants. Cette situation soulève plusieurs enjeux entraînant des répercussions sur leur vie familiale et sociale. A savoir les défis rencontrés dans leur vie professionnelle et économique et les défis rencontrés dans leur vie sociale (*ibid*).

En ce qui concerne les défis sociaux, les taux de pauvreté très élevés chez les familles monoparentales représentent un enjeu social majeur, d'autant plus que leur nombre a considérablement augmenté depuis les années 1970. Au Canada, la proportion de familles monoparentales parmi les ménages avec enfants est passée de 8,9 % en 1979 à 25,6 % en 2004 (p.68). Aujourd'hui, le défi est d'adapter les politiques aux nouvelles réalités familiales et aux différentes façons d'habiter pour réduire les inégalités. La lutte contre la pauvreté doit s'appuyer sur une vision plus actuelle de la famille, prenant en compte les besoins émergents et les nouveaux défis sociaux. Cependant, les stratégies et les résultats varient selon les sociétés et même entre les provinces canadiennes. Par exemple, le Québec semble mieux réussir à lutter contre la pauvreté des familles monoparentales, tandis que d'autres grandes provinces

canadiennes peinent encore à répondre efficacement à cette problématique (Raïq et Plante, 2013).

Pour sa part, Paugam (cité dans Bahloul, 2022, p. 21) aborde la « disqualification sociale » vécue par les femmes monoparentales et la définit comme étant : « un processus d'affaiblissement ou de rupture des liens de l'individu à la société au sens de la perte de la protection et de la reconnaissance sociale. L'individu socialement disqualifié est à la fois vulnérable face à l'avenir. Et le poids du regard négatif qu'autrui porte sur lui l'accable. » Les personnes en situation de précarité font face à la disqualification sociale, un phénomène où elles prennent pleinement conscience de leur statut défavorisé et du regard extérieur qui les catégorise comme des « cas sociaux » ou des « inadaptés ». Cette expérience est particulièrement difficile à vivre, car elle s'accompagne d'un sentiment de perte de dignité. Le fait de devoir solliciter des services sociaux et exposer des aspects intimes de leur vie pour obtenir une aide essentielle peut être perçu comme une épreuve humiliante (Bahloul, 2022).

Selon Tsanang (2023), la monoparentalité est souvent associée à une précarité économique qui touche particulièrement les femmes. Cette précarité peut aussi mener à une pauvreté sociale, car vivre seule avec des enfants peut entraîner un isolement et affecter le bien-être des mères et de leurs enfants. La vie sociale des mères monoparentales dépend de plusieurs facteurs, comme le soutien de leur entourage, les ressources communautaires et le stress lié à leur situation. Certaines maintiennent une vie sociale active grâce à un bon réseau, mais pour d'autres, la charge des responsabilités parentales et domestiques limite leur disponibilité. Le manque de soutien et de ressources peut également compliquer la création de liens sociaux. Certaines ressentent un fort sentiment d'isolement et de solitude, se sentant mises à l'écart, ce qui affecte leur bien-être émotionnel et social. Elles peuvent avoir l'impression d'être mises à l'écart de certaines activités sociales en raison de leur statut, ce qui peut peser sur leur bien-être émotionnel et social (Tsanang, 2023).

D'autres défis professionnels et économiques se dressent sur leur chemin. En effet pour s'acquitter de leurs obligations familiales, ses mères quittent leurs emplois ou réduisent leurs

nombres d'heures lorsqu'elles sont dans l'incapacité de concilier le travail et la famille (Tsanganang, 2023). Ces raisons font que ses familles restent dans la précarité en essuyant les discriminations et des jugements sur le marché de l'emploi d'où la réticence des employeurs à les embaucher par rapport à leurs disponibilités.

Quant à Le Bourdais et Rose (1986), la situation financière critique des familles monoparentales a été causée par la récession de 1981-1983 qui a causé la réduction des revenus pour toutes les familles canadiennes, mais a particulièrement affecté les familles dirigées par des femmes, davantage que celles dirigées par des hommes. Au début des années 1980, une sévère récession économique a frappé de nombreux pays. La crise de 1981-1983 a été la plus grave qu'ait connue le Canada en 50 ans. Elle a provoqué des vagues massives de licenciements, des fermetures d'usines et des réductions de personnel, atteignant un niveau jamais observé depuis les années 1930. Le taux de chômage, qui était d'environ 7,5 % au début de 1981, a grimpé en flèche pour atteindre près de 13 % à la fin de 1982 (Norcliffe, 1987, p.150). L'appauvrissement des familles monoparentales est lié à la féminisation de ces familles et aux jeunes âges de ces femmes cheffes de famille, qui ont souvent la charge d'enfants en bas âges et qui doivent assurer les responsabilités familiales en répondant aussi aux besoins économiques de leur famille. Elles ont également du mal à trouver un travail bien rémunéré, d'une part à cause d'un marché de travail pas très propice et d'autres part, à cause de l'accomplissement des lourdes tâches journalières leur incomptant, l'éducation des enfants et un travail à l'extérieur (Leaune et Le Bourdais, 1985).

À cela on ajoute, le fait que le marché de l'emploi ne soit pas favorable aux femmes à cause de leurs âges, de leurs enfants à charge ou de leur forte présence dans les emplois précaires (les temps partiels, les emplois saisonniers ou les temps pleins, mais avec un salaire minimum (Houle, 2003, p. 35). Ces conditions n'améliorent pas leurs situations financières et deviennent des obstacles dans leurs quotidiens comme le manque de temps (être à cheval sur plusieurs petits jobs), le stress, les loisirs absents ou limités et la surcharge de travail. Alors elles se retrouvent dans ce cas à choisir entre un marché du travail défavorable et une faible aide venant de l'état (Houle, 2003). Ce sont pour ces raisons que ces femmes responsables de famille ont intégré le marché de l'emploi dans le but d'assumer leurs

responsabilités, mais restent néanmoins des familles à faibles revenus d'où l'implication du Gouvernement du Québec dans l'amélioration des politiques sociales (Copy, 2010).

Pour Gauthier (cité dans Leaune et Le Bourdais, 1985, p.186): « Plusieurs femmes n'ont d'autre choix que de recourir à l'aide gouvernementale. Au Québec par exemple, 55 % des familles bénéficiant d'aide sociale en 1978 avaient à leur tête une femme, et cette proportion atteint près de 60 % en 1981 ». Certains auteurs comme Lesemann (1989) parlent de « nouveaux pauvres » ou s'identifient les femmes monoparentales, les travailleurs à salaire minimum, ... maintenant s'ajoutent les réfugiés et les immigrants. Le cas des femmes monoparentales immigrées

➤ Aperçu général sur la migration

On entend par migration, le déplacement des populations d'un pays à un autre pour s'y installer provisoirement ou définitivement. D'ailleurs, selon Jaffrelot Lequesne (2009, p. 13), la notion de migration se définit par :

La mobilité collective, volontaire ou forcée, des hommes sur de grandes distances. Ce processus est attesté depuis la fondation de cités grecques sur le pourtour méditerranéen à partir du VIII^e siècle avant J.-C. et de la formation d'une diaspora juive à compter du IV^e Siècle avant notre ère. On peut citer la traite des Noirs comme le premier cas de migrations massives et l'exemple de déplacements forcés à grande échelle, avec le transfert de 11 millions de personnes de l'autre côté de l'Atlantique entre le XVI^e et le XIX siècles.

En réalité, la formation de l'humanité et de la grande majorité des sociétés a été forgée par les mouvements migratoires. Aujourd'hui le fonctionnement migratoire suit les pôles de la mondialisation (Simon, 2002). En raison de la mondialisation, aux calamités naturelles, aux guerres, aujourd'hui, les migrations retiennent davantage l'attention de l'humanité pour devenir un nouveau phénomène global. L'évolution des catégories de migrants impacte la nature des flux migratoires et de cette manière les flux Sud-Sud prennent leur essor : « en Afrique comme en Asie, deux migrants sur cinq seulement se dirigent vers un pays de l'OCDE » (Jaffrelot et Lequesne, 2009, p. 14).

Le mot immigration provient du mot latin « *in-migrare* » qui signifie « pénétrer dans ». Ainsi, l'immigration définit le processus d'entrée des étrangers dans un pays pour séjourner et y travailler. L'immigration est un mouvement migratoire qui est aperçu du côté du pays de destination tandis que du côté du pays de départ c'est une émigration (Akkour, 2020). Dans le contexte migratoire, nous avons certains termes qui ressortent toujours comme : « le migrant » qui qualifie toute personne qui vit ailleurs que son lieu de naissance, une personne qui effectue un voyage dans l'espace pour changer de lieu de vie. On utilise également le terme « d'immigré » qui désigne toute personne vivant dans un État autre que celui dans lequel elle est née (Lacroix, 2016, p. 20).

Le Canada, situé en Amérique du Nord, est connu pour son ouverture à l'immigration, motivée par des raisons économiques, sociales, humanitaires et politiques. Il accueille un nombre représentatif d'immigrants venant de diverses régions du monde chaque année, dont ceux de l'Afrique subsaharienne. Selon les données de Statistiques Canada de 2011, en 2009, 13,2% des immigrants au Canada étaient d'origine africaine, dont la moitié provenait de l'Afrique noire (Mouafo, 2015, p. 8)

En ce qui concerne la répartition géographique, la majorité des personnes nées à l'étranger résidaient principalement dans trois provinces à savoir : l'Ontario, le Québec et la Colombie-Britannique. En 2010, plus précisément au Québec, 36,8% des nouveaux immigrants venaient d'Afrique, ce qui reflète une forte présence de la diaspora africaine dans cette province (Mouafo, 2015, p.8). Dans le but de compenser le vieillissement de la population et la baisse significative du taux de fécondité, des politiques d'immigration ont été adoptées par certains pays occidentaux, les gouvernements du Canada et du Québec (Bastien, 2011 ; Jaffrelot et Lequesne, 2009).

Ces politiques canadiennes et québécoises sont particulièrement axées sur l'attraction de travailleurs qualifiés et instruits, afin de stimuler l'économie du savoir. Cette approche vise à maintenir ou à renforcer la compétitivité du Canada par rapport aux pays émergents, en spécialisant davantage sa main-d'œuvre (Bastien, 2011).

De plus, la migration internationale est sélectionnée en fonction de l'âge et du sexe : « elle concerne en priorités les hommes de 20-35ans » et que la place des femmes est habituellement faible lors de la migration internationale du travail (Simon, 2002, p. 7).

➤ Aperçu de l'immigration chez les femmes

La littérature concernant les mouvements migratoires a sous-estimé la présence des femmes dans ce processus. La migration féminine a été invisible tout ce temps à cause des clichés sur les femmes sur le fait qu'elles soient économiquement inactives et dépendantes de l'homme. Cependant, durant ces dernières années, il y a eu une visibilité sur ce phénomène à cause des femmes cheffes de famille qui dirige le foyer (Bisilliat, 1996). Selon Sene (2013), les causes de la migration des femmes étaient le fait de rejoindre le conjoint ou de fuir les conflits familiaux. À ce jour, elles pratiquent la migration pour assurer une stabilité financière à leurs familles, l'amélioration de leurs conditions de vie, l'équilibre social, l'autonomie et un avenir radieux pour leurs progénitures. Ainsi, la littérature distingue les femmes cheffes de ménage de facto et de jure.

La femme cheffe de ménage de jure est celle qui est officiellement considérée comme telle, elle est souvent veuve, divorcée, séparée ou mère célibataire (Kennedy et Peters, 1992). La femme cheffe de ménage de facto est celle dont le mari est absent pendant de longues périodes selon Due (1991), pendant 50% du temps selon (Kennedy et Peters, 1992). Les femmes qui restent et qui deviennent chefs de ménage le sont de facto, celles qui migrent peuvent l'être de facto (Bisilliat, 1996, p. 62).

Un concept est généralement utilisé pour les mères célibataires qui migrent vers des pays occidentaux : « Femmes monoparentales immigrées ». Ce sont des femmes soumises à la pression sociale (marginalisation et déconnexion de la société) se retrouvent dans l'obligation d'inculquer les normes et la culture du pays d'accueil à leurs enfants tout en essayant de conserver les valeurs et la culture de son pays d'origine (Lam et al., 2022). Pour Fally (2021, p. 1): « Les femmes migrantes avec leurs enfants constituent la majorité des populations réfugiées. Selon l'UNHCR, entre 38 et 43 % des personnes ayant subi une migration forcée en 2019 étaient des enfants. Plus des trois quarts (76 %) des demandes de réinstallation

soumises au UNHCR en 2019 avaient été déposées par des survivants de torture ou de violence, des personnes aux besoins accusés de protection (physique ou légale), et notamment des femmes et des filles ». Selon les données de l’Institut de la statistique du Québec :

En 2021, le Québec comptait 1 287 685 familles avec enfants. Parmi elles, 383 780 étaient monoparentales, ce qui représente 29,8 % de l’ensemble des familles avec enfants. Parmi ces familles monoparentales, 74 % étaient dirigées par des femmes, soit 284 020 familles, tandis que 26 % étaient dirigées par des hommes, soit 99 755 familles. Ces chiffres reflètent la diversité des structures familiales au Québec et mettent en lumière la prévalence des familles monoparentales, en particulier celles dirigées par des femmes (Institut de la statistique du Québec, 2023, s.p.).

Par ailleurs en 2016, les familles monoparentales dirigées par une mère immigrée étaient de « 19,4 %» (Yana et al., 2021, p.11).

1.1.4 Culture d’origine et changement identitaire

Selon Cadart (2004), l’appartenance à une culture permet d’apprendre à devenir parents très tôt, mais le fait de migrer sème le doute et provoque la remise en question dans la pratique de la parentalité au quotidien. Dans les sociétés africaines, il existe une séparation des rôles masculins et féminins dans les normes sociales au niveau de la vie professionnelle et domestique. Dans le ménage les femmes s’occupent des tâches ménagères et de prendre soins des enfants. Ces rôles représentent pour les femmes des éléments importants dans leur statut et leur reconnaissance sociale. Les mères jouent un rôle capital dans la transmission culturelle et forment leurs enfants à la responsabilité de l’entretien physique, affectif et intellectuel (Lamotte, 1991). L’image de la bonne épouse se traduit par l’entretien et la bonne gestion du foyer, le savoir cuisiner et l’occupation des enfants. Dès lors qu’il se présente un problème de garde et de soins médicaux à domicile que cela soit pour les enfants à bas âge ou pour les personnes âgées, il faut se tourner vers l’épouse ou faire appel au reste des femmes de la famille c’est-à-dire la fille, la nièce, la sœur, etc. Ces responsabilités sont déléguées aux femmes puisqu’on considère que ses activités sont naturellement féminines (Kpadonou et al., 2014). En ce qui concerne le maternage dans le système de famille élargie, après l’accouchement le massage du nouveau-né se fait par la grand-mère du bébé ou une matrone en présence

de la mère. « Il s'agit d'une technique élaborée dont le symbolisme gestuel revêt une grande importance pour l'inscription de l'enfant dans sa culture d'origine » (Stork, 1995, p. 280). Le maternage peut s'apprendre à travers la participation active des plus jeunes c'est-à-dire l'enfant observe la manière avec laquelle l'adulte s'occupe de son plus jeune et apprend au même moment. « Il arrive même qu'un enfant à peine plus âgé qu'un puîné soit chargé d'en assurer la garde ». La mère peut vaquer à ses occupations tout en surveillant son bébé en le portant sur le dos ou à califourchon sur la hanche (Stork, 1995, p. 280).

En 2024, le Ministère de la Famille et des ainés promeut l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que le respect des droits des femmes notamment en éliminant la discrimination systémique à l'égard de ces femmes. Dans cette perspective, il vise à sensibiliser, encourager et soutenir les instances nationales, régionales et locales afin qu'elles intègrent dans leurs actions l'égalité et le respect des droits des femmes en œuvrant pour un développement harmonieux des services de garde à l'enfance afin de les rendre accessibles à toutes les familles. Le ministère facilite également la conciliation des responsabilités professionnelles et familiales et compte promouvoir un partage équitable de ces responsabilités. En outre, il apporte un soutien financier aux familles, en particulier celles à faible revenu, pour assurer la satisfaction des besoins essentiels des enfants tout en soutenant le développement et le maintien d'un réseau de services de garde éducatifs et de soutien aux parents (Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2024).

Historiquement, au Québec les mères ont affiché des taux de participation au marché du travail, d'heures travaillées et de revenu inférieur à ceux des mères dans le reste du Canada. C'est dans les années 50 et 60, que le secteur tertiaire s'est développé à travers les changements technologiques et un taux élevé d'automation au Québec. Ce qui entraîne en 1970 la participation active des femmes sur le marché de l'emploi (Japel et al., 2005).

En effet, « les femmes très peu présentes dans l'économie québécoise durant les années 50 jusqu'au début des années 60 (24,4% des femmes sont actives en 1951 ; 28% sont actives

en 1961) intègrent de plus en plus le marché du travail québécois au courant des années 60, au point où 35,5 d'entre elles occupent un emploi rémunéré en 1971 » (Granger, 1987, p.74)

Tableau 1 Quelques objectifs du système de réseau de garde du Québec

Objectifs	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre des moyens susceptibles de contribuer au développement des enfants • Établir une continuité entre les services éducatifs et les services de garde • Développer un programme d'activités qui favorise le développement global des enfants • Fournir un soutien au milieu pour l'aider à adapter la couleur du service de garde selon le projet éducatif et le plan de réussite de l'école • Favoriser le développement professionnel du personnel en lien avec les besoins des jeunes et la réalité des milieux (plan de perfectionnement, groupes de codéveloppement, réseaux d'échanges, etc.)
-----------	---

Source : Composé par nos soins à partir de Ministère de l'Éducation, (2024, s.p).

Pour le Ministère de la Famille (2024), le réseau des services de garde éducatifs à l'enfance qui possède des différents types de service de garde se distinguent par leur milieu et les frais de garde associés . Pour avoir accès à ces services, les enfants doivent être âgés de 0-5ans.

Tableau 2 Les différents types de services de garde.

Types	Noms	Particularités
Les services de garde en installation	Centres de la petite enfance (CPE)	<ul style="list-style-type: none"> -Contribution réduite -Éducateur qualifié - Gestion par C. A
	Garderies subventionnées ou non subventionnées	<ul style="list-style-type: none"> -But lucratif -Éducateur qualifié - Formation et Consultation du comité consultatif -subventionnées (contribution réduite) - Non subventionnées (frais déterminé par la garderie et soutien financier pour les parents)

Les services de garde en milieu familial	Subventionnés	-Contribution réduite -Résidence privée -Reconnue par un bureau coordonnateur - différentes catégories d'âge
	Non subventionnés	-Contribution réduite -Résidence privée -Reconnue par un bureau coordonnateur - différentes catégories d'âge

Source : Composé par nos soins à partir de Ministère de la Famille, (2024, s.p)

➤ Les politiques gouvernementales en lien avec le réseau de garde

Le réseau de garde au Québec fait face à de nombreux problèmes. La demande de places en garderie est en forte hausse, et beaucoup de familles, surtout celles à faibles revenus, ont du mal à trouver des services de garde abordables et de qualité. De plus, il y a une pénurie de personnel qualifié, ce qui affecte la qualité des soins. Et les différentes parties prenantes interprètent cela en fonction de leurs propres priorités. Pour répondre à ces défis, le gouvernement du Québec a mis en place des politiques visant à augmenter le nombre de places disponibles, à rendre les services plus accessibles et à améliorer les conditions de travail du personnel. Il est important d'examiner ces mesures pour voir comment elles peuvent aider les familles québécoises.

Pour le Ministère de la Famille (cité dans Gouvernement du Québec, 2021, s.p), les objectifs du plan d'action pour le réseau de garde sont les suivants :

Pour répondre aux besoins des familles, il est essentiel de créer un nombre suffisant de places dans le réseau de garde. Cette initiative vise également à favoriser une plus grande équité financière entre les familles, en s'assurant que chaque parent puisse accéder à des services abordables. Parallèlement, il est crucial d'accroître l'efficacité du réseau afin de mieux le développer et de répondre aux demandes croissantes. La consolidation de la garde en milieu familial représente une stratégie importante pour diversifier les options de garde disponibles. De plus, garantir la présence d'une main-d'œuvre qualifiée en nombre suffisant est indispensable pour maintenir la qualité des services. Enfin, remettre l'égalité des chances au cœur de nos actions permettra de s'assurer que tous les enfants, quel que soit leur contexte, aient accès à un environnement d'apprentissage enrichissant (s.p).

Dans cette optique, le premier ministre du Canada, Justin Trudeau, a affirmé son engagement en allouant un budget visant à renforcer le réseau de services de garde. Cela passe par l'amélioration des conditions de travail, la réduction des tarifs et, comme il l'ajoute, la mise en place de mesures concrètes pour soutenir les familles et les travailleurs du secteur :

La dernière année et demie a montré à quel point les services de garde sont essentiels, surtout pour les mères qui ont dû choisir entre leur carrière et leurs enfants. Nous ne laisserons pas la pandémie annuler les progrès des dernières années : ces investissements permettront d'aider davantage de familles, y compris celles à faible revenu, tout en améliorant les conditions de travail et en facilitant le recrutement et la formation d'éducatrices et d'éducateurs (Ouellette-Vézina, 2021, s.p.).

➤ Politiques visant à aider la conciliation emploi-famille

Ces politiques comprennent notamment des services éducatifs et de garde à la petite enfance visant à aider les parents à concilier l'éducation de leurs jeunes enfants avec leurs obligations professionnelles, éducatives ou sociales (Japel et al., 2005).

Tableau 3 Composé par nos soins, à partir de la politique de garderie dans la décennie de 1970 (Granger, 1987, p. 78).

Période	Convention conditionnelle
Avant et en 1979	Les subventions pour les usagers des garderies à but non lucratif qui recevaient des enfants d'âge préscolaire ou ayant 3 semaines à cinq ans inclusivement enregistrés au Ministère des Affaires sociales (M.A.S).
1979	Élargissement des usagers des garderies pour les subventions
1979-1980	<ul style="list-style-type: none"> - Aide financière aux familles défavorisées économiquement - Subventions spéciales de démarrage conditionnelles pour les garderies dans les milieux défavorisés en valeur de 6000 \$ - Subventions conditionnelles d'équipement et d'aménagement pour coûts fixes et salaire d'éducateur responsable durant la première année - Subventions des enfants handicapés - Subvention de fonctionnement journalière à valeur de 2\$ pour toutes les places occupées durant l'ouverture - Subventions de dépannage selon les besoins des garderies

Finalement, le réseau de garde a été créé pour aider les familles qui travaillent, en permettant aux parents de concilier vie professionnelle et vie familiale. Ces services aident les parents à travailler en toute tranquillité tout en soutenant le développement social et éducatif des enfants. Ils sont aussi importants pour aider les petits à se sociabiliser. De plus, ils aident les parents à mieux gérer leurs finances en particulier celles à faible revenu (Ministère de la Famille, 2024).

Comme les mères étudiantes, les mères travailleuses font aussi remarquer le manque de temps et les horaires de travail qui ne correspondent pas toujours aux horaires des enfants. Les parents et les enfants expriment leur insatisfaction face au manque de contacts et les occasions de se rencontrer et d'échanger. Cette rareté entraîne chez les enfants un besoin de compréhension et d'attention. Pour solutionner ce problème, certaines femmes font recours à la famille élargie restée au pays de venir s'installer au Québec afin de s'occuper des enfants soit temporairement, soit définitivement (Tremblay, 2005).

Selon Guilbert (cité dans Ralalatiana, 2014), c'est dans une situation d'immigration que le changement identitaire s'opère puisqu'il faut s'adapter à la nouvelle société en composant sa nouvelle identité à partir de sa culture d'origine et de ce qu'il est en train d'accomplir dans le pays d'accueil. Dans ce genre de cas, la création des contacts avec la société d'accueil ainsi que le maintien de la culture et de l'identité d'origine sont des vœux que l'individu cherche à réaliser (Amin, 2012). Selon El-Hage (2016, p. 30), l'identité peut-être considérer comme « une manière d'interagir, d'appartenir ou de ressentir une appartenance à un groupe social, à une idéologie, à une manière de vivre ou de penser ». Il est important de signifier que le changement identitaire lors de l'immigration repose sur la rupture physique par rapport à culture d'origine. Par exemple, le passage de la famille élargie patriarcale qui se caractérise par la hiérarchisation selon le sexe et l'âge à une famille nucléaire seulement composée du père, de la mère et des enfants. Le couple se retrouve à compter chacun sur l'autre et de redéfinir les rôles sexués. En un mot la famille se réorganise et intègre un nouveau style de vie à leur quotidien (Guerraoui et Sturm, 2012). Les femmes immigrées, pour mieux s'adapter au pays d'accueil, subissent une certaine rupture avec leurs anciennes

habitudes c'est-à-dire une transformation au niveau du relationnel, une redéfinition du rôle des membres de la famille, une dévalorisation du rôle de mère à la maison (la garde de l'enfant est de la responsabilité de la mère ou des membres de la famille élargie) et l'apprentissage de nouvelles pratiques et d'une nouvelle culture (Cardu et Sanschagrin, 2002). La culture d'origine est définie par Camilleri et al (cités dans Ralalatiana, 2014, p. 51) comme étant « des valeurs et pratiques d'un groupe donné, telles qu'elles étaient, quand les individus et les groupes ont émigré, et telles qu'ils se les représentent à un moment donné de leur transplantation ».

Dans le pays d'accueil, ces femmes perdent le soutien moral et physique venant de leur famille élargie alors elles tentent de recréer ce même système avec des amis, et les nouvelles connaissances qui deviennent un support pour ces femmes dans leur apprentissage et leur intégration dans leurs nouvelles vies (Ralalatiana, 2014). En somme, pour Cardu et Sanschagrin (2002, p. 1) : « Les femmes immigrées avec de différentes origines culturelles et religieuses font face à des obstacles lors de leur intégration dans le milieu du travail et de leur participation à la société ».

➤ Le réseau familial dans la culture d'origine

Selon Cardu et Sanschagrin (2002), lorsque les femmes immigrent, elles peuvent effectivement faire face à des changements radicaux qui influent sur leur vie sociale et professionnelle de manière significative. Le choix des parents de placer ou non leur enfant en journée repose sur plusieurs facteurs clés, notamment le différentiel entre leurs revenus et les coûts de garde, la disponibilité des options de garde, ainsi que leurs préférences en matière de qualité d'accueil et d'organisation quotidienne. Pour les foyers monoparentaux, deux enjeux spécifiques s'ajoutent à cette problématique générale : la gestion du temps qui repose principalement sur un seul adulte et des ressources économiques plus limitées, ce qui conduit à des arrangements particuliers (Eremenko et al., 2017). Dans le processus d'immigration, Lamotte (1991), considère que le rôle de la famille élargie peut être positif dans le soutien des femmes à articuler leurs vies personnelles professionnelles. En plus des structures

formelles de garde, de nombreux parents sollicitent l'aide informelle des grands-parents pour s'occuper de leurs jeunes enfants.

En effet, chaque famille adapte ces types de garde de manière différente, influencée notamment par son milieu social d'origine, qui à son tour impacte la structure familiale. En fin de compte, certains milieux sociaux tendent à favoriser certaines formes d'aide grand-parentale en fonction de leur structure familiale. Il est important de noter que les façons d'adopter chaque type d'aide varient également selon l'origine sociale (Kitzmann, 2017).

La définition de ce type de garde c'est simplement le fait de déléguer la prise en charge des enfants sans se soucier de la durée, de la fréquence, de la rémunération ou de l'existence d'un contrat. Dès que cette garde ne représente pas le même effet pour les parents (Kitzmann, 2017). Le rôle des parents est ainsi défini comme principalement « éducatif », tandis que celui des grands-parents est considéré comme « auxiliaire ». La grand-parentalité est perçue comme un état ou un sentiment différent de la parentalité. Une présence significative des grands-parents auprès de leurs petits-enfants ne se traduit pas nécessairement par une répartition égalitaire des rôles (Duprat-Kushtanina, 2013). La contradiction entre la diminution du rôle éducatif des grands-parents, qui concerne une minorité, et l'augmentation de leur rôle de soutien n'est qu'apparente. Elle reflète en réalité une transformation qualitative du lien entre grands-parents et petits-enfants. Cette évolution s'inscrit dans les changements des structures familiales, du statut des femmes et des relations intergénérationnelles (Attias-Donfut, 2008). Contrairement aux personnels des crèches ou aux assistantes maternelles, les grands-parents jouent un rôle particulier dans la prise en charge des jeunes enfants. Leur statut non professionnel et leur place au sein de la famille leur confèrent un statut spécifique avec des attentes distinctes (Kitzmann, 2017). Selon, Duprat- Kushtanina (2013), l'implication des grands-parents auprès de leurs petits-enfants tient compte du milieu social des familles. Dans les milieux favorisés avec des parents plus instruits, le partage des tâches entre parents et grands-parents suit une idée où les parents s'occupent intensément des enfants en bas âge, puis la contribution des grands-parents diminue progressivement par la suite. Pour ces milieux favorisés, la grand-parentalité est perçue comme un recul par rapport à la maternité. Ainsi, les

parents sont considérés comme ceux qui doivent assumer ou superviser le soin des enfants. En revanche, les milieux moins favorisés se divisent en deux modèles opposés : certains grands-parents sont peu impliqués dans l'aide aux jeunes parents, tandis que d'autres s'y consacrent de manière très intense. Dans les milieux populaires, on observe une séparation marquée entre le temps de travail et le temps familial : si la mère, selon les principes établis, doit s'occuper de ses enfants, une grand-mère pourrait alors prendre en charge presque entièrement ces tâches, au détriment de ses propres projets de vie (Duprat-Kushtanina, 2013).

Attias-Donfut (cité dans Kitzmann, 2017, p.191) caractérise les types de grand-parentalité en fonction du volume d'aide fourni par les grands-parents et les raisons pour lesquelles ils sont sollicités, que ce soit pour gérer les emplois du temps ou pour renforcer les liens familiaux. Et il en ressort ce modèle de grand-parentalité sous le terme de « nouveaux grands-parents » ou « grands-parents gâteau », caractérisé par un grand-parent « aimant et aidant ». « Cependant, cette norme du bon grand parent ne doit pas uniformiser la grand-parentalité : chaque individu interprète cette norme de manière différente, entraînant une diversité de pratiques de grand-parentalité plutôt qu'une figure unique et permanente. Sur cette base, nous identifions quatre types de garde : la garde intensive, la garde de dépannage, la garde de routine et la garde de loisirs (Kitzmann, 2017, p.195).

Les migrations, qu'elles soient nationales ou internationales, laissent souvent des lacunes importantes au sein des familles. Les grands-parents, qui sont souvent appelés à jouer le rôle des parents absents, peinent à atténuer le malaise de leurs petits-enfants. Ces migrations privent souvent les familles restées au pays du soutien crucial que ces femmes, souvent considérées comme des "pivots", pourraient offrir, même si elles essaient de compenser leur absence par des envois d'argent. Dans d'autres cas, plus fréquents, la migration des parents prive les enfants, qu'ils aient émigré avec leurs parents ou qu'ils soient nés dans le pays d'accueil, des grands-parents restés au pays d'origine. Bien que les grands-parents puissent maintenir un lien grâce à des visites régulières, cette distance signifie que la présence et le soutien apportés ne sont pas les mêmes que s'ils étaient proches (Attias-Donfut, 2008).

En conclusion, les nouvelles formes de grand-parentalité sont le résultat à la fois des bouleversements dans les structures familiales et des améliorations significatives dans les modes de vie, l'espérance de vie et la qualité des relations intergénérationnelles. Ces évolutions reflètent des ruptures multiples au sein de la famille et des changements dans les affiliations. La fonction des grands-parents est cruciale, dépassant le cadre familial pour toucher à la transmission intergénérationnelle dans la société. En effet, la famille reste le principal lieu de contact et d'interaction entre les générations. Les grands-parents jouent ainsi un rôle central, servant de pivot entre leurs propres parents d'une part, et leurs enfants et petits-enfants d'autre part (Attias-Donfut, 2008).

Dans le pays d'accueil, ces femmes perdent le soutien moral et physique venant de leur famille élargie alors elles tentent de recréer ce même système avec des amis, et les nouvelles connaissances qui deviennent un support pour ces femmes dans leur apprentissage et leur intégration dans leurs nouvelles vies (Ralalatiana, 2014). En somme, pour Cardu et Sanschagrin (2002, p. 1) « Les femmes immigrées de différentes origines culturelles et religieuses font face à des obstacles lors de leur intégration dans le milieu du travail et de leur participation à la société ».

Pour Mouafou (2015), il en ressort que les apports communautaires ou culturels africains semblent avoir également joué un rôle important dans l'insertion en emploi des immigrants et dans leur réussite. Par exemple, pour certains immigrants africains subsahariens, l'éducation qu'ils ont reçue a favorisé leurs relations avec leurs supérieurs et leur intégration dans la société. Les valeurs telles que le sens de la famille élargie et la socialisation africaine ont facilité leur travail en équipe et leur communication. La conjoncture des pays africains a également contribué au développement de compétences telles que l'adaptation, la polyvalence, le dynamisme et la persévérance (Mouafou, 2015). Ainsi, la réussite de ces immigrants pourrait être le résultat de la combinaison harmonieuse des ressources culturelles et sociales provenant d'Afrique et du Québec. Les valeurs communautaires et culturelles telles que l'éducation, le travail, la solidarité, l'esprit de famille, le partage, la patience et l'hospitalité ont joué un rôle important dans leur intégration en emploi et leur succès. Ces valeurs les aident

à bien s'intégrer dans la société québécoise, à communiquer efficacement et à obtenir des emplois qui favorisent leur insertion socioprofessionnelle. En effet, selon leurs témoignages, plusieurs d'entre eux ont non seulement réussi à trouver un emploi, mais ont également été promus grâce à leur expérience des éléments socioculturels africains (Mouaf, 2015).

1.1.5 Insertion socioprofessionnelle

Les auteurs constatent au Canada une baisse de l'intégration économique des immigrants par rapport aux études précédentes. Selon Creese et Wiebe (cités dans Beye, 2021), cette baisse est due non pas seulement à cause de leur capital social, mais aussi à cause des agents d'intégration du gouvernement et des employeurs également de la non-reconnaissance des diplômes et titres de compétences professionnelles. D'après Fally (cité dans Tsanang, 2023), selon les pays d'origine, la monoparentalité englobe diverses réalités, telles que la dislocation familiale et la reconfiguration des systèmes patriarcaux. Dans un contexte d'immigration, elle peut également refléter l'instabilité ainsi que les différences sociales et économiques. Ces mères monoparentales noires et immigrantes subissent la discrimination systématique ou la non-reconnaissance de leurs diplômes. Pour Cardu et Sanschagrin (2002), les données des recensements de 1981, 1986, 1991 et 1996 montrent que les Canadiens et les Canadiennes d'origine africaine considérés comme les minorités visibles ont des revenus inférieurs à la moyenne. Ces minorités visibles subissent également un taux de chômage supérieur même si leur qualification, leur expérience et les caractéristiques régionales de l'emploi sont prises en compte.

En dépit de leur présence massive sur le marché de l'emploi pendant ces vingt dernières années au Québec, ces femmes se retrouvent constamment dans la pauvreté, la précarité accrue des emplois, l'homogénéité professionnelle et la discrimination systémique qui posent un frein à leur accès à un emploi stable (Namululi et al., 2018). Ainsi, les femmes immigrantes, travailleuses, auraient des revenus inférieurs par rapport aux femmes d'origines en subissant une discrimination salariale de 67 %. En 1996, le taux de chômage était de 17% pour les immigrantes jeunes et fortement scolarisées contre 4% pour les Canadiennes en

général. Cependant pour un emploi à temps plein, le revenu moyen des immigrantes est de 66% inférieur à celui des autres Canadiennes en général (Cardu et Sanschagrin, 2002, p. 122). En 2020, le taux de chômage des femmes immigrantes est passé de 7,4% à 12,0 % (p.10), le taux d'emploi à temps partiel a diminué de 12,4% chez les femmes (p.8) (Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, et l'Intégration, 2020). Les femmes immigrées font deux fois plus de formations par rapport aux hommes immigrés puisque le taux d'emploi des femmes immigrantes est systématiquement inférieur à celui des hommes immigrants. Malgré les politiques multiculturelles du Canada, ces immigrants subissent encore le racisme. À travers toutes ces barrières, linguistiques et professionnelles, elles solutionnent cela en poursuivant leurs études, en postulant pour des emplois gouvernementaux ou pour les organismes publics d'intégration qui mettent en valeur des politiques d'égalité à l'emploi (Gauthier, 2016). Elles pratiquent également l'entrepreneuriat tout en réglant leur problème d'intégration sociale (Grégoire-Gauthier, 2020).

Pour Namululi et al, (2018, p. 123), ces femmes souffrent d'incompatibilité d'horaire de travail et de manque de gardiennage des enfants. La conciliation emploi-famille est un grand défi à relever qui pose un frein dans le développement professionnel de ces femmes qui ont tendance à abandonner le travail au profit de l'éducation des enfants. Elles doivent se battre pour s'affirmer dans le milieu de travail et combattre la discrimination fondée sur le sexe, la race et la classe sociale pour prouver leurs valeurs. « En effet, après les femmes autochtones, les femmes africaines sont les personnes les plus défavorisées de la société canadienne, ce qui a de grandes répercussions sur leur avenir et celui de leurs enfants » (Namululi et al., 2018, p. 123). Les femmes immigrées optent pour l'entrepreneuriat pour faire face aux défis liés à l'intégration dans la société d'accueil et satisfaire leurs besoins néanmoins elles sont encore marginalisées. Cette option leur permet une meilleure conciliation emploi-famille et un bon épanouissement, malgré tous ses obstacles. Or, cette réalité manque de reconnaissance, ce qui explique l'absence de littérature sur cette thématique. Pour surmonter ces défis, elles s'appuient sur leurs compétences domestiques et familiales, qu'elles transforment en atouts pour se lancer en affaires et subvenir aux besoins de leur famille (Grégoire-Gauthier, 2020).

Les familles monoparentales ne se forment pas seulement à la suite de la séparation ou du décès du conjoint, mais aussi en contexte d'immigration. Au Québec, la population féminine immigrée dans la province présente une grande diversité en termes de modes de vie familiaux, de fécondité, d'âge et d'origines. Les familles monoparentales, surtout celles dirigées par des immigrants, rencontrent souvent des difficultés accrues pour concilier la garde de leurs enfants avec une activité professionnelle, indispensable pour maintenir le niveau de vie du foyer. Ces défis sont souvent exacerbés par une précarité sociale et économique plus fréquente parmi les familles immigrées (Eremenko et al., 2017). Ces femmes font face à des défis : le statut familial et le statut d'immigration, qui montrent leur capacité d'adaptation et d'implantation dans la société d'accueil en assurant leurs responsabilités : subvenir aux besoins primaires de leurs enfants en plus de remplir le rôle d'un parent (Fally, 2021).

Par conséquent, les mères monoparentales peinent à satisfaire leurs besoins physiologiques et ceux de leurs familles qui impactent leur épanouissement professionnel. Elles développent des sentiments négatifs et posent un frein à l'exécution des responsabilités éducatives des enfants et à la réalisation de l'organisation familiale. Les mères immigrées célibataires préfèrent et utilisent plus fréquemment les crèches que les autres groupes de mères. Toutefois, les choix et l'utilisation des modes de garde par ces femmes ne montrent pas de différences significatives par rapport aux femmes non immigrées dans la même situation monoparentale (Eremenko et al., 2017). C'est en ce sens que les femmes monoparentales se retrouvent dans l'obligation de développer des stratégies afin de répondre aux besoins de leurs enfants et aux leurs (personnels et professionnels) (Gaudet, 2008). En plus de leurs âges, cette panoplie de difficultés d'insertion entraîne une complication à la conciliation emploi-famille-études pour ces femmes et ne favorisent pas leur apprentissage du français pour celles qui sont dans ce besoin (Ralalatiana, 2014).

1.2 LA CONCILIATION EMPLOI-FAMILLE (CEF)

1.2.1 Définitions

Les nombreuses transformations observées dans l'emploi et la famille ont fait apparaître d'intenses désaccords entre la sphère personnelle et professionnelle et cela engendre des difficultés pour des employés à garder l'équilibre entre ces deux sphères importantes de la vie (Guérin et al., 1997). Ainsi Tremblay (citée dans Lazzari Dodeler, 2012, p. 52) considère la conciliation emploi-famille comme un terme contemporain, apparu dans la littérature scientifique dans les années 1990 en raison de l'évolution de l'activité féminine. Ce terme est devenu viral depuis quelques années dans certains pays industrialisés également au Québec (Tremblay, 2003). Cependant le concept ne fait pas toujours l'unanimité, il a connu plusieurs définitions selon différents auteurs qui appellent la conciliation travail famille par « conflit travail-famille » ou « articulation emploi-famille » d'autres par « harmonisation vie professionnelle-vie personnelle » ou encore « équilibre travail famille » (Lazzari Dodeler, 2012, p. 52)

1.2.1.1 Articulation emploi-famille

Tremblay (2003a), préfère le concept « articulation emploi-famille » qui prend en compte les réglages et les liaisons entre la vie personnelle et professionnelle contrairement au concept « emploi-famille ». En 2012, Tremblay explique sa préférence pour ce concept en affirmant qu'il tient mieux compte des ajustements, des arrangements et des négociations qui affectent non seulement le temps de travail, mais aussi les autres temps sociaux, y compris ceux liés à la vie de famille. L'articulation emploi-famille implique la prise en compte à l'unisson l'emploi et la famille et qu'aucune sphère ne prime sur l'autre puisqu'elles sont interdépendantes et indissociables. Pour certains auteurs, c'est le meilleur concept qui prend en compte les complications et les irrégularités rencontrées dans les liaisons entre la vie personnelle et la vie professionnelle qui ont du mal être conciliées. L'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle étant toujours des compromissons et des négociations, elle a

pour objectif d'adapter la sphère personnelle à celle professionnelle en les rendant compatibles et de les faire marcher ensemble tout en tenant en compte des obligations et opportunités qui en résultent (Tanquerel, 2014).

1.2.1.2 Équilibre travail-famille

Dans les années 1970 que le concept d'équilibre vie professionnelle- vie personnelle, « worklife balance » en anglais à vue le jour aux États-Unis. Cela a été occasionné par le questionnement des entreprises américaines sur la relation entre la famille et le travail. « L'équilibre » un terme facile à comprendre qui pouvait être le plus logique des traductions en français du mot « balance », rencontre plusieurs critiques. Cependant « équilibre » fait allusion à la balance c'est-à-dire le fait d'ajuster le poids sur chaque côté du plateau de la balance (Tanquerel, 2014). L'équilibre ou la balance entre le travail et la famille est défini par Greenhaus et Allen (cités dans St-Onge et al., 2010, p. 610) comme étant « la satisfaction ou l'efficacité des rôles vis-à-vis de la famille et de l'emploi dont leurs portées correspondent avec les priorités de la vie d'une personne ». C'est dans cette perspective qu'une étude du Cegep de Saint-Jérôme (2018, p. 4) souligne que : « Une personne tend vers l'équilibre emploi-famille lorsqu'elle peut gérer efficacement ses multiples responsabilités professionnelles et familiales, en ressentant un niveau acceptable de stress et en minimisant les conséquences négatives dues à l'exercice de ses différents rôles ». Ainsi, l'équilibre travail-famille représente le fait de réaliser harmonieusement les différents rôles qui incombent un individu dans le domaine du travail et de la famille (Rashmi et Kataria, 2022).

Tableau 4 Les différentes déclinaisons de ce concept.

	Définition	Principaux auteurs	Caractéristiques	Théorie sous-jacente
Conciliation / harmonisation	La conciliation c'est chercher à harmoniser vie professionnelle et vie personnelle.	Alis et Dumas (2003) ; Lee & Brotheridge (2006) ; Ollier-Malaterre (2007) ;	Vision positive du terme : l'objectif c'est l'harmonisation	Prédominance de la théorie du conflit travail hors-travail (Chrétien et Letourneau 2010

		Tremblay (2009) ; Pailhé et Solaz (2009) ; Chrétien et Létourneau (2010)		
Articulation	L'articulation c'est assembler les sphères professionnelle et personnelle	Ollier-Malaterre (2012) ; Dumas (2008) ; Barrère Maurisson (1992 ; 2012) ; Colle et al. (2006)	Neutralité du terme : pas de préjugés sur la nature du lien	Pas de théorie sous-jacente : ce terme ne postule ni le conflit ni l'enrichissement
Equilibre	L'équilibre c'est gérer les forces en présence pour un bien-être individuel.	Barel et Frémeaux (2005) ; Naschberger, Quental et Legrand (2013)	Idée d'une répartition 50/50. Se réfère à un état et un jeu « à somme nulle »	Prédominance de la théorie de l'enrichissement.

Source : Tanquerel, 2014, p. 48

Toutefois, nous avons choisi d'utiliser le terme de « conciliation emploi-famille » dans cette recherche. Nous définissons ce terme que nous avons trouvé plus adapté par « la recherche d'arbitrage ou d'équilibre pour les parents qui travaillent, et qui ont la charge d'enfants ou de parents âgés, mais aussi pour toute personne qui possède une activité salariée et qui souhaite avoir du temps pour sa vie personnelle » (Lazzari Dodeler, 2012, p. 52). Les auteurs utilisent des synonymes de la notion du travail comme emploi, vie professionnelle ou vie au travail quant au terme famille ils utilisent la vie en dehors du travail, la vie privée et la vie personnelle (Moussa, 2020). Pour Chrétien et Létourneau (2010), la conciliation emploi-famille est une situation dans laquelle les responsabilités de la vie au travail et familiale des employés augmentent et visent à s'opposer d'où le fait d'assumer correctement leurs obligations personnelles et professionnelles. La conciliation emploi-famille avec les supports légaux permet de réduire le temps consacré au travail et d'accorder plus de place à la vie

familiale. Elles aident aussi à favoriser le développement d'un équilibre en prenant de la distance par rapport aux exigences du travail que celles de la famille (Fusulier et al., 2009).

Au vu de la littérature, il faut reconnaître que la conciliation emploi-famille subit le statu quo, l'importance de ce terme et ses enjeux est connue, mais le peu de changement est le constat fait par le CCTM en 2016 font qu'il faut accentuer les sensibilisations à ce sujet.

1.2.2 Historique de la Conciliation emploi-famille

La révolution industrielle a occasionné l'apparition de deux types de sphères de vie en divisant l'aspect de la vie : en vie familiale et le travail qui se faisaient conjointement. Cette apparition a poussé les choix entre les responsabilités professionnelles et familiales d'où la création des institutions sociales pour régler ses préoccupations de conciliation emploi-famille (Tanquerel, 2014).

En effet, ce changement de la vie quotidienne a entraîné un manque de temps octroyé entre les obligations professionnelles et personnelles, sans oublier que la présence massive des femmes sur le marché du travail a occasionné un dysfonctionnement dans les habitudes des familles (Pronovost, 2007). Autrement dit, le système patriarcal où c'était seulement le chef de famille qui s'attelait au travail ne marche plus maintenant la femme aussi travaille, même si ce n'est pas au même rythme que son mari. Les femmes se retrouvent dans ce cas, submergées par la double tâche et celles domestiques qui ne sont pas partagées équitablement dans le couple. Leurs présences dans les emplois précaires amènent des complications entre la sphère professionnelle et familiale (Barrère-Maurisson, 2012). C'est en ce sens que la conciliation emploi-famille est définie comme étant « la recherche de la stabilité entre les exigences et les responsabilités liées à la vie professionnelle et à la vie familiale » (Ministère de la famille et des ainés, s. d. -b).

En 1994, les études réalisées prouvent que les Canadiens vivent le problème de conciliation emploi-famille et cela n'a pas encore changé en 2007 démontrés par les statistiques qui passent de 40% à 81% (Brun, 2008). C'est en 2001, que le conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (CCTM) observait que relier les exigences de la vie professionnelle et

la vie familiale était difficile et que cela engendrerait d'énormes coûts autant pour les entreprises que pour leurs employés et leurs entourages. Il constatait aussi que la bonne pratique de la conciliation emploi-famille aura des bienfaits pour toutes les parties prenantes du secteur du travail. Prenant en compte ses avantages, il sera plus judicieux de répandre les pratiques de la conciliation plus qu'elles ne le sont déjà au Québec (Metcalfe et Thériault, 2002). C'est pourquoi au fil des années, la connotation de ce concept a évolué en fonction des transformations de la société puisqu'en 1980, la conciliation emploi-famille n'était qu'un problème spécifiquement féminin.

En effet, en 1992, statistique Canada estime que sept mères sur dix ayant des enfants de moins de 16 ans recherchent activement de l'emploi ou sont en emploi. Sur le plan professionnel, elles se retrouvent dans des domaines d'activités où le salaire n'est pas avantageux, très précaire et elles n'ont pas droit à la flexibilité spatio-temporaire. Concernant le plan de la conciliation, les législations et la culture de l'organisation du travail salarié restent insensibles aux besoins parentaux qui rendent plus lourde la double tâche aux femmes (personnelle et professionnelle). Ainsi cette situation a vu naître les questionnements sur la participation des femmes sur le marché de l'emploi et de trouver des solutions puisque celles qui existent ne sont pas accessibles à celles qui sont au bas de l'échelle (Descarries et al., 1994). Pour y remédier, toutes les solutions trouvées étaient d'ordre psychologique et social pour permettre aux femmes d'améliorer leur quotidien en alliant leurs charges familiales et professionnelles (Ministère de la Famille et des ainés, s. d.-a).

Néanmoins, Tremblay (2012) observait l'absence de participation du Québec dans l'émancipation des femmes sur le marché de l'emploi par le manque de politiques familiales et surtout lorsque celles-ci deviennent mères. Guérin et al., (1997) quant à eux évoquent le faible taux du problème de conciliation chez les hommes par rapport aux femmes et constate que ce taux s'accentue chez les femmes se trouvant dans la tranche de 31 et 35 ans. Comme le mentionnent (Ilama et Tremblay, 2014), la conciliation est plus difficile pour les femmes surtout dans les secteurs les plus féminins comme l'aide à domicile. Les femmes y parviennent lorsque leurs enfants deviennent indépendants où elles ont plus de temps libre. L'autre raison du conflit emploi-famille est due à l'inégalité des salaires en faveur des hommes.

Dans la décennie suivante, en supplément de la transformation de la structure familiale, l'évolution des entreprises (les avancées technologiques, la stabilité des entreprises au niveau de la performance et face à la concurrence) a rendu la conciliation à un problème organisationnel entraînant plus de charges autant pour les employeurs que les employés. C'est à ce moment qu'on remarquait la part de responsabilité des employeurs et leur possession d'atouts permettant d'équilibrer vie personnelle et professionnelle (Ministère de la famille et des aînés, s. d.-a). En 2003, l'extrait ci-dessous de Duxbury et al (cités dans Brun, 2008, p. 83), expliquent comment la conciliation emploi-famille est passée d'une cause défendue par les femmes à un conflit concernant tous les acteurs du monde du travail :

La nature des conflits entre le travail et la vie personnelle des gens, c'est d'avoir un emploi qui empiète sur sa vie familiale. C'est d'avoir une famille qui empiète sur son travail et nuit à ses possibilités d'avancement. C'est lorsque le travail domestique empiète sur le temps personnel. C'est de consacrer tellement de temps à l'aller-retour au travail qu'il ne vous reste plus d'énergie. Ce sont les rôles conflictuels – trop à faire en trop peu de temps. C'est de constamment ressentir les pressions du temps. C'est de confronter la vie seule parce que vous vivez avec un bourreau de soit ou que vous êtes chef de famille monoparentale. C'est de tenter d'équilibrer sa vie avec un ou deux emplois. C'est de tenter d'équilibrer vie, études et travail. C'est de remettre à plus tard le projet d'avoir des enfants, ou de décider de ne pas en avoir (peut-être pour toujours) parce que vous ne pouvez imaginer jongler avec une chose de plus (Brun, 2008, p. 83).

Selon Brun (2008), l'entreprise doit trouver les moyens permettant à l'employé d'accomplir ses obligations familiales et personnelles. Il ajoute que cet accomplissement ne sera possible que lorsqu'il y aura une flexibilité spatio-temporelle et des issues facilitant aux employés l'exécution de leurs tâches hormis leurs obligations classiques. Brun (2008, p. 87), explique ces contraintes :

Généralement, ces contraintes sont temporelles ou spatiales. Sur le plan temporel, on cherche à aménager les horaires de travail, les congés ou les vacances. Sur le plan spatial, c'est le lieu de travail qui fait l'objet d'aménagements. Au-delà des caractéristiques particulières de la conciliation travail-vie personnelle, c'est l'autonomie de l'employé qui constitue la meilleure pratique de management pour concilier les exigences du travail et celles de la vie personnelle (Brun, 2008, p. 87).

À cela Chrétien et Létourneau (2010), mettent un accent sur les conditions adéquates pour que les mesures organisationnelles de la conciliation adoptées par les entreprises fonctionnent. Mais pour cela il faudrait que les entreprises se mettent en action sur les étapes à suivre pour favoriser une bonne conciliation emploi-famille tout en posant des diagnostics sur les pratiques et veiller à leurs exécutions tout en évaluant les résultats.

Dans les années 2000, les entreprises étaient dans l'obligation de réadapter les politiques déjà mises en place afin d'améliorer la conciliation emploi-famille puisque le problème était toujours d'actualité. La diversité des travailleurs constituée de femmes, d'hommes et de personnes âgées désirant profiter de leurs familles en était la cause (Ministère de la famille et des ainés, s. d.-a). Ainsi Tremblay (2003b) affirme qu'à l'aube de ce XXI^e siècle, l'un des principaux défis à relever sera certainement le problème lié au temps de travail, au temps de vie et à la conciliation entre la vie personnelle et la vie professionnelle pas uniquement à cause des difficultés que rencontrent les parents dans la conciliation de leurs responsabilités, mais également parce que les entreprises commencent à considérer cette conciliation comme un moyen d'attraction et de rétention de sa main d'œuvre.

Prenant en considération ses éléments (Mansour et Tremblay, 2018, p.1) expliquent aux organisations d'endosser leurs responsabilités sociales, qu'ils nomment « meilleures pratiques » qui représentent : « des horaires flexibles, des semaines de travail comprimées, des congés familiaux (p. ex. congé de mariage et congé pour raisons familiales), le partage d'emploi, des programmes d'aide aux employés et des jours de congé ».

En 2006, le plan d'action de la politique gouvernementale a permis d'inscrire la conciliation emploi-famille dans ses priorités gouvernementales. De plus, le Québec considère la CEF comme un problème à remédier d'où la création des services de garde éducatifs à l'enfance et le régime québécois d'assurance parentale. Mathieu et Tremblay (2020) expliquent l'établissement d'un réseau de service de garde à faible coût, d'un système d'allocations familiales pour les familles démunies et d'un Régime québécois d'assurance parentale (RQAP) qui sont des programmes mis en place par la province de Québec et défendus par la ministre Pauline Marois.

Tableau 5 Les mesures d'aménagement et de réduction du temps de travail

Pratique d'aménagement ou réduction du temps de travail
Retraite progressive
Retraite et emplois à temps partiel
Temps partiel volontaire
Travail partagé volontaire
Horaire flexible
Télétravail ou travail à domicile temps plein
Télétravail ou travail à domicile quelques jours par semaine
Journées de travail plus courtes
Jours supplémentaires de congé
Semaine réduite à 4 jours (payées 4 jours)
Semaine comprimée en 4 jours (effectuer le travail de 5 jours en 4, payée le total des heures habituelles)
Vacances annuelles plus

Source : Lazzari 2012, p. 276.

Ces politiques mises en place comme l'amélioration des congés de parentaux, les systèmes de garderies ont permis au Québec de devenir un modèle à suivre en termes de conciliation au Canada et l'ont également permis de se hisser haut dans le contexte nord-américain (Tremblay, 2003).

En 2010, la conciliation est devenue une politique d'attraction et de rétention de la main-d'œuvre (Ministère de la Famille et des ainés, s. d.-a). Les employeurs ont promu la CEF au sein de leurs entreprises non seulement pour réduire l'absentéisme et favoriser l'image de l'entreprise, mais également améliorer l'implication des salariés et attirer de nouveaux talents (Barel et Frémeaux, 2005). De nombreuses entreprises favorisent la conciliation emploi-famille par des mesures et des pratiques qui sont plus efficaces et plus convenables selon les contextes, notamment: « les horaires flexibles ; l'horaire de 4 jours (comprimé ou réduit selon revenu ou présence du conjoint ; pas monoparentales); le télétravail (à domicile); le cheminement de carrière adapté à la conciliation emploi-famille; la garde des enfants durant la période des congés scolaires et le travail à temps partiel volontaire » (Lazzari Dodeler, 2012, p. 12).

Le télétravail est considéré comme une forme de flexibilité spatio-temporelle, c'est-à-dire une habitude qui permet de répondre à ses obligations professionnelles « à n'importe quel endroit, n'importe quand » ce qu'explique Kurland et Bailey (cités dans Taskin, 2006, p. 1). Comme le rapportent Mathieu et Tremblay (2021), le télétravail l'une de ces principales pratiques de la CEF a connu une grande implantation dans le milieu de travail, a permis la réduction du conflit emploi-famille. Scaillez et Tremblay (2016), évoquent l'importance du télétravail sur la réduction des coûts pour les organisations, sur l'évolution de la qualité de vie des employés à travers la diminution de leurs dépenses et sur la protection de l'environnement. De plus Lazzari-Dodeler et Tremblay (2014), expliquent l'utilité de la sphère familiale dans les parcours professionnels donc les entreprises doivent prendre en compte la diversité du genre et de l'âge dans leurs politiques organisationnelles dans le but de favoriser les pratiques de la conciliation emploi-famille.

Au vu de la littérature, notre objectif vise à comprendre quelles sont les stratégies mises en œuvre par les femmes monoparentales d'origines différentes pour concilier emploi-famille-vie personnelle (CEF/VP). Quelles sont les difficultés vécues par les femmes monoparentales d'origine différente ? En fonction de certaines différences culturelles, la CEF/VP est-elle plus complexe à gérer ? Finalement, quelles sont les stratégies mises en œuvre par les femmes monoparentales d'origine diverse. Nous allons à présent aborder la présentation de la méthodologie.

CHAPITRE 2 MÉTHODOLOGIE

Après avoir présenté notre cadre conceptuel, dans ce chapitre 2 nous discutons des considérations épistémologiques, et de notre posture épistémologique dans cette recherche. Ensuite, nous abordons l'approche méthodologique adoptée dans ce mémoire, avant de démontrer la pertinence de l'utilisation de données médiatiques pour répondre à notre objectif de recherche.

2.1 POSITIONNEMENT EPISTEMOLOGIQUE

Se basant sur le fondement de la connaissance, en prenant appui sur les bases de l'élaboration et de la valeur d'une connaissance, Piaget (1967, p. 6) définit l'épistémologie comme « l'étude de la constitution des connaissances valables ». Partant toujours de la définition de Piaget (1967), Thiétart (2014, p. 15) décrit aussi : « L'épistémologie ayant pour objectif l'étude des sciences peut être considérée comme une activité réflexive qui porte sur la manière dont les connaissances sont produites et justifiés. Cette activité de réflexion s'interroge sur ce qu'est la science en discutant de la nature, de la méthode et de la valeur de la connaissance... dont les résultats visent à prédire, prescrire, comprendre, construire ou expliquer... ».

C'est en ce sens que Piaget (1967) explique que pour légitimer « les savoirs élaborés » dans une recherche il faut se baser sur une critique épistémologique interne. Cette critique épistémologique interne encore appelée « travail épistémique » repose sur l'ensemble du travail réflexif effectué au cours d'un processus de recherche. Gavard-Perret et al, (2008), considère que c'est « le travail qu'accomplit le chercheur en vue de légitimer les savoirs qu'il élabore ».

Tout d'abord Thiétart (2014, p. 28), définit la connaissance comme étant « une construction de l'esprit autrement dit que c'est la représentation de la réalité ». Alors pour Gavard-Perret et al, (2008, p. 8) « le questionnement épistémologique vise à clarifier la conception de la connaissance sur laquelle le travail de recherche reposera et la valeur attendue des connaissances qui seront élaborées ». C'est dans ce but, Avenier & Thomas (2011, p. 41) avancent que « Pour un chercheur, expliciter sa posture épistémologique dans un projet de recherche, c'est préciser alors les hypothèses fondamentales sur lesquelles se fonde le processus d'élaboration et de justification des connaissances dans le projet considéré ».

Selon Gavard-Perret et al, (2008, p. 8) : « un chercheur ne construit pas sa propre conception de la connaissance isolément ni ex nihilo. Cette dernière est influencée par les grands courants de pensée auxquels se réfèrent les chercheurs de la communauté à laquelle il appartient, appelés paradigmes épistémologiques ». Le paradigme selon Kuhn (1983, p. 173) représente « une constellation de croyances, valeurs, techniques, etc. partagées par une communauté donnée ». Avenier & Thomas (2011, p. 39) distinguent trois paradigmes épistémologiques par rapport auxquels un chercheur est fréquemment sommé de se positionner, à savoir le positivisme, l'interprétativisme et le constructivisme. Pour ce qui est des paradigmes, Velmuradova (2004, p. 9) retrace chronologiquement l'évolution des idées épistémologiques dans les Sciences Sociales. Elle commence par le Positivisme, un courant de pensée utilisé dans « les Sciences de la Nature (les "sciences exactes") » et qui a été essayé dans les « Sciences Sociales (les "sciences molles", comme les Sciences de Gestion) ». Ensuite, l'Interprétativisme, qui voulait remplacer le Positivisme dans les Sciences Sociales, avant de laisser place au Constructivisme, un courant qui est désormais dominant dans les « Sciences Sociales, en particulier en Sciences de Gestion ».

Le positivisme adhère au réalisme scientifique dont les 3 hypothèses répondent à « l'idée que la réalité a une essence propre, qu'elles existent en dehors des contingences de sa connaissance, qu'elle est indépendante de son observation et des descriptions humaines que l'on peut en faire » Thiétart (2014, p. 22).

L'épistémologie constructiviste est composée de deux paradigmes épistémologiques le paradigme épistémologique constructiviste conceptualisé par Guba et Lincoln en 1989 et le paradigme constructiviste radical développé par Glaserfeld en 1988 ayant des hypothèses fondatrices différentes, néanmoins ayant pour point commun « l'hypothèse de non-séparabilité entre l'observateur et le phénomène observé » (Gavard-Perret et al., 2008, p. 24). Selon Charreire et Huault (2001, p. 32) : « pour les constructivistes, le réel est constitué d'interprétations qui se construisent grâce aux interactions ». Ainsi, ils décrivent l'importance du rôle du chercheur dans l'élaboration de la connaissance dont l'évaluation de sa connaissance dépendra de son expérience.

En ce qui concerne l'interprétativisme, l'objectif du chercheur est de favoriser « la compréhension de la réalité sociale que vivent les acteurs » par le biais de leur propre vécu. Pour Perret et Séville (citées dans Lazzari Dodeler, 2012, p. 68) : « l'interprétativisme qui propose de comprendre la réalité en partant de la vision des acteurs eux-mêmes et donc en utilisant des études qualitatives approfondies, des analyses de discours, ou un compte rendu des justifications que les agents donnent de leurs actes ».

Tableau 6 : Positions épistémologiques des paradigmes positivistes, interprétativiste et constructiviste.

	Le positivisme	L'interprétativisme	Le constructivisme
Quel est le statut de la connaissance ?	Hypothèse réaliste	Hypothèse relativiste	Hypothèse relativiste
	Il existe une essence propre à l'objet de connaissance	L'essence de l'objet ne peut être atteinte	L'essence de l'objet ne peut être atteinte (constructivisme modéré) ou n'existe pas (constructivisme radical)
La nature de la "réalité"	Indépendance du sujet et de l'objet	Dépendance du sujet et de l'objet	Dépendance du sujet et de l'objet
	Hypothèse déterministe	Hypothèse internationaliste	Hypothèse internationaliste

	Le monde est fait de nécessités	Le monde est fait de possibilités	Le monde est fait de possibilités
Comment la connaissance est-elle engendrée ? Le chemin de la connaissance scientifique	La découverte	L'interprétation	La construction
	Recherche formulée en termes de "pour quelles causes..."	Recherche formulée en termes de "pour quelles motivations des acteurs..."	Recherche formulée en termes de "pour quelles finalités..."
	Statut privilégié de l'explication	Statut privilégié de la compréhension	Statut privilégié de la construction
Quelle est la valeur de la connaissance ? Les critères de validité	Vérifiabilité	Idéographie	Adéquation
	Confirmabilité	Empathie (révélatrice de l'expérience vécue par les acteurs)	Enseignabilité
	Rentabilité		

Source : Nganga Galibali, 2020, p. 138

Ainsi, selon Gavard-Perret et al. (2008, p. 8), spécifier son positionnement épistémologique et justifier ce choix permet au chercheur d'attribuer une « légitimité à son travail » et également une pertinence. Par conséquent, afin de mener à bien cette recherche, ce mémoire s'inscrit dans le paradigme interprétativiste. En effet l'approche interprétativiste étudie les phénomènes sociaux et elle considère que la réalité ne peut pas être séparée de l'esprit et de la conscience du chercheur (Avenier et Thomas, 2011).

Pour Lazzari Dodeler (2012, p. 69) : « l'interprétativiste se doit donc de développer une ligne de conduite qui inclut les attentes, les intentions et les motivations des acteurs, ce qui aura pour effet de faire émerger leur réalité, dans le but de transformer le processus de création de connaissances ». Ainsi la validité de la recherche, chez les interprétativistes, repose sur « le caractère idiographique » qui signifie que les phénomènes doivent être étudiés dans leur contexte réel. Le contexte, qu'il soit historique ou temporel, fait partie intégrante du phénomène. C'est ce contexte qui permet de comprendre le phénomène. Ainsi que l'aptitude qu'à le chercheur de se mettre à la place d'autrui « capacité d'empathie » c'est-à-dire de ressentir

la même chose que les acteurs pour lui permettre d'atteindre les réalités telles qu'ils les ont vécues (Velmuradova, 2004, p.20).

Puisque que notre recherche vise à comprendre les stratégies mises en place par les femmes monoparentales immigrées pour concilier leur vie personnelle et professionnelle, il est pertinent de l'inscrire dans le paradigme interprétativiste. Ce courant épistémologique s'appuyant sur la phénoménologie qui :« étudie les expériences déterminées telles qu'elles sont vécues et décrites par des personnes. Elle vise à savoir l'essence du point de vue des personnes qui font ou en font l'expérience. Le but est de décrire l'expérience telle qu'elle est vécue et rapportée par des personnes touchées par un phénomène précis» (Fortin et al., 2006, p. 28).

En adoptant cette approche, nous prenons en compte l'expérience que vit chaque femme et le contexte qui influence la façon dont elle s'adapte. Cela nous aide à mieux comprendre comment elles organisent leur vie entre leurs responsabilités familiales et professionnelles, en tenant compte de leur situation de mère monoparentale et de leur diversité d'origines.

La méthodologie est l'étude des méthodes permettant de constituer des connaissances (Gavard-Perret et al., 2008). En effet, choisir la méthode adéquate résulte de la question de recherche. Dans ce cas elle peut être qualitative ou quantitative puisqu'elles répondent aux mêmes procédés dans la démarche de recherche c'est -à dire à « l'élaboration d'une hypothèse, d'une question et d'une méthode adaptée pour y répondre » (Aubin-Auger et al., 2008, p. 142). Selon Miles et Huberman (2003), de nombreux chercheurs privilégient une approche qualitative afin de tirer parti de la richesse des données qu'elle offre, notamment à travers des explications et des descriptions détaillées. Cette méthode permet non seulement de dépasser les idées reçues, mais aussi de mieux définir et améliorer le cadre conceptuel de départ. C'est dans cette perspective que s'inscrit notre recherche, qui repose sur une approche qualitative.

2.2 COLLECTE DES DONNEES MEDIATIQUES SECONDAIRES

Avant de nous consacrer à la collecte des données médiatiques secondaires nous souhaitons présenter notre échantillon considéré comme un sous-groupe représentatif de substitut des caractéristiques à l'ensemble de la population cible. Tout d'abord la population est l'ensemble des éléments (personnes, objets, spécimen) qui nous intéresse et dont nous souhaitons obtenir des informations (Fortin et Gagnon, 2022). En recherche qualitative, les corpus empiriques sont élaborés d'une façon non probabiliste » (Pires, 1997). Dans cette lancée nous définissons l'échantillonnage non probabiliste comme étant une méthode qui consiste à sélectionner des éléments dans une population en utilisant une méthode subjective (c'est-à-dire non aléatoire) (Fortin et Gagnon, 2022). Le choix du type de notre échantillonnage est l'échantillonnage intentionnel ou encore appelé échantillonnage par "choix raisonné", une méthode « où les éléments de la population sont choisis par critères précis, afin que les éléments soient représentatifs du phénomène à l'étude » (Fortin et Gagnon, 2022, p. 271).

Selon Fortin et Gagnon (2022), après avoir défini la population cible qui représente dans ma recherche " les femmes monoparentales immigrées ", il faudrait passer aux critères de sélection. En effet, les critères de sélection, aussi appelés « critères d'admissibilité », enveloppent une liste des caractéristiques essentielles qui est élaborée en fonction du problème de recherche, de l'objectif de l'étude, ainsi que de l'examen de la littérature et de la conception de la recherche. En fait, en tant que critère d'inclusion, notre population accessible est composée de "femmes monoparentales, d'origines différentes, vivant au Québec".

Selon, Aubin-Auger et al. (2008, p. 143), la recherche qualitative comporte le plus souvent « le recueil des données verbales pour permettre une démarche interprétative sans pour autant les quantifier ou les mesurer ». Quant à Baumard et Ibert (2014), l'étude qualitative consiste à comprendre, analyser et interpréter des phénomènes, des faits ou des sujets, en se focalisant sur les interprétations, les expériences et leur signification. Pour Kohn et Christiaens (2014, p. 69) « la recherche qualitative englobe toutes les formes de recherche sur le terrain de nature non numérique, telles que les mots et les récits. Il existe différentes sources

de données qualitatives, telles que les observations, l’analyse de documents, des entretiens, des images ou des vidéos, etc. Chacune de ces techniques de collecte de données présente ses forces et ses faiblesses, auxquelles il convient de réfléchir lors du choix d’une technique de recherche qualitative particulière ».

Les données médiatiques secondaires sont définies comme étant des données empiriques qui sont disponibles et qui sont immédiatement accessibles pour permettre l’étude des processus sociaux fondamentaux. Certaines fois, l’emploi des données médiatiques est considéré comme étant une méthode qui permet de mettre en évidence la façon dont on parle d’un phénomène (Fines, 2010). Wright, Cullen et Blankenship (cités dans Fines, 2010, p. 170) affirment que « la couverture médiatique des événements est un processus dynamique qui change au fur et à mesure que le temps passe » et qu’il serait convenable d’utiliser une méthodologie permettant de suivre « l’évolution de la qualification des conduites à l’étude » (Nganga Galibali, 2020, p. 143). Lorsque des recherches utilisent les données médiatiques pour examiner en profondeur les processus sociaux, cela pourrait être vu de manière suspecte par des observateurs, une telle démarche pourrait pousser à se poser des questions d’ordres épistémologiques et méthodologiques nombreuses. En effet, selon Fines (2010, p. 166), trois dimensions spécifiques qui sont fortement entremêlées les unes aux autres sont explorées dans la justification au recours de l’arène médiatique en recherche qualitative en tant que matériel empirique fécond à savoir :

- ✓ La dimension temporelle (historique)

Au fil du temps les données médiatiques jouent le rôle de différentes fonctions : le rôle d’archives, de chronologie du quotidien, de mémoire collective, de déversoir aux passions humaines, ou encore de cour de justice ponctuelle qui s’adaptent aux changements sociaux. Elles deviennent plusieurs voix médiatiques à ne pas considérer comme un bloc des médias, mais plutôt un groupement de texte qui dans leurs époques respectives deviennent des sources d’informations pour ceux qui les consultent et les sollicitent. Ainsi c’est « au chercheur de s’adapter aussi à cet environnement éphémère où se dessinent en filigrane les fractures et les ruptures sociales de demain » (ibid, p.167).

- ✓ La dimension constitutive (celle qui a trait au contenu et aux limites associées aux données médiatiques)

En ce qui concerne la dimension constitutive, l'arène médiatique est un lieu de négociations du moment où se discutent des solutions, des définitions, des qualifications sociales et que tous ses éléments pourraient être pertinents pour entamer l'analyse d'un processus social. L'avantage de l'utilisation de l'arène médiatique se trouve dans l'accès qu'elle offre aux informations qui ne seraient pas disponibles autrement (Nganga Galibali, 2020). Pour Fines (2010) qui reprend les arguments de Kobler (1975a, 1975b), selon lesquels l'utilisation des données médiatiques est justifiée par leur capacité à décrire un phénomène particulier. Néanmoins tout cela ne sera possible que si l'on prend également en compte les limites de la couverture médiatique et si l'on traite avec précaution les informations reçues.

- ✓ La dimension méthodologique (proposition des stratégies pour fouiller le processus à l'étude)

Plusieurs stratégies méthodologiques sont pertinentes lorsqu'il faudrait analyser un processus social à partir d'un matériel empirique constitué en majorité de données principalement médiatiques. Les propositions présentées dans cette section comme : « opter pour l'utilisation de tous les documents disponibles », « opter pour des données médiatiques diversifiées », « opter pour la confrontation de points de vue variés et contradictoires, cibler les événements clés du processus à l'étude », « opter pour un découpage en séquences temporelles », « opter pour une Webservation systématique du processus à l'étude » et « opter pour une triangulation intégrée à toutes les étapes de la recherche » ne prennent pleinement leur signification que lorsqu'on les considère dans le contexte de leurs nombreuses interactions » (Fines, 2010, p.176).

Selon Garapon (1994) ; Innes (2003) ; Thompson (2000) ; Thrall (1995) ; Tweedale (2003) cités dans Fines (2010, p. 168) « l'importance des données médiatiques dans un contexte d'histoire immédiate réside autant dans leur contenu, leur accessibilité, que dans leur capacité à expliquer des processus et des événements actuels et passés ».

Cependant, il convient de noter que l'utilisation de la méthode de collecte de données basée sur l'analyse ou l'observation de documents en ligne (sur Internet) présente une certaine complexité en ce qui concerne l'identification de l'auteur original ou de l'objet spécifique d'une source, en raison de la possibilité d'enchevêtement des multiples liens menant ou provenant d'une source d'après Bottini et Julliard (cités dans Khrouf, 2023). De manière générale, Fines (2010) met en lumière la tendance des médias à privilégier certains événements au détriment d'autres, comme souligné précédemment par Ehrlich (1974), Franzosi (1987, 1998, 2004a, 2004b), et Martin (2003). Ainsi, il convient d'analyser les informations collectées avec une certaine relativité. Cependant, cela n'implique pas que la pertinence de ces informations soit remise en question (Nganga Galibali, 2020, p. 143).

Dans le cadre de notre travail, la recherche des données médiatiques a été effectuée à partir de la base de données EUREKA. Il s'agit d'une base de données multidisciplinaires qui permet d'effectuer des recherches donnant accès à des revues et des journaux d'actualité du monde entier en texte intégral, ainsi qu'à des fils de presse, retranscriptions d'émissions de télé et de radio, sites Web d'actualité, tweets politiques et blogues selon la bibliothèque et archives nationales du Québec. En outre, nous avons également utilisé d'autres données en lien avec notre sujet comme des mémoires, des thèses et des rapports ainsi que des capsules vidéo venant de « Youtube » par exemple.

Ainsi, nous avons organisé nos données médiatiques secondaires sous forme de tableau afin de faciliter l'analyse thématique en lien avec notre objectif de recherche, à savoir : comprendre quelles sont les difficultés et les stratégies mises en œuvre par les femmes monoparentales d'origines différentes pour concilier emploi-famille-vie personnelle et professionnelle. Nous avons organisé les informations recueillies en trois tableaux distincts, tous devant permettre une meilleure compréhension de notre thème de recherche : le premier compile les données issues de la presse écrite (1), le second regroupe les informations provenant des capsules vidéo (2), et le troisième rassemble d'autres données secondaires, telles que les mémoires, thèses et rapports (3). Ainsi les extraits de presse écrite portent le numéro 1.1, 1.2 etc., les capsules vidéo portent le numéro 2.1, 2.2 etc., et les mémoires, thèses etc., portent le

numéro 3.1, 3.2. etc. Ceci permettra un repère clair lors de la discussion de nos résultats. Notre tableau est scindé en trois parties, la première identifiant le média et l'année de parution, la seconde le thème général traité dans l'article et la troisième correspond à un extrait en lien avec nos questions de recherche.

Tableau 1 : Données secondaires extraites de la presse virtuelle.

Nom du média- Année- Page	Titre de l'article	Extrait
Centre justice et foi- (2011, s.p)	Défis et enjeux de l'immigration en région : sortir d'une vision utilitariste	« Sans garderie pour leurs enfants, ces femmes n'arrivent pas à suivre les programmes de francisation, et sans amélioration de leur niveau de maîtrise de la langue française, leurs chances de trouver un emploi s'amusent ainsi que plus globalement leurs habiletés de socialisation et d'intégration ». Extrait 1.1 « Pour la plupart de ces familles, la garde des enfants dans le pays d'origine se fait dans le cadre d'un réseau social traditionnel où ce sont les femmes membres de la famille, les amies, les voisines ou les servantes qui relayent la mère pour la garde des enfants. Ne plus disposer de ce réseau traditionnel de garde et le fait de devoir s'adresser à des services spécialisés s'avère une donne inédite et nouvelle pour les familles immigrantes ». Extrait 1.2 « Au sein de la plupart des familles immigrantes, la garde des enfants relève des femmes, surtout du fait du poids des traditions. C'est ce trait de culture qui différencie les besoins de ces familles de celles du groupe majoritaire ». Extrait 1.3
Monsaintroch (2021, s.p)	Briser l'isolement des mamans immigrantes	« C'est important d'avoir un soutien. C'est comme un cercle familial. Ce qui est bien c'est qu'on vient

		vraiment de partout. Il y a des gens qui sont de l'Asie, de l'Amérique du Sud, il y a des personnes des pays de l'Est aussi, de partout. Tout le monde se sent vraiment à l'aise ». Extrait 1.4
		« L'idée a commencé à germer en moi de créer quelque chose qui pourrait permettre à d'autres femmes, au moment de devenir maman, d'accéder aux ressources. Tant qu'on n'est pas enceinte, on ne cherche pas les ressources, c'est normal. Ça vient avec l'accueil des bébés ». Extrait 1.5

Tableau 2 : Informations extraites des capsules vidéo

Auteurs-date,	Thème	Extrait de la Vidéo
(Diaspo Interaction-2020a)	Intégration : Comment vivent les mamans monoparentales au Canada ?	« Présentement je ne peux pas travailler et je rate des cours parce que la garderie est fermée et personne ne peut garder mon bébé ». Extrait 2.1 (3min 22s)
		« Avec ce nouveau système, c'est une autre façon de fonctionner, il faut chercher une garderie alors que chez moi j'avais ma famille ». Extrait 2.2 (4min 08s)
		« Ce n'est pas du tout facile de suivre l'école et amener l'enfant à l'hôpital qui souffre d'autisme ». Extrait 2.3 (5min 33s)
(Diaspo Interaction-2020b)	Intégration : Comment vivent les mamans monoparentales au Québec, Ep2	« Ayant pas de travail et étant sur liste d'attente pour les garderies publiques comment pourrai-je payer 40 \$ par jour pour une garderie privée ? ». Extrait 2.4 (5min 22s)

(Fédération des Femmes du Québec-2012)	Femmes immigrantes et pauvreté	« Que se passe-t-il dans le cas où on en plus d'être une femme on est immigrante, on risque de subir une double discrimination le sexism et le racisme ». Extrait 2.5 (30 s)
		« On aide les femmes à trouver de l'emploi après 6 mois de formation chez les petites-mains. Extrait 2.6 (20s)
		« Quand je suis arrivée ici, je ne parlais même pas un seul mot et j'étais également confrontée à cette barrière de non-reconnaissance du diplôme et il fallait absolument que je parle français ». Extrait 2.7 (1min 10s)
(Radio-Canada Info-2018)	Une entreprise qui redonne espoir aux femmes immigrantes	« Nous avons des services et des programmes pour venir en aide à ces femmes qui ne savent pas où aller, qui restent toujours oubliées, exclues et marginalisées dans leur foyer ». Extrait 2.8 (55s)
		« On voulait les rendre autonomes pour pouvoir travailler et gagner leur vie et on a un projet de CPE pour toutes les femmes qui viennent à petites-Mains. Nous avons des apprentissages de cuisine, de service à la clientèle et on ajoute le cours de français ». Extrait 2.9 (2min)
		« Nous avons une liste d'attente des employeurs pour pouvoir les envoyer dans ses manufactures pour y travailler ». Extrait 2.10 (2min 42s)

Tableau 3 : Extraits des données secondaires : Rapports, Mémoire et enquête

Nom- Année	Thème	Extrait
(Normand et Tremblay, 2005)	Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle ; le cas des	« Oui, parce que normalement, si tu as deux enfants dans une garderie, le troisième devrait être prioritaire sur

	femmes immigrées au Québec	<p>la liste, pour pouvoir les regrouper. Mais tu amènes à l'Est, l'autre à l'ouest, et toi tu travailles au Sud, alors que tu habites au Nord, mon Dieu, tu fais les quatre points cardinaux toute la journée. Là, je pense qu'il devrait y avoir une politique pour pouvoir regrouper les enfants dans une garderie. Ce serait vraiment bien » Extrait 3.1 (p. 54)</p> <p>« C'est dans nos traditions que c'est les filles qui font tout le temps tout, mais ici c'est un handicap parce que quand tu dis à la fille de préparer quelque chose elle dit qu'elle n'est pas la seule dans la maison et qu'ici tout le monde doit travailler, ça fait partie des contraintes de vivre dans un autre pays avec d'autres points de repères » Extrait 3.2 (p. 66)</p> <p>« La division des tâches domestiques est souvent sexuée selon les cultures et l'éducation des filles n'est pas nécessairement la même que celles des garçons ». Extrait 3.3 (p.66)</p>
(Tsanang, 2023, p. 22)	L'expérience des mères monoparentales noires et immigrantes dans le processus d'intégration sociale et professionnelle au Québec	<p>« Il arrive souvent que toute la journée je n'aie parlé à personne en dehors de mes enfants ». Extrait 3.4</p> <p>« Niveau social, je n'ai pas beaucoup d'interactions. Les gens sont occupés, ils me font parfois croire qu'ils vont venir, mais ils ne viennent pas. Je me retrouve donc livrée à moi-même avec mes deux bébés ». Extrait 3.5</p> <p>« J'ai manqué beaucoup d'opportunités d'emplois à cause du conflit d'horaire, car je dois déposer ma fille à la garderie le matin et la récupérer avant 17 heures. Avec le trafic du matin et du soir, cela a toujours été problématique, surtout qu'il fallait souvent conduire plus de 30 minutes</p>

	<p>entre la garderie et le travail. Alors, la distance aussi est un élément à tenir compte, car si ça me prend plus de 30 minutes je ne pourrais pas être à l'heure au travail ou pour déposer et récupérer ma fille ». Extrait 3.6</p> <p>« Au travail, j'ai souvent eu l'impression de devoir travailler double, voire le triple, comparé à une personne blanche qui est au même niveau que moi. On dirait elle a plus de valeurs que moi, qui ai peut-être travaillé plus qu'elle ou qui ai même plus de diplômes qu'elle ». Extrait 3.7</p> <p>« Je me rappelle qu'après un entretien de travail, je discutais avec un autre candidat et j'ai constaté que j'avais eu beaucoup plus de questions que lui, car il m'a dit j'ai eu juste quatre questions. Et après je n'ai jamais été rappelé ». Extrait 3.8</p> <p>« Je me suis rapprochée vers ma communauté et des personnes qui étaient dans la même situation que moi, donc les mères monoparentales, pour essayer d'apprendre d'elles ». Extrait 3.9</p> <p>« Je qualifierai notre situation financière de très difficile avec le coût de vie qui a augmenté et, en tant que mère monoparentale, c'est vraiment difficile ». Extrait 3.10</p> <p>« Financièrement ce n'est pas la grande forme. Je travaille, mais il est compliqué pour moi de travailler à temps plein à cause de ma situation familiale. Mes deux enfants étant très jeunes, il est difficile pour moi de trouver quelqu'un à qui les confier pour travailler à temps plein et nous assurer une sécurité financière. Du coup, je suis comme démembrée ». Extrait 3.11</p>
--	---

		« Une autre chose qui m'a beaucoup aidée, c'est la prière. Je suis allée dans les églises assister à des conférences qu'ils donnent ». Extrait 3.12 (p.34)
(Akkour, 2020, p. 66)	Du processus d'intégration à l'inclusion en emploi des femmes immigrantes africaines : le cas des préposées aux bénéficiaires	« Il me disait que ton diplôme ne correspond pas aux exigences du marché du travail québécois ». Extrait 3.13
(Ba, 2018)	L'intégration professionnelle réussie des immigrants appartenant aux minorités visibles : le cas des Immigrantes africaines francophones à Winnipeg	<p>« Comme je suis dans le domaine légal, là on a fixé les règles ici, quand tu salis quelque chose ici tu vas laver ». Extrait 3.14 (p.79)</p> <p>« N'eut été l'appui des mères et des belles-mères je n'aurais pas pu rester des heures après le travail pour faire partie des comités, pour participer à des événements, pour me déplacer à l'extérieur de la province. Ça n'aurait pas été facile ». Extrait 3.15 (p.43)</p> <p>« En fait le travail c'est vraiment flexible, je le concilie vraiment bien avec ma vie de famille, parce que je ne suis pas à temps plein, j'ai un point huit je travaille huit jours deux semaines, ... Parce que l'horaire du travail est fait que parce que moi je travaille le matin, je sors en même temps que les enfants et je rentre en même temps que les enfants ... Donc de m'occuper de tout. Donc la flexibilité de mon travail ça me permet de joindre les deux ». Extrait 3.16 (p.79)</p> <p>« Nous essayons de garder les traditions, de les perpétuer, nous parlons arabe, nous voulons garder le bon arabe pour eux... c'est important pour [mes enfants], à leur retour au Maroc, de pouvoir communiquer et comprendre ». Extrait 3.17</p>

L'Observatoire des réalités familiales du Québec (ORFQ, 2021, s.p)	La Maison Bleue pour femmes migrantes, plus qu'une clinique médicale	« J'ai été particulièrement attirée par l'entrepreneuriat quand je suis devenue mère et que je n'avais plus suffisamment de temps de qualité à consacrer à mes enfants et à ma famille. J'ai ressenti le besoin de créer une certaine liberté financière, à la fois pour moi et pour les prochaines générations ». Extrait 3.18
Institut Vanier de la famille (2021, s.p)	Les femmes entrepreneures et le bien-être de la famille	« Ce sont vraiment mes enfants qui m'ont donné l'inspiration. Par le passé, j'ai troqué tellement de temps contre de l'argent pour joindre les deux bouts, pour eux, et j'étais arrivée à un point où ce n'était plus possible, surtout avec la pandémie. Je suis reconnaissante de pouvoir rester à la maison et de les regarder grandir, mais aussi de travailler près d'eux et de bâtir mon empire, non pas pour moi, mais pour eux et les générations à venir ». Extrait 3.19
Institut Vanier de la famille (2021, s.p)	Les femmes entrepreneures et le bien-être de la famille	« Oui, il y a aussi, je crois, du racisme envers la femme, envers les femmes. Oui, n'importe qu'elle soit immigrante ou québécoise, des fois pour les choses [...] il y a un homme, il prend plus les hommes que les femmes ». Extrait 3.20
Bibliothèque et Archives nationales du Québec (2012, s.p)	Enquête sur la situation et les besoins des femmes cheffes de famille monoparentale vivant à Montréal et admises au programme d'assistance emploi	« Ils [les employeurs] préfèrent avoir des hommes, ils sont plus disponibles... ils s'occupent moins des enfants... les fins de semaine, ils vont les accepter tandis que nous, on n'acceptera pas ça, on va préférer être avec nos enfants, les fins de semaine, passer du temps, du bon temps avec eux autres là ». Extrait 3.21

Bibliothèque et Archives nationales du Québec (2012, s.p)	Enquête sur la situation et les besoins des femmes cheffes de famille monoparentale vivant à Montréal et admises au programme d'assistance emploi	« Moi aussi c'est le fait d'être seule à m'occuper des enfants [...], s'il y en a un des deux qui est malade, que je ne puisse pas aller travailler. C'est sûr que c'est un handicap à l'emploi ». Extrait 3.22
Bibliothèque et Archives nationales du Québec (2012, s.p)	Enquête sur la situation et les besoins des femmes cheffes de famille monoparentale vivant à Montréal et admises au programme d'assistance emploi	« J'ai été chanceuse de ce côté-là. Moi je peux dire qu'au niveau services, je n'avais pas peur de demander de l'aide. Tu sais, il y en a qui ne sont pas capables. Ils veulent tout faire eux-mêmes, mais pas moi ». Extrait 3.23
(Proulx, 2024, p.77)	Faire face aux défis et cultiver la résilience : l'expérience maternelle de femmes monoparentales	« Parce que je prie beaucoup, je suis avec Dieu. Puis parce que je prie, je ne manque de rien. (...) J'ai eu de la misère, j'ai souffert, mais j'ai été capable de tout donner à mes enfants. Parce que je m'en remettais toujours à Dieu en me levant le matin ». Extrait 3.24
(Proulx, 2024, p.78)	Faire face aux défis et cultiver la résilience : l'expérience maternelle de femmes monoparentales	« Je sais que je suis capable (...) de me relever, d'aller trouver des ressources et tout ça, ça m'aide. J'ai quand même la confiance de faire ça ». Extrait 3.25
(Cantergiani, 2021, p. 43)	Necessity Is the Mother of Invention: A Study of Single Mothers' Experiences with Entrepreneurship	« No job is perfect. There is always the negotiation with the pros and cons. But in the case of single parenting there are factors like schedule, being able to get everyone where they need to be, childcare arrangements, proximity to home, and requirement to travel. You just can't be everywhere at the same time ». Extrait 3.26
(Topimin et al., 2019, p. 5)	Women's Business Survival: Challenges and Strategies for Single Mother Entrepreneurs	« It is not possible for me to expand what I do now... I need more capital ». Extrait 3.27

2.3 ANALYSE DES DONNEES MEDIATIQUES SECONDAIRES

Nous nous concentrons principalement sur la stratégie qu'adoptent les femmes monoparentales de différentes origines pour concilier leurs vies personnelles et professionnelles. La "Conciliation emploi-famille", la monoparentalité des femmes" et "la diversité" bénéficient d'une couverture médiatique importante puisqu'il s'agit d'un sujet d'actualité dans la presse écrite et dans les journaux télévisés où sont rapportés leurs états passés et actuels.

Dans notre mémoire, le corpus des données médiatiques est basé sur les témoignages et expériences de ces femmes, mettant en lumière les défis de la monoparentalité, les stratégies qu'elles adoptent pour y faire face, ainsi que les différentes formes de soutien qu'elles reçoivent. Il inclut notamment l'aide offerte par le Québec et les organisations communautaires, qui jouent un rôle clé dans leur parcours vers une meilleure stabilité. Ces données doivent permettre de répondre à notre objectif de recherche à savoir : Quelles sont les difficultés vécues par les femmes monoparentales d'origine différente ? En fonction de certaines différences culturelles, la CEF/VP est-elle plus complexe à gérer ? Finalement, quelles sont les stratégies mises en œuvre par les femmes monoparentales d'origine diverse.

Voyons à présent comment nous avons procédé pour l'analyse de nos données médiatiques collectées.

Nos données : entrevues, observations, documents et données visuelles sont organisées de façon à leur donner du sens, afin de permettre la compréhension des stratégies qu'utilisent les femmes monoparentales d'origine diverses. En effet, nous avons sélectionné des articles et des vidéos traitant du même sujet, à savoir la situation des femmes monoparentales de toutes origines, face aux défis liés à la conciliation emploi-famille (CEF).

En lien avec le traitement des données, nous examinons la concordance et l'harmonisation entre toutes les informations reçues qui permettent de générer de nouvelles connaissances. Nous catégorisons les informations selon des thèmes ou des concepts qui ressortent (Fortin et Gagnon, 2022). Ensuite, nous croisons les thèmes issus de notre arène médiatique avec les écrits scientifiques d'auteurs.

2.3.1 Interprétation des données médiatiques secondaires

Nous avons procédé à une analyse thématique pour répondre à la question de recherche, qui « consiste dans ce sens, à procéder systématiquement au repérage, au regroupement et, subsidiairement, à l'examen discursif des thèmes abordés dans un corpus, qu'il s'agisse d'une transcription d'entretiens ou de divers types de documents (organisationnels, gouvernementaux, littéraires) » (Paillé et Mucchielli, 2021, p. 269). En effet, comme noté plus haut nous avons relevé dans nos données secondaires des extraits de femmes monoparentales d'origine différentes, représentant des thèmes saillants ou des phrases récurrentes etc, qui répondent à ces questions « qu'est-ce qui est avancé, exprimé, mis en avant ? Quel est le vécu explicité à travers ces propos ? » Paillé et Mucchielli (2021, p.191) qui ont permis de synthétiser l'essentiel du témoignage en dégageant des catégories.

Selon Fortin et al., (2006), l'interprétation des résultats d'une recherche demande au chercheur de résumer l'ensemble des données analysées. Il doit mettre en lumière les nouvelles découvertes apportées par la recherche. Certains types d'analyse qualitative utilisent une certaine forme de « thématisation de leur corpus » et donc par la « dénomination de thèmes » (p.269).

2.4 ÉTHIQUE DE LA RECHERCHE

Il faut respecter les normes d'éthique dans une recherche menée avec les humains (Lazzari, 2012). Ainsi Martineau (2007, p. 74) définit l'éthique en recherche comme « l'ensemble des valeurs et des finalités qui fondent et qui légitiment le métier de chercheur ». L'éthique questionne aussi la ligne de conduite du chercheur au niveau de ses comportements et de ses attitudes (*ibid*).

En nous appuyant sur l'arène médiatique, nous nous référons à des entretiens précédemment réalisés par des chercheurs et publiés dans les médias, des données secondaires telles que les mémoires, les thèses et les rapports. Selon le Groupe consultatif interagences en éthique de la recherche (2023, s.p), l'article 2.2 de l'EPCT précise qu'il n'y a pas lieu de faire évaluer par un Comité d'éthique de la recherche (CER) les recherches qui sont fondées exclusivement sur de l'information qui est :

- accessible au public par un mécanisme établi par la loi ou la réglementation et qui est protégée par la loi ;
- du domaine public, et que les personnes concernées n'ont pas d'attente raisonnable en matière de respect de la vie privée.

Selon l'article 2.3 de l'EPTC 2, la recherche faisant appel à l'observation de personnes dans des lieux publics ne nécessite pas d'évaluation par un CER si les conditions suivantes sont réunies :

- la recherche ne prévoit pas d'intervention planifiée par le chercheur ou d'interaction directe avec les personnes ou les groupes ;
- les personnes ou les groupes visés par la recherche n'ont pas d'attente raisonnable en matière de respect de la vie privée ;
- la diffusion des résultats de la recherche ne permet pas d'identifier des personnes en particulier.

Après avoir présenté notre choix épistémologique et notre méthodologie de recherche, nous allons maintenant exposer les résultats et en discuter.

CHAPITRE 3 ANALYSE ET DISCUSSION

Dans ce chapitre, nous présentons nos résultats tirés de l'arène médiatique en lien avec le vécu des mères monoparentales d'origines diverses. L'analyse nous a permis de faire émerger des catégories que nous discutons avec notre littérature scientifique.

Nous rappelons que l'objectif de cette recherche est de comprendre quelles sont les stratégies mises en œuvre par les femmes monoparentales d'origines différentes pour concilier emploi-famille-vie personnelle (CEF/VP). Pour répondre à notre objectif, revenons sur les questions qui guident notre recherche : Quelles sont les difficultés vécues par les femmes monoparentales d'origines différentes ? En fonction de certaines différences culturelles, la CEF/VP est-elle plus complexe à gérer ? À présent passons à la présentation des résultats tirés de l'arène médiatique.

3.1 ANALYSE

3.1.1 Les difficultés rencontrées par les femmes monoparentales d'origines diverses

Les femmes monoparentales d'origines diverses font face à de nombreux défis, souvent amplifiés par des réalités sociales, économiques et culturelles complexes. Pour mieux saisir le vécu de ces mères, cette section s'intéresse aux obstacles qu'elles rencontrent au quotidien.

3.1.1.1 Garde des enfants

Les extraits suivants illustrent les difficultés que rencontrent les femmes monoparentales d'origines diverses pour accéder aux services de garde et qui ont une incidence sur leur vie professionnelle. Ces obstacles peuvent inclure, le non-accès à la francisation n'ayant pas de service de garde, ce qui les empêche l'accès au milieu de travail, des coûts élevés ou des

horaires incompatibles avec leurs emplois, rendant la conciliation travail-famille encore plus difficile.

Sans garderie pour leurs enfants, ces femmes n'arrivent pas à suivre les programmes de francisation, et sans amélioration de leur niveau de maîtrise de la langue française, leurs chances de trouver un emploi s'amenuisent ainsi que plus globalement leurs habiletés de socialisation et d'intégration. Extrait 1.1

Présentement je ne peux pas travailler et je rate des cours parce que la garderie est fermée et personne ne peut garder mon bébé. Extrait 2.1

Ayant pas de travail et étant sur liste d'attente pour les garderies publiques comment pourrai-je payer 40 \$ par jour pour une garderie privée ? Extrait 2.4

Oui, parce que normalement, si tu as deux enfants dans une garderie, le troisième devrait être prioritaire sur la liste, pour pouvoir les regrouper. Mais tu amènes l'un à l'Est, l'autre à l'ouest, et toi tu travailles au Sud, alors que tu habites au Nord, mon Dieu, tu fais les quatre points cardinaux toute la journée. Là, je pense qu'il devrait y avoir une politique pour pouvoir regrouper les enfants dans une garderie. Ce serait vraiment bien. Extrait 3.1

Comme le souligne Houle (2003), et comme on peut aussi l'observer dans les témoignages, les femmes monoparentales quel que soit leurs origines rencontrent de grandes difficultés quand vient le temps de trouver une place en service de garde. Les longues listes d'attente dans le réseau subventionné et les coûts élevés dans le secteur privé compliquent sérieusement les choses. L'inaccessibilité des services de garde représente un obstacle majeur pour les femmes souhaitant se former ou accéder au marché du travail, notamment pour les familles monoparentales à faible revenu qui ne peuvent assumer ces frais.

Et toujours dans cette optique, Namululi et al., (2018), mettent en évidence le rapport entre ces défis et le problème de conciliation emploi-famille. En effet, pour beaucoup de femmes monoparentales, les horaires de travail ne cadrent tout simplement pas avec l'absence de solutions de garde adaptées. Dans plusieurs cas, ce déséquilibre pousse certaines à faire un choix difficile quitter leur emploi pour s'occuper de leurs enfants à temps plein (*ibid*).

Dans cette même logique, Tremblay (2010) rappelle comment le Québec mise sur les centres de la petite enfance (CPE) qui jouent un rôle central dans les politiques sociales, notamment en matière de développement des enfants et d'égalité des chances.

3.1.1.2 Perte du capital social et isolement

Les extraits 3.4 et 3.5 ci-dessous mettent en avant l'isolement que vivent les femmes monoparentales.

Il arrive souvent que toute la journée je n'aie parlé à personne en dehors de mes enfants.
Extrait 3.4

Niveau social, je n'ai pas beaucoup d'interactions. Les gens sont occupés, ils me font parfois croire qu'ils vont venir, mais ils ne viennent pas. Je me retrouve donc livrée à moi-même avec mes deux bébés. Extrait 3.5

Tout comme le souligne l'extrait 3.5, la perte du capital social limite l'accès aux ressources et au soutien, entraînant un isolement pouvant affecter le bien-être, l'insertion professionnelle et la participation sociale. Ce phénomène survient notamment lors de changements de situation, comme une migration ou une rupture sociale, réduisant la capacité des individus à mobiliser de l'aide et à s'intégrer dans de nouveaux environnements (Bahloul, 2022).

De même, dans leur situation, ces femmes peuvent se retrouver coupées des réseaux sociaux, professionnels et familiaux qui jouent un rôle important dans leur soutien émotionnel et matériel. Cela se traduit par une diminution des interactions avec leurs proches et leur entourage, ce qui complique leur accès aux ressources et à l'aide dont elles auraient besoin. Ainsi les auteurs comme David et Séchet (2004), exposent les difficultés quotidiennes que peuvent rencontrer les parents seuls, et plus souvent encore pour les mères monoparentales. Confrontées à la gestion de toutes les responsabilités sans soutien, ces mères manquent souvent de temps.

Tsanang (2023), souligne que la monoparentalité est souvent synonyme de précarité économique, touchant principalement les femmes. Cette situation peut également entraîner une forme de pauvreté sociale, l'isolement devenant une réalité pour certaines mères et leurs enfants. Leur vie sociale dépend de divers facteurs, tels que le soutien de leur entourage, l'accès aux ressources communautaires et la pression liée à leurs responsabilités. Certaines mères maintiennent des relations sociales grâce à un réseau de soutien solide, tandis que d'autres voient leur disponibilité réduite par la charge des tâches parentales et domestiques. Le manque de ressources freine également la création de nouveaux liens sociaux, ce qui peut entraîner un profond sentiment de solitude et d'exclusion, affectant leur bien-être émotionnel et social (Tsanang, 2023).

Les extraits 3.4 et 3.5 illustrent la vulnérabilité des mères monoparentales. Lafantaisie et al., (2013), expliquent que l'isolement social joue un rôle clé dans la négligence familiale, car il reflète une rupture entre la famille et son environnement. Souvent confondu avec l'exclusion sociale, l'isolement est un rejet par la société, tandis que l'exclusion est liée aux inégalités sociales. L'exclusion peut mener à l'isolement, qui se manifeste par la solitude et l'absence de réseau social (*ibid*).

3.1.1.3 Les conflits d'horaires et les difficultés liés à la conciliation travail-famille

Les extraits 2.3, 3.6 et 3.22 mettent en évidence les difficultés auxquelles les femmes font face, notamment en raison des conflits d'horaire qui compliquent la conciliation entre leurs responsabilités professionnelles et familiales.

Ce n'est pas du tout facile de suivre l'école et amener l'enfant à l'hôpital qui souffre d'autisme. Extrait 2.3 (5min 33s)

J'ai manqué beaucoup d'opportunités d'emplois à cause du conflit d'horaire, car je dois déposer ma fille à la garderie le matin et la récupérer avant 17 heures. Avec le trafic du matin et du soir, cela a toujours été problématique, surtout qu'il fallait souvent conduire plus de 30 minutes entre la garderie et le travail. Alors, la distance aussi est un élément à tenir compte, car si ça me prend plus de 30 minutes je ne pourrais pas être à l'heure au travail ou pour déposer et récupérer ma fille. Extrait 3.6

Moi aussi c'est le fait d'être seule à m'occuper des enfants [...], s'il y en a un des deux qui est malade, que je ne puisse pas aller travailler. C'est sûr que c'est un handicap à l'emploi. Extrait 3.22

Les extraits ci-dessus exposent les évolutions récentes dans l'organisation du travail, comme les horaires atypiques et les délais de prévenance très courts, posant des défis d'organisation importants. Si ces changements affectent l'ensemble des travailleurs, ils compliquent encore davantage la situation des mères seules, rendant leur conciliation entre vie professionnelle et personnelle particulièrement ardue (David et Séchet, 2004).

Dans les extraits plus haut, nous réalisons que les conflits de temps, ou la surcharge temporelle, survient lorsque la personne doit jongler avec plusieurs rôles à la fois, comme ceux liés au travail et à la vie personnelle. En effet, ce déséquilibre rend difficile la gestion des imprévus et l'accomplissement adéquat des responsabilités familiales et professionnelles. Plusieurs éléments y contribuent, notamment la charge de travail, le nombre d'heures travaillées. De plus, certaines formes d'emploi atypiques, comme les horaires irréguliers ou le travail à temps partiel, limitent l'accès à des mesures de conciliation comme la flexibilité des horaires. Cela complique encore davantage la possibilité de consacrer du temps à sa vie personnelle ou familiale (Lazzari, 2012 ; Moussa, 2020).

3.1.1.4 La discrimination et le racisme en milieu de travail

Les extraits 2.5, 3.20, 3.21, suivants témoignent des difficultés rencontrées en lien avec les origines et le genre des femmes monoparentales.

Que se passe-t-il dans le cas où en plus d'être une femme on est immigrante, on risque de subir une double discrimination le sexism et le racisme. Extrait 2.5 (30 s)

Oui, il y a aussi, je crois, du racisme envers la femme, envers les femmes. Oui, n'importe qu'elle soit immigrante ou québécoise, des fois pour les choses [...] il y a un homme, il prend plus les hommes que les femmes. Extrait 3.20

Ils [les employeurs] préfèrent avoir des hommes, ils sont plus disponibles... ils s'occupent moins des enfants... les fins de semaine, ils vont les accepter tandis que nous, on n'acceptera pas ça, on va préférer être avec nos enfants, les fins de semaine, passer du temps, du bon temps avec eux autres là. Extrait 3.21

Les différences de genre, culturelle, linguistique et ethnique enrichissent la diversité au sein du milieu de travail, mais peuvent également favoriser un environnement propice à la discrimination (Akkour, 2020).

Les extraits 2.5, 3.20 et 3.21 expriment la situation vécue par les mères monoparentales sur le marché de l'emploi. Corbeil et Marchand (2010), évoquent les difficultés rencontrées par les femmes qui s'inscrivent dans un système de domination complexe qui combine patriarcat, capitalisme, racisme et les inégalités du genre. Ces systèmes renforcent les inégalités et maintiennent les femmes dans une position de subordination. En effet, Auclair et al., (2019), ajoutent que, influencées par divers systèmes de subordination, les pratiques organisationnelles discriminantes, qu'elles soient formelles ou informelles, se manifestent de multiples façons. Celles-ci incluent l'exclusion, l'isolement, des attentes et exigences différencierées, ainsi que des pressions liées aux normes de beauté féminine ou à la gestion de l'équilibre travail-vie personnelle. Elles se traduisent également par de l'intimidation, des commentaires sexistes et la non-reconnaissance des compétences. Tout ceci constitue un obstacle important à l'intégration professionnelle, en particulier pour les femmes immigrées appartenant à des minorités visibles (Pierre, 2005).

3.1.1.5 Sentiment de dévalorisation et la non- reconnaissance des diplômes

Les extraits 2.6, 3.7, 3.8 et 3.13 indiquent que le sentiment de dévalorisation et la non-reconnaissance des diplômes touchent particulièrement les personnes issues de l'immigration dont font partie les femmes monoparentales. Malgré leurs qualifications, elles se heurtent souvent à des résistances pour faire reconnaître leurs compétences, ce qui limite leurs opportunités professionnelles et peut affecter leur estime de soi.

Quand je suis arrivée ici, je ne parlais même pas un seul mot et j'étais également confrontée à cette barrière de non-reconnaissance du diplôme et il fallait absolument que je parle français. Extrait 2.6

Au travail, j'ai souvent eu l'impression de devoir travailler double, voire le triple, comparé à une personne blanche qui est au même niveau que moi. On dirait elle a plus de valeurs que moi, qui ait peut-être travaillé plus qu'elle, ou qui ait même plus de diplômes qu'elle. Extrait 3.7

Je me rappelle qu'après une entrevue de travail, je discutais avec un autre candidat et j'ai constaté que j'avais eu beaucoup plus de questions que lui, car il m'a dit j'ai eu juste quatre questions. Et après je n'ai jamais été rappelé. Extrait 3.8

Il me disait que ton diplôme ne correspond pas aux exigences du marché du travail québécois. Extrait 3.13

Pierre (2005) appuie les propos des femmes ci-dessus en soulignant que bien qu'elles soient souvent très scolarisées, elles rencontrent plus de difficultés à obtenir un emploi que les autres. Même lorsqu'elles accèdent au marché du travail, leurs compétences sont parfois remises en question, et elles sont victimes de préjugés liés à leur origine ou à leur apparence. En conséquence, elles se retrouvent souvent dans des emplois précaires, mal rémunérés, à temps partiel ou avec des horaires irréguliers. D'autres auteurs comme Ralalatiana (2014) ; Akkour (2020) ; et Fally, (2021) montrent également que malgré un niveau de scolarité souvent plus élevé que celui des natifs canadiens, de nombreux immigrants ont du mal à trouver un emploi dans leur domaine. Cela s'explique par la faible reconnaissance des diplômes étrangers, les restrictions d'accès aux ordres professionnels, la rigidité des normes dans certains secteurs et l'absence de réseaux. Le manque d'expérience de travail au Québec reste aussi un obstacle majeur, même avec les qualifications requises.

Par ailleurs comme les propos du dernier extrait le soulèvent Cardu et Sanschagrin (2002), les qualifications peuvent paradoxalement freiner l'insertion professionnelle des femmes immigrantes et monoparentales . En effet, leur formation est parfois non reconnue ou accueillie avec méfiance par les employeurs. Elles se retrouvent alors contraintes d'accepter des emplois précaires, sans lien avec leur domaine d'expertise, simplement pour subvenir à leurs besoins.

3.1.1.6 Les difficultés financières

Les extraits 3.10, 3.11 révèlent les difficultés financières qui représentent un défi majeur pour de nombreuses femmes, notamment celles en situation de monoparentalité ou issues de l'immigration. Ces obstacles économiques influencent non seulement leur quotidien, mais

aussi leur capacité à concilier emploi et vie personnelle, et peuvent limiter leur accès à des ressources essentielles pour leur bien-être et leur intégration professionnelle.

Je qualifierai notre situation financière de très difficile avec le coût de vie qui a augmenté et, en tant que mère monoparentale, c'est vraiment difficile. Extrait 3.10

Financièrement ce n'est pas la grande forme. Je travaille, mais il est compliqué pour moi de travailler à temps plein à cause de ma situation familiale. Mes deux enfants étant très jeunes, il est difficile pour moi de trouver quelqu'un à qui les confier pour travailler à temps plein et nous assurer une sécurité financière. Du coup, je suis comme démembrée. Extrait 3.11

Les témoignages plus haut, mettent en lumière le constat du taux de pauvreté chez les familles monoparentales qui reste nettement plus élevé à celui de l'ensemble de la population (Raïq et Plante, 2013.). Pour beaucoup d'entre elles, retrouver une stabilité financière demande du temps et des efforts considérables. « Une famille qui tombe en pauvreté au Québec doit passer plus de 16 mois dans cette situation avant d'espérer améliorer son sort » (Ibid, p. 85).

Les extraits permettent de constater que lorsqu'un seul parent assume la responsabilité financière de la famille, cela peut entraîner des difficultés économiques. Bien que certaines femmes reçoivent une pension alimentaire, celle-ci reste rare et souvent insuffisante. Par conséquent, les familles monoparentales sont plus exposées à la pauvreté et à la précarité financière. Cette instabilité est encore plus marquée pour les femmes immigrées, issues de cultures où la gestion financière est généralement assumée par le mari. Se retrouvant seules, elles doivent désormais subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs enfants, ce qui rend le maintien d'un niveau de vie décent particulièrement difficile (Lesemann, 1989, Tsanang, 2023).

Des auteurs comme Leaune et Le Bourdais (1985), décrivent des liens entre la pauvreté et la participation au marché du travail des mères cheffes de familles monoparentales, les programmes d'aide sociale et les pratiques de consommation. En effet, les mères monoparentales rencontrent des difficultés pour accéder à des emplois stables et bien rémunérés à cause des difficultés liées à la conciliation entre le travail et les responsabilités familiales. Se

retrouvent dans des emplois précaires ou à temps partiel, elles se retrouvent sous le seuil de la pauvreté, malgré leur participation au marché du travail. Elles dépendent parfois de programmes d'aide qui ne répondent pas toujours à leurs besoins, ce qui limite leur pouvoir d'achat, affectant leur logement, alimentation et activités pour les enfants.

En somme, les défis auxquels font face les familles monoparentales, qu'il s'agisse de précarité financière, d'isolement social ou de difficultés d'accès aux services, compliquent considérablement leur quotidien. Cependant, leur façon de concilier travail et famille est aussi influencée par leur culture. Les valeurs, les normes et les rôles sociaux propres à chaque culture jouent un rôle important dans leurs choix et leur manière de gérer ces responsabilités, invitant ainsi à réfléchir davantage à l'impact de la culture sur cette réalité.

3.1.2 Les différences culturelles qui ajoutent de la difficulté à la CEF/VP

Les différences culturelles jouent un rôle important dans la manière dont les familles abordent la conciliation emploi-famille (CEF) et la vie personnelle (VP). En effet, les attentes sociales, les valeurs familiales et les rôles attribués à chaque membre de la famille varient d'une culture à l'autre, ce qui peut rendre cette conciliation plus complexe à gérer pour certaines femmes, notamment celles issues de cultures où les responsabilités domestiques et familiales sont traditionnellement très marquées.

3.1.2.1 L'influence de la culture sur la CEF

Les extraits 1.2, 1.3, 2.2, 3.2 et 3.3 témoignent du choc culturel vécu par les mères immigrantes face au système de garde québécois. Dans leur pays d'origine, la garde des enfants repose souvent sur un réseau féminin informel (famille, voisines, etc.), aujourd'hui absent. Elles doivent désormais composer avec des services formels méconnus, dans un contexte où la division des rôles familiaux demeure fortement genrée. Ce décalage culturel rend la conciliation emploi-famille encore plus complexe pour ces femmes.

Pour la plupart des familles, la garde des enfants dans le pays d'origine se fait dans le cadre d'un réseau social traditionnel où ce sont les femmes membres de la famille, les amies, les voisines ou les servantes qui relayent la mère pour la garde des enfants. Ne

plus disposer de ce réseau traditionnel de garde et le fait de devoir s'adresser à des services spécialisés s'avère une donne inédite et nouvelle pour les familles immigrantes. Extrait 1.2

Au sein de la plupart des familles immigrantes, la garde des enfants relève des femmes, surtout du fait du poids des traditions. C'est ce trait de culture qui différencie les besoins de ces familles de celles du groupe majoritaire. Extrait 1.3

Avec ce nouveau système, c'est une autre façon de fonctionner, il faut chercher une garderie alors que chez moi j'avais ma famille. Extrait 2.2

C'est dans nos traditions que c'est les filles qui font tout le temps tout, mais ici c'est un handicap parce que quand tu dis à la fille de préparer quelque chose elle dit qu'elle n'est pas la seule dans la maison et qu'ici tout le monde doit travailler, ça fait partie des contraintes de vivre dans un autre pays avec d'autres points de repères. Extrait 3.2

La division des tâches domestiques est souvent sexuée selon les cultures et l'éducation des filles n'est pas nécessairement la même que celles des garçons. Extrait 3.3

L'impact du domaine de pratique se fait sentir également à travers cet extrait :

Comme je suis dans le domaine légal, là on a fixé les règles, ici quand tu salis quelque chose ici tu vas laver. Extrait 3.14

Les témoignages plus haut montrent l'influence de la culture sur la CEF. Cardu et Sanschagrin (2002) font ressortir l'impact de la perte de soutien familial qui est un élément de base de leur culture, rendant plus difficile la conciliation travail-famille. En effet, pour les femmes immigrantes provenant de divers continents, et dans une moindre mesure celles d'Europe occidentale, la perte du soutien familial pour concilier travail et vie familiale est vivement ressentie. En quittant leur pays, elles laissent derrière elles l'aide précieuse de la famille élargie et des réseaux d'entraide informels, comme les amis et la communauté.

Les auteurs comme Duval (1992) ; Cardu et Sanschagrin, (2002), évoquent l'importance du rôle que jouait la famille élargie aux yeux de ces femmes, qui pouvait être à la fois comme source de soutien et comme encadrement des comportements. Dans le but de s'insérer ainsi professionnellement, elles s'adaptent à la nouvelle culture qui propose les organismes

institutionnels, tels que les garderies ou les services de garde scolaires qui impliquent des frais de garde et des listes d'attente.

De plus, face aux difficultés de conciliation entre le travail et la vie familiale, certaines femmes mettent en place des stratégies pour alléger leur charge domestique. Parmi celles-ci, on retrouve une répartition plus équitable des tâches ménagères entre leurs enfants, sans distinction de genre, afin que filles et garçons y contribuent de manière similaire. Certaines vont même jusqu'à instaurer des règles précises au sein du foyer pour structurer la participation de chacun et ainsi mieux gérer les responsabilités familiales (Ba, 2018).

En somme, la culture joue un rôle déterminant dans la manière dont les familles monoparentales abordent la conciliation entre travail et famille. Les valeurs et les normes culturelles influencent les décisions des mères monoparentales quant aux stratégies qu'elles choisissent d'adopter. Façonnées par des croyances et des pratiques culturelles spécifiques, ces stratégies illustrent la manière dont ces femmes mobilisent des ressources pour surmonter les défis et équilibrer ses responsabilités professionnelles et familiales.

3.1.3 Quelles sont les stratégies mises en œuvre par les femmes monoparentales d'origines diverses ?

Les femmes monoparentales d'origines diverses adoptent des stratégies variées pour concilier leur vie professionnelle et familiale. Ces stratégies dépendent non seulement de leurs ressources individuelles, mais aussi des contextes culturels et socio-économiques dans lesquels elles évoluent. Ainsi, chaque groupe de femmes développe des approches adaptées à ses défis spécifiques, en fonction de ses valeurs culturelles, de ses réseaux de soutien et des ressources disponibles dans son environnement.

3.1.3.1 La création d'un réseau social

Les extraits 1.4, 3.9, 3.15 démontrent que le réseau social représente une stratégie clé pour les femmes monoparentales, leur offrant un soutien essentiel dans la gestion de leurs responsabilités familiales et professionnelles. Ces liens, qu'ils soient familiaux, amicaux ou

communautaires, permettent de surmonter de nombreux obstacles liés à la conciliation emploi-famille.

C'est important d'avoir un soutien. C'est comme un cercle familial. Ce qui est bien c'est qu'on vient vraiment de partout. Il y a des gens qui sont de l'Asie, de l'Amérique du Sud, il y a des personnes des pays de l'Est aussi, de partout. Tout le monde se sent vraiment à l'aise. Extrait 1.4

Je me suis rapprochée vers ma communauté et des personnes qui étaient dans la même situation que moi, donc les mères monoparentales, pour essayer d'apprendre d'elles. Extrait 3.9

N'eut été l'appui des mères et des belles-mères je n'aurais pas pu rester des heures après le travail pour faire partie des comités, pour participer à des évènements, pour me déplacer à l'extérieur de la province. Ça n'aurait pas été facile. Extrait 3.15

Ces extraits mettent en évidence le fait que les femmes développent un capital social en établissant des liens plus ou moins proches avec leurs familles, leurs collègues, ainsi qu'avec les membres de leur communauté d'origine et celle d'accueil. Leur engagement dans ces réseaux sociaux leur permet d'échanger des informations, de mieux comprendre les normes de la société d'accueil, et surtout d'obtenir et de conserver les postes qu'elles désiraient tout comme le soutient Ba (2018).

Pour Tremblay (2005) ces femmes ont su tirer parti des opportunités disponibles grâce aux ressources offertes tant par la communauté d'accueil que par les dispositifs gouvernementaux. Les réseaux sociaux, qu'ils soient formels, informels, ethniques ou économiques, jouent un rôle clé dans l'intégration sociale et professionnelle, bien qu'ils soient souvent mal compris Pour les femmes immigrantes, ces réseaux constituent un soutien essentiel, particulièrement dans les premières années d'établissement. Cependant, accéder aux réseaux de la société d'accueil reste un défi. Mieux comprendre leur fonctionnement et leur impact peut ainsi éclairer la manière dont ces femmes parviennent à concilier travail et vie familiale (*ibid*).

3.1.3.2 La flexibilité des horaires de travail

La flexibilité des horaires de travail, pour les femmes monoparentales, leur permet d'adapter leur emploi du temps aux besoins de leur famille. En réduisant les conflits entre les responsabilités professionnelles et familiales, cette approche favorise un meilleur équilibre de vie.

En fait le travail c'est vraiment flexible, je le concilie vraiment bien avec ma vie de famille, parce que je ne suis pas à temps plein, j'ai un point huit je travaille huit jours deux semaines, ... Parce que l'horaire du travail est fait que parce que moi je travaille le matin, je sors en même temps que les enfants et je rentre en même temps que les enfants ...Donc de m'occuper de tout. Donc la flexibilité de mon travail ça me permet de joindre les deux. Extrait 3.16

L'extrait 3.16 corrobore les propos de Leray (2010) qui montre que les mères seules adoptent des horaires de travail atypiques (soir, nuit, week-end) pour concilier emploi et responsabilités familiales. Cette flexibilité leur permet de rester sur le marché du travail malgré des contraintes importantes, mais elle s'accompagne de difficultés : précarité économique, fatigue accrue et isolement social. Souvent subis plutôt que choisis, ces horaires sont fréquents dans des secteurs où les mères monoparentales sont surreprésentées, comme les services ou la santé, renforçant ainsi leur vulnérabilité comme nous l'avons montré dans les extraits plus haut.

La flexibilité des employeurs joue un rôle central dans l'insertion professionnelle des mères monoparentales. Étant seules à assumer les responsabilités parentales, elles recherchent un cadre de travail qui leur permette de concilier efficacement leurs obligations familiales et professionnelles. Un horaire adaptable et une compréhension face aux imprévus liés aux enfants sont essentiels. Toutefois, cette souplesse reste encore rare, la culture organisationnelle n'étant pas toujours adaptée à leur réalité (Brossard, 2012).

De même Taskin (2025) indique que la flexibilité des horaires de travail, en tant qu'élément des Nouvelles Façons de Travailler, permet aux employés d'adapter leurs heures de travail à leurs besoins personnels et professionnels. Ainsi, pour les mères monoparentales, cette flexibilité constitue une stratégie clé pour faciliter la conciliation emploi-famille. En

ajustant leurs horaires en fonction des impératifs liés à la garde des enfants et aux responsabilités domestiques, elles peuvent mieux gérer les exigences de leur double rôle (Lazzari, 2012). Toutefois, il peut tout de même y avoir des risques d'isolement social, ainsi une gestion attentive et un soutien organisationnel adéquat sont donc essentiels pour que cette flexibilité soit véritablement bénéfique (Taskin, 2025).

3.1.3.3 La préservation de la culture d'origine et de la religion

La préservation de la culture d'origine et de la religion joue un rôle important pour les mères monoparentales immigrantes. En s'appuyant sur leurs traditions et croyances, elles trouvent un repère stable qui les aide à faire face aux défis de la conciliation emploi-famille. Cette connexion à leur culture et à leur foi peut également renforcer leur résilience et leur bien-être, tout en leur permettant de transmettre des valeurs importantes à leurs enfants.

Une autre chose qui m'a beaucoup aidée, c'est la prière. Je suis allée dans les églises assister à des conférences qu'ils donnent. Extrait 3.12

Nous essayons de garder les traditions, de les perpétuer, nous parlons arabe, nous voulons garder le bon arabe pour eux... c'est important pour [mes enfants], à leur retour au Maroc, de pouvoir communiquer et comprendre. Extrait 3.17

Parce que je prie beaucoup, je suis avec Dieu. Puis parce que je prie, je ne manque de rien. (...) J'ai eu de la misère, j'ai souffert, mais j'ai été capable de tout donner à mes enfants. Parce que je m'en remettais toujours à Dieu en me levant le matin. Extrait 3.24

Dans les passages plus haut, nous remarquons que ces femmes pratiquent davantage leur religion qu'elles ne le faisaient dans leur pays d'origine. Ce renforcement de la pratique s'inscrit dans une démarche identitaire marquée par le processus migratoire. En effet, pour plusieurs, la pratique religieuse devient un moyen de s'affirmer face à la société d'accueil et de se reconnecter à des repères perdus en quittant leur pays. Elle représente quelque chose de stable et familier, une manière de préserver une part de soi dans un contexte de changement (Normand et Tremblay, 2005).

Les extraits ci-dessus montrent que les valeurs culturelles issues du pays d'origine peuvent fortement contribuer à la réussite socioprofessionnelle de ces mères. Ces valeurs influencent leurs comportements, leurs choix et leur manière de s'adapter à un nouveau contexte. En mobilisant ces repères culturels, elles trouvent la motivation et la force nécessaires pour surmonter les défis liés à l'intégration et à la construction d'un parcours stable (Mouafo, 2015).

Les extraits ci-dessus montrent que la religion peut constituer un soutien important pour certaines mères monoparentales. Rejoindre des associations religieuses et participer à des conférences est une manière de se sentir comprise et accompagnée. La prière, en particulier, permet de faire face à plusieurs défis, en agissant comme une source de réconfort et de force dans le quotidien. Cette pratique spirituelle devient ainsi un levier personnel favorisant l'adaptation et la résilience (Tsanang, 2023).

3.1.3.4 L'Entrepreneuriat

L'entrepreneuriat représente une avenue importante pour de nombreuses personnes, en particulier pour les immigrants qui cherchent à s'intégrer et à réussir dans un nouveau pays. En raison des défis économiques et sociaux rencontrés, notamment les difficultés d'accès à l'emploi salarié, l'entrepreneuriat devient une solution pour gagner sa vie, exprimer sa créativité et contribuer à l'économie locale. Pour beaucoup, créer une entreprise permet de surmonter les obstacles liés à la reconnaissance de leurs qualifications et de s'affirmer dans leur domaine d'expertise, tout en renforçant leur autonomie financière et professionnelle.

J'ai été particulièrement attirée par l'entrepreneuriat quand je suis devenue mère et que je n'avais plus suffisamment de temps de qualité à consacrer à mes enfants et à ma famille. J'ai ressenti le besoin de créer une certaine liberté financière, à la fois pour moi et pour les prochaines générations. Extrait 3.18

Ce sont vraiment mes enfants qui m'ont donné l'inspiration. Par le passé, j'ai troqué tellement de temps contre de l'argent pour joindre les deux bouts, pour eux, et j'étais arrivée à un point où ce n'était plus possible, surtout avec la pandémie. Je suis reconnaissante de pouvoir rester à la maison et de les regarder grandir, mais aussi de

travailler près d'eux et de bâtir mon empire, non pas pour moi, mais pour eux et les générations à venir. Extrait 3.19

Aucun emploi n'est parfait. Il y a toujours une négociation entre les avantages et les inconvénients. Mais dans le cas des parents seuls, il y a des facteurs comme l'horaire, la capacité de conduire tout le monde là où il faut, les arrangements pour la garde des enfants, la proximité du domicile et les exigences de déplacement. On ne peut tout simplement pas être partout en même temps. Extrait 3.26¹

Il ne m'est pas possible d'élargir ce que je fais actuellement... J'ai besoin de plus de capital. Extrait 3.27²

L'extrait 3.26 met en lumière le choix de l'entrepreneuriat comme solution face à l'incompatibilité entre les exigences du marché du travail traditionnel et les responsabilités familiales. Bien que qualifiées et expérimentées, ces mères n'ont pas trouvé d'emplois suffisamment flexibles pour répondre à leurs besoins en tant que parent. Elles se sont donc tournées vers l'entrepreneuriat afin de pouvoir organiser leur emploi du temps autour des obligations liées à la garde de leurs enfants (Cantergiani, 2021).

Les extraits 3.18 et 3.19 illustrent comment la maternité peut devenir une source de motivation vers l'entrepreneuriat. Face à un manque de temps de qualité avec leurs enfants et aux contraintes du salariat, certaines mères choisissent de créer leur propre emploi, par exemple dans l'import-export ou en ouvrant une garderie en milieu familial (Normand et Tremblay, 2005).

L'entrepreneuriat représente une voie prometteuse pour les mères célibataires souhaitant améliorer leur situation économique, en leur offrant autonomie financière, reconnaissance sociale et flexibilité. Toutefois, ces femmes rencontrent de nombreux obstacles, notamment le manque de soutien financier, de compétences entrepreneuriales, la stigmatisation

¹ No job is perfect. There is always the negotiation with the pros and cons. But in the case of single parenting there are factors like schedule, being able to get everyone where they need to be, childcare arrangements, proximity to home, and requirement to travel. You just can't be everywhere at the same time. Extrait 3.26¹

² It is not possible for me to expand what I do now... I need more capital. Extrait 3.27

sociale et la difficulté à concilier vie familiale et professionnelle comme le témoignent les extraits plus haut (Onileowo, 2021)

Dans ce contexte, l'entrepreneuriat devient alors une stratégie d'émancipation, non pas par choix initial, mais comme la seule alternative viable après plusieurs tentatives infructueuses. Il permet ainsi de concilier vie familiale et autonomie financière, tout en visant à offrir un avenir meilleur aux générations futures (Normand et Tremblay, 2005, Onileowo, 2021)

3.1.3.5 Ouverture et capacité d'initiative dans la recherche d'aide

L'ouverture aux ressources disponibles et la capacité à prendre des initiatives dans la recherche d'aide jouent un rôle clé dans l'adaptation des femmes monoparentales encore plus pour les immigrantes. Face aux défis du quotidien, celles qui osent solliciter du soutien, que ce soit auprès d'organismes communautaires, de leur entourage ou d'institutions, augmentent leurs chances de mieux concilier travail et famille. Cette démarche proactive leur permet de briser l'isolement et d'accéder à des opportunités facilitant leur intégration sociale et professionnelle.

J'ai été chanceuse de ce côté-là. Moi je peux dire qu'au niveau services, je n'avais pas peur de demander de l'aide. Tu sais, il y en a qui ne sont pas capables. Ils veulent tout faire eux-mêmes, mais pas moi. Extrait 3.23

Je sais que je suis capable (...) de me relever, d'aller trouver des ressources et tout ça, ça m'aide. J'ai quand même la confiance de faire ça. Extrait 3.25

Les extraits ci-dessus montrent que le fait d'aller chercher du soutien est bénéfique aux femmes monoparentales. Mouaf (2015) distingue deux types de valeurs : les valeurs terminales, qui correspondent aux buts à atteindre, et les valeurs instrumentales, qui en sont les moyens. Ces valeurs influencent directement les comportements et les choix jugés souhaitables, tant sur le plan personnel que social. Ainsi, l'ouverture et la capacité d'initiative jouent un rôle clé, notamment dans la recherche d'aide et de soutien. En mobilisant ces valeurs instrumentales, les personnes peuvent construire des réseaux d'entraide et accéder aux ressources nécessaires qui leur permet de faire face aux défis.

Dans les extraits plus haut, nous constatons l'importance de l'attitude d'ouverture et de l'initiative dans la recherche d'aide pour les mères monoparentales tout comme le prône Proulx (2024). En effet, ces qualités sont essentielles pour renforcer la résilience face aux défis quotidiens. En adoptant une démarche proactive, elles bénéficient d'un meilleur soutien social, ce qui les aide à surmonter les obstacles liés à la monoparentalité. Cette capacité à solliciter de l'aide représente un facteur personnel clé qui contribue à leur bien-être et à leur adaptation (Proulx, 2024).

3.1.3.6 Soutien communautaire et Solidarité entre les mères

Les extraits 1.5, 2.6, 2.8, 2.9 et 2.10 montrent que le soutien communautaire et la solidarité entre les mères monoparentales sont cruciaux pour faire face aux défis liés à la conciliation emploi-famille. En s'entraînant, elles partagent des conseils, des ressources et des informations, ce qui renforce leur résilience et améliore leur bien-être émotionnel et professionnel.

L'idée a commencé à germer en moi de créer quelque chose qui pourrait permettre à d'autres femmes, au moment de devenir maman, d'accéder aux ressources. Tant qu'on n'est pas enceinte, on ne cherche pas les ressources, c'est normal. Ça vient avec l'accueil des bébés. Extrait 1.5

On aide les femmes à trouver de l'emploi après 6 mois de formation chez les petites-mains. Extrait 2.6

Nous avons des services et des programmes pour venir en aide à ces femmes qui ne savent pas où aller, qui restent toujours oubliées, exclues et marginalisées dans leur foyer. Extrait 2.8

On voulait les rendre autonomes pour pouvoir travailler et gagner leur vie et on a un projet de CPE pour toutes les femmes qui viennent à petites-Mains. Nous avons des apprentissages de cuisine, de service à la clientèle et on ajoute le cours de français. Extrait 2.9

Nous avons une liste d'attente des employeurs pour pouvoir les envoyer dans ces manufactures pour y travailler. Extrait 2.10

Proulx (2024) met également en lumière l'importance de la mise en place des systèmes de soutien et des initiatives communautaires adaptés aux réalités des mères monoparentales.

Le développement de ressources locales, notamment dans les centres communautaires apparaît comme une piste essentielle. Ces espaces pourraient accueillir des groupes de discussion entre mères, ainsi que des programmes ciblés répondant à leurs besoins spécifiques. La création de tels groupes de soutien permettrait de valoriser leur propension naturelle à s'entraider, tout en renforçant leur sentiment de compréhension mutuelle et de solidarité.

Normand et Tremblay (2005), quant à elles soulignent le rôle que joue les services communautaires dans le parcours des mères monoparentales, bien que leur utilisation varie selon les situations. Ces services sont largement appréciés pour les multiples fonctions qu'ils remplissent : ils facilitent l'accès à l'information pertinente, orientent vers des ressources adaptées, et permettent de briser l'isolement social souvent ressenti. En créant des espaces de rencontre, ces services favorisent les échanges entre personnes vivant des réalités similaires, ce qui génère un sentiment de compréhension mutuelle, de soutien émotionnel et de solidarité. Cette mise en réseau contribue au renforcement de leur autonomie et de leur capacité d'adaptation face aux défis du quotidien.

3.2 SYNTHESE DE LA DISCUSSION

Nous rappelons que l'objectif de cette recherche est de comprendre quelles sont les stratégies mises en œuvre par les femmes monoparentales d'origines différentes pour concilier emploi-famille-vie personnelle (CEF/VP).

L'analyse révèle que l'un des principaux obstacles rencontrés est l'accès aux services de garde qui est interconnecté à l'absence de réseaux de soutien ce qui empêchent les femmes monoparentales de trouver un emploi, et, pour celles issues de l'immigration, de suivre des cours de français (Brossard, 2012). Le manque de réseaux de soutien, autrefois assurés par la famille élargie dans leur pays d'origine, entraîne aussi leur isolement (Duval, 1992). D'une certaine manière, ces barrières entravent la mobilité sociale et professionnelle des mères monoparentales immigrantes (Namululi et al., 2018). Les mères monoparentales se heurtent fréquemment à des difficultés pour accéder à des services de garde. En conséquence l'absence de solutions de garde disponibles limite directement leur accès au marché du travail et réduit

leurs opportunités professionnelles (Houle, 2003). Cette situation contribue à les placer dans une plus grande précarité économique. Ainsi, la monoparentalité apparaît comme un facteur central d'exclusion professionnelle et de vulnérabilité financière (Fédération des associations et al., 2011).

Mais elles rencontrent également certaines difficultés liées au manque de ressources et de financement qui posent un frein à leur réussite. En raison de l'absence de soutien financier d'un partenaire, ces mères disposent de ressources économiques limitées (Leaune et Le Bourdais, 1985). En effet, les mères monoparentales, étant seules à assumer l'ensemble des responsabilités économiques du foyer, se retrouvent souvent dans une situation de grande précarité. Elles doivent gérer seules les dépenses quotidiennes, sans l'appui d'un autre revenu dans le ménage. Cette situation les place fréquemment en bas de l'échelle sociale et économique (Corbeil et al., 2005)

En ce qui concerne les mères monoparentales immigrées, la culture et les traditions influencent fortement la conciliation entre emploi et famille. L'organisation des tâches familiales y revêt un sens particulier, rendant la gestion de l'équilibre entre travail et responsabilités domestiques encore plus complexe. Le rôle essentiel de la famille élargie, souvent absente dans le nouveau pays, ne se limite pas à un soutien matériel, mais englobe aussi un aspect de sociabilité important (Duval, 1992). De plus, ces mères, n'étant pas toujours familières avec les systèmes de garde d'enfants locaux, se retrouvent face à des difficultés accrues pour accéder à ces services, ce qui alourdit leur charge et complexifie encore davantage leur gestion quotidienne. Enfin, la perception traditionnelle du rôle féminin au sein du foyer accentue cette pression, modifiant la manière dont ces femmes abordent et gèrent leurs responsabilités familiales (Stork, 1995 ; Normand et Tremblay, 2005).

De plus, elles font face à la non-reconnaissance de leurs diplômes et des préjugés raciaux et des horaires rigides tout en s'occupant de leurs enfants, ce qui diminue leurs chances de trouver un emploi tout en les obligeant à accepter des emplois sous-qualifiés (Ak-kour, 2020 ; Madibbo, 2014)

Pour surmonter ces défis, l'entrepreneuriat apparaît comme une solution intéressante pour ces femmes monoparentales d'origines diverses, leur offrant une certaine autonomie financière et la possibilité de pouvoir concilier leurs obligations professionnelles et leurs responsabilités personnelles où elles rencontrent certaines fois aussi des obstacles (Grégoire-Gauthier, 2020).

C'est dans ce sens que D'Andria et Gabarret (2017), évoquent la volonté de concilier vie professionnelle et vie familiale, la recherche d'autonomie, l'épanouissement personnel, ou encore la nécessité économique comme source de motivation de ces mères entrepreneures communément appelées « mampreneurs ». De même que la maternité agit souvent comme un déclencheur de leur projet entrepreneurial. Si l'entrepreneuriat leur offre une certaine autonomie et une meilleure gestion de leurs responsabilités, ces femmes rencontrent aussi divers obstacles dans leur parcours.

Ainsi, certaines initiatives des organismes communautaires qui mobilisent plusieurs acteurs et ressources, visent à briser l'isolement et à offrir un soutien aux femmes monoparentales d'origines diverses, leur permettant de mieux concilier leur vie personnelle et celle professionnelle. Ces efforts, en plus des politiques de services de garde plus ouvertes et inclusives ainsi que la flexibilité au travail, pourraient faciliter leur participation active à la société et améliorer leurs conditions de vie ainsi que celles de leurs enfants (Gaudet, 2008; Lussier et al., 1996; Tremblay et al., 2009).

En résumé, cette synthèse a permis de mieux comprendre les réalités vécues par les mères monoparentales d'origines diverses et les stratégies qu'elles utilisent pour concilier leur travail et leur vie de famille. Il convient désormais de conclure en récapitulant les principaux constats et en soulignant les enjeux qui méritent une attention particulière.

CONCLUSION GÉNÉRALE

Les femmes monoparentales d'origines diverses sont confrontées à de nombreux défis quotidiens. C'est pourquoi notre recherche porte sur la conciliation travail-famille et vie personnelle chez ces femmes et interroge les diverses stratégies adaptatives mises en œuvre afin de trouver un équilibre entre les deux sphères.

Ainsi, dans le but de répondre notre question de recherche qui vise à comprendre les stratégies mises en œuvre par les femmes monoparentales d'origines différentes pour concilier emploi-famille-vie personnelle (CEF/VP), nous avons opté pour une approche qualitative. Pour ce faire, nous avons recueilli nos données à partir de l'arène médiatique, en analysants des sources telles que les médias électroniques, la presse virtuelle, les capsules vidéo, ainsi que des mémoires, des thèses et des rapports d'enquête afin de comprendre notre sujet.

Les résultats de l'analyse des données médiatiques mettent en lumière les défis majeurs auxquels font face les mères monoparentales d'origine diverses au quotidien. Ces femmes sont confrontées à des problèmes de garde d'enfants, à une perte du capital social, à des conflits d'horaires, à des difficultés financières, à un sentiment de dévalorisation sur le marché du travail ainsi qu'à des obstacles systémiques tels que la discrimination et le racisme en milieu de travail, de même que la non-reconnaissance des diplômes et les différences culturelles pour les femmes monoparentales immigrées. Leurs multiples responsabilités en tant que mères monoparentales accentuent leurs difficultés face à la conciliation emploi-famille.

Toutefois, malgré ces défis, les extraits des données médiatiques révèlent que les femmes monoparentales d'origines diverses font preuve d'une grande capacité d'adaptation. Elles mettent en œuvre des stratégies créatives, telles que la création d'un réseau social, la flexibilité des horaires de travail, l'entrepreneuriat, l'ouverture et la capacité d'initiative dans la recherche d'aide, le soutien et la solidarité entre mères, ainsi que la préservation de la culture et de la religion pour les immigrées, dans le but de trouver un équilibre entre travail

et vie familiale. L'importance des réseaux communautaires apparaît également comme un levier essentiel pour soutenir ces femmes dans leur parcours. Ces stratégies témoignent de leur détermination à surmonter les obstacles et à assurer un avenir meilleur pour elles-mêmes et leurs enfants.

Notre apport et l'originalité de cette recherche réside dans le fait qu'il existe très peu de recherches portant sur les femmes monoparentales d'origines diverses en lien avec la conciliation emploi-famille et vie personnelle (CEF/VP). En l'absence de pratiques organisationnelles adaptées à leur situation, ces mères doivent mettre en place leurs propres stratégies d'adaptation pour surmonter les tensions entre leurs responsabilités professionnelles et familiales. Pour répondre à ces défis, plusieurs recommandations émergent : il est essentiel de sensibiliser et d'éduquer la société sur les réalités spécifiques vécues par ces familles monoparentales de toutes origines; il est également nécessaire de renforcer la lutte contre la discrimination et le racisme systémique en instaurant des politiques concrètes dans les milieux de travail ; enfin, l'accès à un service de soutien et des programmes adaptés doivent être développés pour mieux accompagner ces mères dans leur parcours de conciliation emploi-famille, afin de construire une société équitable et solidaire (Normand et Tremblay, 2005)

Bien que cette recherche apporte des éléments intéressants sur la conciliation emploi-famille et vie personnelle (CEF/VP) des mères monoparentales d'origines diverses, plusieurs limites doivent être soulignées. L'absence de données primaires directes, comme des entretiens semi-dirigés, limite la compréhension fine des réalités vécues par ces femmes. L'utilisation des données médiatiques, bien qu'enrichissante, ne permet pas d'obtenir une vue complète des stratégies d'adaptation mises en place par les mères pour concilier leurs responsabilités. L'absence d'interaction entre le chercheur et la population cible en est une autre (Nganga Galibali, 2020). De plus, la généralisation des groupes étudiés peut restreindre la prise en compte des variations spécifiques entre les mères québécoises et immigrées.

Par ailleurs, la littérature scientifique demeure limitée en ce qui concerne les femmes monoparentales dans le contexte de l'immigration et de l'entrepreneuriat. Leur parcours est pourtant marqué par des enjeux particuliers liés à la conciliation des responsabilités

familiales, à l'intégration socioprofessionnelle et à l'accès aux ressources entrepreneuriales, ce qui laisse entrevoir un angle mort important dans les recherches actuelles.

Les recherches futures devraient inclure des entretiens directs avec les mères monoparentales, tant québécoises qu'immigrantes, afin d'obtenir une compréhension plus profonde de leurs expériences. En menant des entretiens qualitatifs, il serait possible de recueillir des témoignages personnels dans lesquels elles pourraient révéler d'autres stratégies d'adaptation qu'elles mettent en place pour concilier emploi, famille et vie personnelle. Cette approche permettrait aussi de mieux identifier les défis spécifiques rencontrés par ces deux groupes, qui peuvent varier en fonction du statut migratoire, de la culture, ou de la reconnaissance des qualifications professionnelles. Une telle recherche permettrait de mieux comprendre la réalité quotidienne de ces femmes et d'apporter des informations plus précises sur la CEF

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Akkour, S. (2020). Du processus d'intégration à l'inclusion en emploi des femmes immigrantes africaines : le cas des préposées aux bénéficiaires [(doctoral dissertation, Université du Québec à Rimouski]. https://semaphore.uqar.ca/id/eprint/1820/1/Sara_Akkour_aout2020.pdf
- Amin, A. (2012). Stratégies identitaires et stratégies d'acculturation : deux modèles complémentaires. *Alterstice*, 2(2), 103-116. <https://doi.org/10.7202/1077569ar>
- Attias-Donfut, C. (2008). Les grands-parents en Europe : de nouveaux soutiens de famille. *Informations sociales*, 149, 54-67. <https://doi.org/10.3917/ins.149.0054>
- Aubin-Auger, I., Mercier, A., Baumann, L., Lehr-Drylewicz, A. M., Imbert, P. et Letrilliart, L. (2008). Introduction à la recherche qualitative. *Exercer*, 84(19), 142-5. http://www.bichat-larib.com/publications.documents/3446_2008_introduction__RQ_Exercer.pdf
- Avenier, M. J. et Thomas, C. (2011). Pourquoi jeter le bébé avec l'eau du bain ? Méthodologie sans épistémologie n'est que ruine de la réflexion. *le Libellio d'AEGIS*, 7(1), 39-52. <http://lelibellio.com/wp-content/uploads/2013/01/Libellio21.pdf#page=39>
- Ba, H. (2018). L'intégration professionnelle réussie des immigrants appartenant aux minorités visibles : le cas des Immigrantes africaines francophones à Winnipeg. Université de Saint-Boniface. <https://www.immigrationfrancophone.ca/wpcontent/uploads/2022/08/Ba-2018.pdf>
- Bahloul, D. (2022). Trajectoires des mamans solos et non-recours aux droits sociaux : mise en évidence des stratégies d'actions pour surmonter les épreuves de la monoparentalité. <http://hdl.handle.net/2078.1/thesis:35870>
- Barel, Y. et Frémeaux, S. (2005, septembre). Perceptions par les salariés des mesures d'aide à la conciliation travail-hors-travail. Paris. <https://uqar.on.worldcat.org/oclc/820952724>

Barrère-Maurisson, M.-A. (2012). L'évolution des rôles masculin et féminin au sein de la famille. CAHIERS FRANCAIS, (371), 22-29. <https://shs.hal.science/halshs-00760973v1>

Bastien, N. (2011). Les Déterminants de L'accès à un Premier Emploi Qualifié Chez les Immigrants Récents au Canada : Analyse de L'impact des Caractéristiques Pré-Migratoires et Post-Migratoires des Immigrants [Université de Québec]. <https://ezproxy.uqar.ca/login?url=https://www.proquest.com/dissertations-theses/les-determinants-de-l'accès-à-un-premier-emploi/docview/2827703189/se-2?accountid=14720>

Baumard, P. et Ibert, J. (2014). Chapitre 4. Quelles approches avec quelles données ? Dans Méthodes de recherche en management (p. 105-128). Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.thiet.2014.01.0105>

Beye, O. K. C. (2021). L'insertion économique et sociale des femmes immigrantes originaire d'Afrique occidentale et francophones à Montréal : une approche par les réseaux [PhD.].<https://www.proquest.com/docview/2791938717/abs-tract/68C6D9563424403DPQ/1>

Bisilliat, J. (dir.). (1996). Femmes du Sud, chefs de famille. KARTHALA Editions. <https://books.google.ca/books?id=9Orp1JIyrQMC&lpg=PA5&ots=PoQCT-nHPwE&dq=Femmes%20du%20Sud%2C%20chefs%20de%20famille&lr&hl=fr&pg=PA5#v=onepage&q=Femmes%20du%20Sud,%20chefs%20de%20famille&f=false>

Brossard, L. (2012). Enquête sur la situation et les besoins des femmes cheffes de famille monoparentale vivant à Montréal et admises au programme d'assistance emploi. BAnQ numérique. <http://numerique.banq.qc.ca/>

Brun, J. P. (2008). Management d'équipe: 7 leviers pour améliorer bien-être et efficacité au travail. Editions Eyrolles.

Cadart, M. L. (2004). La vulnérabilité des mères seules en situation de migration. Dialogue, 1, 60-71. <https://shs.cairn.info/revue-dialogue-2004-1-page-60?lang=f>

Cantergiani, K. D. (2021). Necessity Is the Mother of Invention: A Study of Single Mothers' Experiences with Entrepreneurship - ProQuest. <https://www.proquest.com/open-view/0648a13fef16ea81fe920e9287fbe5ad/1?cbl=18750&diss=y&pq-origsite=gscholar>

Cardu, H. et Sanschagrin, M. (2002). Les femmes et la migration: les représentations identitaires et les stratégies devant les obstacles à l'insertion socioprofessionnelle à Québec. Recherches féministes, 15(2), 87-122. <https://doi.org/10.7202/006512ar>

Cégep de Saint-Jérôme. (2018). Politique institutionnelle conciliation emploi-famille. <https://www.cstj.qc.ca/wp-content/uploads/2012/04/POLITIQUE-CONCILIATION-EMPLOI-FAMILLE.pdf>

Charreire, S. et Huault, I. (2001). Le constructivisme dans la pratique de recherche : une évaluation à partir de seize thèses de doctorat. Finance contrôle stratégie, 4(3), 31-55. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/33250808/043055-libre.pdf?1395152429=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DLe_constructivisme_dans_la_pratique_de_r.pdf&Expires=1731367198&Signature=fw68Jg5yahBKNnCzWwdDNvtYeSwrkUylMdBqZTKMBgYF-

jYRRKiSyOqNf8d2hP04M8SZVn9iR7AlPS3ZvbaVBrAf5wSOZr-
VotQOb6x3Op9m89fHVA0RoUrUurucP6DyoXWe6xAGLJSnoQkGllmrfS-
z1Xttu9AF929vO1d4YXQA2dfKHUXjDHDE52Envkgp99za-sm4JDVNKsDekcgq-
fWirzjdZhZD5E15cbo7MSk-yI7nj0CayEVryJ09K4cL3UL7iEDuAEaQZ0rgd~ApLMsiZ-
KHwOxd~SOAYwUliaCKz3ZywpcOwdnjlkmpBXokEfTa-
0kQws3kvU0wIbOTfVc8Q__&Key-Pair-Id=APKAJLOHF5GGSLRBV4ZA

Chrétien, L. et Létourneau, I. (2010). La conciliation travail-famille: au-delà des mesures à offrir, une culture à mettre en place. Gestion, 35(3), 53-61. <https://doi.org/10.3917/riges.353.0053>

Copy, B. (2010). Impacts de la politique fiscale et familiale, introduite en 2005, sur la participation au marché du travail d'un groupe « à risque » : étude du cas des mères de famille monoparentale au Québec. Université de Québec à Montréal.

Corbeil, C., Descarries, F., Gill, C. et Séguin, C. (2005). Perception et pratiques des mères en emploi. De quelques paradoxes. *Recherches féministes*, 7(1), 95-124. <https://doi.org/10.7202/057772ar>

Corbeil, C. et Marchand, I. (2010, 15 août). Intervention féministe d'hier à aujourd'hui : un modèle et des pratiques au cœur du mouvement des femmes québécois. [Les éditions du remue-ménage]. <https://www.editions-rm.ca/livres/intervention-feministe-dhier-a-aujourd'hui/>

David, O. et Séchet, R. (2004, février). Les familles monoparentales, des familles comme les autres, mais des parents plus vulnérables. *Femmes et insertion professionnelle*, Le Mans (vol. 13, p. 14). <https://shs.hal.science/halshs-00291535/document>

Descarries, F., Corbeil, C. et Gill, C. (1994). Travail et vie familiale : une difficile articulation pour les mères en emploi : présentation commentée des résultats. Université du Québec à Montréal Centre de recherche féministe.

Douglas, K. (2009). Le Divorce- Etat du Droit au Canada (n° 96-3F). Service d'Information et de recherche parlementaires de la Bibliothèque du Parlement. https://publications.gc.ca/collections/collection_2009/bdp-lop/cir/963-2f.pdf

Duprat-Kushtanina, V. (2013). Le care auprès des enfants dans un parcours de vie féminin, les rôles des mères et des grand-mères (France-Russie). *Recherches familiales*, 10, 139-147. [https://doi.org/10\(1\),139](https://doi.org/10(1),139). <https://doi.org/10.3917/rf.010.0139>

Duval, M. (1992). Être mère au foyer à Montréal... quand on arrive de l'étranger. *Nouvelles pratiques sociales*, 5(2), 119-130. <https://doi.org/10.7202/301179ar>

El-Hage, H. (2016). Trajectoires migratoires et options identitaires : paroles d'aînés d'origine libanaise. *Alterstice*, 6(2), 29-40. <https://doi.org/10.7202/1040630ar>

Eremenko, T., Thierry, X., Moguérou, L. et Prigent, R. (2017). Organiser la garde des enfants quand on est mère seule : une spécificité des mères immigrées ? Revue française des affaires sociales, (2), 207-228. <https://doi.org/10.3917/rfas.172.0207>

Eydoux, A., Letablier, M. T. et Georges, N. (2007). Les familles monoparentales en France. Centres d'Etudes de l'Emploi. <https://www.parent-solo.fr/fichiers/familles-monoparentales-france-183332.pdf>

Fally, M. (2021). J'avais peur, mais maintenant, c'est chez moi » : parcours de femmes réfugiées en situation monoparentale à Montréal. Enfances Familles Générations. Revue interdisciplinaire sur la famille contemporaine, 38. <https://journals.openedition.org/efg/11998#text>

Fédération des associations, de familles monoparentales, et recomposées du Québec. (2011). Femmes et monoparentalité : agir sur la pauvreté pour atteindre l'égalité ! http://bv.cdeacf.ca/CF_PDF/148460.pdf

Femmes immigrantes et pauvreté. (2012, 11 décembre). <https://www.youtube.com/watch?v=T9W0miAAdkI>

Fines, L. (2010). L'utilisation des données médiatiques en recherche qualitative : contexte d'histoire immédiate, informations pertinentes et arènes de négociation. Recherches qualitatives, 29(1), 165-188. <https://doi.org/10.7202/1085138ar>

Fortin, F., Côté, J. et Filion, F. (2006). Fondements et étapes du processus de recherche. Chenelière-éducation.

Fortin, M.-F. et Gagnon, J. (2022). Fondements et étapes du processus de recherche : méthodes quantitatives et qualitatives (4e édition). Chenelière éducation.

Fusulier, B., Laloy, D. et Sanchez, É. (2009). Être au service et articuler travail/famille : De la double disponibilité pratique et subjective chez les professionnels de la relation. Informations sociales, 154(4), 22-30. <https://doi.org/10.3917/ins.154.0022>.

Gaudet, M. D. (2008). Étude du processus de développement du sentiment de l'efficacité personnelle et de l'estime de soi chez des femmes monoparentales participant à un programme d'éducation expérientielle [(doctoral dissertation, Université Laval)]. <https://hdl.handle.net/20.500.11794/19830>

Gauthier, C.-A. (2016). Obstacles to socioeconomic integration of highly-skilled immigrant women. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 35(1), 17-30. <https://doi.org/10.1108/EDI-03-2014-0022>

Gavard-Perret, M.-L., Gotteland, D., Haon, C., Jolibert, A., Aubert, Benoît., Avenier, M.-José. et Duymedjian, R. (2008). Méthodologie de la recherche : réussir son mémoire ou sa thèse en sciences de gestion. Pearson Education.

Granger, D. (1987). Réflexion sur les enjeux sociaux de la politique québécoise des garderies des années 1970-1982. *Sociologie et sociétés*, 19(1), 73-82. <https://doi.org/10.7202/001307ar>

Grégoire-Gauthier, A. (2020). Vers une contextualisation de l'entrepreneuriat : typologie de la division du travail familial et du rapport à l'entreprise des femmes immigrantes entrepreneures à Québec. *Revue de l'Entrepreneuriat / Review of Entrepreneurship*, 19, 49-72. <https://doi.org/>. <https://doi.org/10.3917/entre1.193.0049>.

Groupe consultatif interagences en éthique de la recherche. (2023, 11 janvier). Énoncé de politique des trois conseils : Éthique de la recherche avec des êtres humains – EPTC 2 (2022) – Chapitre 2 : Portée et approche. https://ethics.gc.ca/fra/tcps2-eptc2_2022_chapter2-chapitre2.html

Guérin, G., St-Onge, S., Chevalier, L., Denault, K. et Deschamps, M. (1997). Le conflit emploi-famille : ses causes et ses conséquences : résultats d'enquête. Université de Montréal. <http://hdl.handle.net/1866/1869>

Guerraoui, Z. et Sturm, G. (2012). Familles migrantes, familles en changement. Le paradigme de la complexité. L'exemple des familles d'origine maghrébine. *Devenir*, 24(4), 289-299. <https://doi.org/10.3917/dev.124.0289>

Houle, P. (2003). Les obstacles à l'intégration au marché du travail des femmes monoparentales à faible revenu. *Reflets : Revue ontarioise d'intervention sociale et communautaire*, 9(2), 34-57. <https://doi.org/10.7202/011090ar>

Ilama, I. I. et Tremblay, D. G. (2014). Conciliation travail-famille et vie personnelle chez les préposés aux aînés à domicile : enjeux et analyse fondée sur une perspective de genre. *Revue Interventions économiques. Papers in Political Economy*, 51. <https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.2459>

Institut de la statistique du Québec. (2023). Familles avec enfants de tous âges selon la structure de la famille¹ et le nombre d'enfants, Québec, 1986-2021. Institut de la statistique du Québec. <https://statistique.quebec.ca/fr/produit/tableau/familles-avec-enfants-de-tous-ages-selon-la-structure-de-la-famille-et-le-nombre-denfants-quebec>

Intégration : Comment vivent les mamans monoparentales au Canada ? (2020a, 18 janvier). <https://www.youtube.com/watch?v=QhrZDAO1jCo>

Intégration : Comment vivent les mamans monoparentales au Québec, Ep2. (2020b, 18 janvier). https://www.youtube.com/watch?v=hbT-_PA_p1I

Jaffrelot, C. et Lequesne, C. (2009). L'enjeu mondial : Les migrations. Presses de Sciences Po. <https://doi.org/10.3917/scpo.jaffr.2009.01>

Japel, C., Tremblay, R. E. et Côté, S. (2005). La qualité des services de garde à la petite enfance : résultats de l'Étude longitudinale du développement des enfants du Québec (ÉLDEQ). *Éducation et francophonie*, 33(2), 7-27. <https://doi.org/10.7202/1079098ar>

Khrouf, A. (2023). Les attributs instrumentaux et symboliques dans les offres d'emploi des entreprises aéronautiques au Québec : un examen sous une perspective de la marque employeur [mémoire de maîtrise inédit. Dans Université du Québec à Rimouski, Unités départementales des sciences de la gestion. <https://semaphore.uqar.ca/id/eprint/2631>

Kitzmann, M. (2017). La prise en charge des jeunes enfants par l'aide grand-parentale: un mode de garde composite. *Revue française des affaires sociales*, 2, 187-206. <https://doi.org/10.3917/rfas.172.0187>

Kohn, L. et Christiaens, W. (2014). Les méthodes de recherches qualitatives dans la recherche en soins de santé : apports et croyances. *Reflets et perspectives de la vie économique*, (4), 67-82. <https://doi.org/10.3917/rpve.534.0067>

Kpadonou, N., Adjamaagbo, A., Gastineau, B. et Toudéka, R. (2014). Cycle de vie des couples et partage des tâches domestiques au sein des couples à Cotonou et Lomé. Colloque de l'Aidelf. <https://doi.org/10.1794367>

Kuhn, T. S. (1983). *La Structure des révolutions scientifiques*. Flammarion.

Lacroix, T. (2016). 1. Migrant, migration : de quoi parle-t-on ? Dans *Migrants : l'impasse européenne* (p. 19-35). Malakoff : Armand Colin, DL 2016, ©2016.

Lafantaisie, V., Clément, M.-È. et Coutu, S. (2013). L'isolement social des familles en situation de négligence : ce qu'en pensent les mères. *Revue de psychoéducation*, 42(2), 299-319. <https://doi.org/10.7202/1061214ar>

Lam, G., Collins, S. et Wong, G. (2022). Seules au paradis : explorer les intersections entre genre, ethnicité, monoparentalité, classe sociale, et immigration. *Revue canadienne de counseling et de psychothérapie*, (56), 70-107. <https://doi.org/10.47634/cjcp.v56i1.69055>

Lamotte, A. (1991). Femmes immigrées et reproduction sociale. *Recherches sociographiques*, 32(3), 367-384. <https://doi.org/10.7202/056638ar>

Lazzari Dodeler, N. (2012). La conciliation emploi-famille/vie personnelle : son incidence sur le parcours professionnel et la rétention de la main d'œuvre dans la santé [Thèse de doctorat]. Université de Québec à Montréal. <http://archipel.uqam.ca/id/eprint/5278>

Lazzari Dodeler, N. L. et Tremblay, D. G. (2014). Travailler plus longtemps ? Les pratiques de conciliation-emploi-famille/vie personnelle dans la perspective d'une diversité de parcours de vie. *Question (s) de management*, 2, 91-110. <https://doi.org/10.3917/qdm.142.0091>

Le Bourdais, C. et Rose, D. (1986). Les familles monoparentales et la pauvreté. *International Review of Community Development*, 16, 181-189. <https://doi.org/10.7202/1034408ar>

Le Gall, J. (2005). Familles transnationales. Bilan des recherches et nouvelles perspectives. *Diversité urbaine*, 5(1), 29-42. <https://doi.org/10.7202/010878ar>

Leaune, V. et Le Bourdais, C. (1985). L'évolution de la monoparentalité féminine dans différentes régions du Québec, 1971-1981. *Cahiers québécois de démographie*, 14(2), 185-207. <https://doi.org/10.7202/600570ar>

Lesemann, F. (1989). Les nouveaux visages de la pauvreté au Québec. *Santé mentale au Québec*, 14(2), 114-119. <https://doi.org/10.7202/031520ar>

Letablier, M. T. (2011). La monoparentalité aujourd'hui : continuités et changements. Dans *Monoparentalité, homoparentalité, transparentalité en France et en Italie : tendances, défis et nouvelles exigences* (p. 33-68). L'Harmattan. <https://ird.hal.science/ird-00554415/>

Lussier, V., David, H. et Ouimet, L. (1996). L'entraide maternelle, une réponse à l'isolement pathogène des nouvelles mères. *Santé mentale au Québec*, 21(2), 224-232. <https://doi.org/10.7202/032406ar>

Madibbo, A. (2014). L'état de la reconnaissance et de la non-reconnaissance des acquis des immigrants africains francophones en Alberta. *Francophonies d'Amérique*, (37), 155-171. <https://doi.org/10.7202/1033979ar>

Mansour, S. et Tremblay, D. G. (2018). Work–family conflict/family–work conflict, job stress, burnout and intention to leave in the hotel industry in Quebec (Canada): moderating role of need for family friendly practices as “resource passageways”. *The International*

Journal of Human Resource Management, 29(16), 2399-2430.
<https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1239216>

Mathieu, S. et Tremblay, D. G. (2020). Évolution et transformation de la politique familiale québécoise depuis 1997. Enfances, Familles, Générations, 35.
<https://doi.org/10.7202/1077682ar>

Mathieu, S. et Tremblay, D. G. (2021). L'effet paradoxal de la pandémie sur l'articulation emploi-famille : le cas du Québec. Revue Interventions économiques., 66.
<https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.14234>

Metcalfe, M. et Thériault, J. (2002). Synthèse du forum organisé conjointement par le Conseil consultatif du travail et de la main d'œuvre et du ministère du Travail. <https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/conciliation/Trav.-famille.synth.pdf>

Miles, M. B. et Huberman, A. M. (2003). Analyse des données qualitatives. De Boeck Supérieur.

Ministère de la Famille. (2024, 16 février). Types de services de garde au Québec. Gouvernement du Québec. <https://www.quebec.ca/famille-et-soutien-aux-personnes/enfance/garderies-et-services-de-garde/types-services-garde>

Ministère de la famille et des ainés. (s. d.-a). Comment la conciliation travail-famille a-t-elle évolué? https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/famille/publications-adm/Conciliation_FTE/ctf-fiche-2.pdf

Ministère de la famille et des ainés. (s. d.-b). La conciliation travail-famille, qu'est-ce que c'est? https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/famille/publications-adm/Conciliation_FTE/ctf-fiche-1.pdf

Ministère de la Santé et des Services sociaux. (2018, 31 juillet). Familles monoparentales - Statistiques de santé et de bien être selon le sexe - Tout le Québec - Professionnels de la

santé. <https://www.msss.gouv.qc.ca/professionnels/statistiques-donnees-sante-bien-etre/statistiques-de-sante-et-de-bien-etre-selon-le sexe-volet-national/familles-monoparentales/>

Ministère de l'Éducation. (2024). Services de garde en milieu scolaire | Ministère de l'Éducation. Gouvernement du Québec. <https://www.education.gouv.qc.ca/parents-et-tuteurs/services-de-garde-en-milieu-scolaire>

Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration, et l'Intégration. (2020). Les personnes immigrantes et le marché du travail québécois. Gouvernement du Québec. <https://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/ImmigrantsMarcheTravail2020.pdf>

Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale. (2024). Loi sur le ministère de la Famille, des Aînés et de la Condition féminine. Légis Québec. <https://www.legisquebec.gouv.qc.ca/fr/document/lc/M-17.2>

Mouafo, F. (2015). Trajectoires socioprofessionnelles des immigrants africains subsahariens de Montréal accédant à des fonctions socioéconomiques valorisées [Université de Montréal]. <https://hdl.handle.net/1866/12598>

Moussa, M. (2020). La conciliation travail-famille/vie personnelle des préposés aux bénéficiaires au Québec : réalité ou utopie? [doctoral dissertation, Université du Québec à Rimouski]. <https://semaphore.uqar.ca/id/eprint/1935>

Namululi, N., Bagaoui, R. et Hemedzo, K. (2018). Analyse intersectionnelle des défis et enjeux des inégalités sociales sur le marché du travail : l'expérience de vingt femmes congolaises résidant au Québec et en Ontario. Reflets, 24(1), 98-126. <https://doi.org/10.7202/1051522ar>

Nganga Galibali, M. R. (2020). Comment les entreprises déterminent-elles les critères et les pondérations pour choisir le type de contrat avec les fournisseurs et les sous-traitants? [(doctoral dissertation, Université du Québec à Rimouski]. <https://semaphore.uqar.ca/id/eprint/1874>

Norcliffe, G. (1987). Regional Unemployment in Canada in the 1981–4 Recesssion. Canadian Geographies / Géographies Canadiennes, 31(2), 150-159. <https://doi.org/10.1111/j.1541-0064.1987.tb01635.x>

Normand, Natasha et Tremblay, D.-G. (2005). Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle ; le cas des femmes immigrées au Québec. https://www.researchgate.net/publication/228432811_Conciliation_emploi-famille_et_integration_professionnelle_le_cas_des_femmes_immigrees_au_Quebec

Normand, Nathasha et Tremblay, D.-G. (2005, mars). Conciliation emploi-famille et intégration professionnelle; le cas des femmes immigrées au Québec [other]. Chaire de recherche sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir. <https://depot.erudit.org/id/002365dd>

Onileowo, T. T. (2021). Single Mother Entrepreneurs: Issues and Challenges. Iconic Research And Engineering Journals, 4(9), 89-97. <https://www.irejournals.com/>

Ouellette-Vézina, H. (2021, 5 août). Garderies: Québec recevra 6 milliards en cinq ans d'Ottawa. La Presse. <https://www.lapresse.ca/actualites/education/2021-08-05/garderies/quebec-recevra-6-milliards-en-cinq-ans-d-ottawa.php>

Paillé, P. et Mucchielli, A. (2021). Chapitre 12. L'analyse thématique. Collection U, 5, 269-357.<https://shs.cairn.info/l-analyse-qualitative-en-sciences-humaines--9782200624019-page-269>

Piaget, J. (1967). Logique et connaissance scientifique. Gallimard.

Pierre, M. (2005). Les facteurs d'exclusion faisant obstacle à l'intégration socioéconomique de certains groupes de femmes immigrées au Québec : un état des lieux. Nouvelles pratiques sociales, 17(2), 75-94. <https://doi.org/10.7202/011227ar>

Pires, A. (1997). Échantillonnage et recherche qualitative : essai théorique et méthodologique. La recherche qualitative. Enjeux épistémologiques et méthodologiques, 169, 113.

https://classiques.uqam.ca/contemporains/pires_alvaro/echantillonnage_recherche_qualitative/echantillon_recherche_qual.pdf

Pronovost, G. (2007, 1 février). Le temps dans tous ses états : temps de travail, temps de loisir et temps pour la famille à l'aube du XXIe siècle [publication officielle]. Enjeux publics IRPP. <https://bel.uqtr.ca/id/eprint/653/>

Proulx, G. (2024, avril). Faire face aux défis et cultiver la résilience : l'expérience maternelle de femmes monoparentales [other, Université du Québec en Outaouais]. <https://di.uqo.ca/id/eprint/1671/>

Raiiq, H. et Plante, C. (2013). Trajectoires de pauvreté et monoparentalité : le Québec dans une perspective comparative. *Sociologie et sociétés*, 45(1), 67-90. <https://doi.org/10.7202/1016396ar>

Ralalatiana, M. C. (2014). Trajectoires langagières de femmes immigrantes au Québec : étude qualitative auprès de femmes inscrites en francisation [Université de Sherbrooke]. <http://central.bac-lac.gc.ca/.redirect?app=damspub&id=87492b3b-82cd-43d0-98b0-aab0723a6908>

Rashmi, K. et Kataria, A. (2022). Équilibre entre vie professionnelle et vie privée : une revue systématique de la littérature et une analyse bibliométrique. *Revue internationale de sociologie et de politique sociale*, 42(11/12), 1028-1065. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-06-2021-0145>

Scaillez, A. et Tremblay, D. G. (2016). Le télétravail, comme nouveau mode de régulation de la flexibilisation et de l'organisation du travail : analyse et impact du cadre légal européen et nord-américain. *Revue de l'organisation responsable*, 11(1), 21-31. <https://doi.org/10.3917/ror.111.002>

Sene, R. D. (2013). Expériences pré-migratoires et projets de vie socioprofessionnelle des femmes immigrantes ouest-africaines à Québec [(doctoral dissertation, Université Laval)]. <https://www.collectionscanada.gc.ca/obj/thesescanada/vol2/QQLA/TC-QQLA-29932.pdf>

Simon, G. (2002). Les migrations internationales. *Population & sociétés*, 8(382), 1-4. <https://doi.org/10.3917/popsoc.382.0001>

Statistique Canada. (2015). Familles monoparentales : Le nouveau visage d'un ancien phénomène (n° 11-630-X). <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-630-x/11-630-x2015002-fra.htm>

St-Onge, S., Deschênes, G. et Renaud, S. (2010). Analyse de la relation entre les dispositions personnelles et le conflit travail-famille. *Relations Industrielles*, 65(4), 609-631. <https://doi.org/10.7202/045588ar>

Stork, H. (1995). Gestes de maternage en situation d'immigration. Enculturation, transmission, acculturation. *Bulletin de psychologie*, 48(419), 278-287. <https://doi.org/DOI> : <https://doi.org/10.3406/bopsy.1995.14404>

Tanquerel, S. (2014). Dépasser la norme sexuée des politiques d'équilibre vie professionnelle-vie personnelle en entreprise pour construire l'égalité professionnelle femmes-hommes : analyse de deux contextes contrastés : la France et l'Espagne ». Dans Thèse de Doctorat en Sciences de Gestion, Université de Strasbourg (p. 447).

Taskin, L. (2006). Télétravail : Les enjeux de la déspatialisation pour le Management Humain. *Revue Interventions économiques*, 34.<https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.680>

Thiévert, R. A. (2014). Méthodes de recherche en management-4ème édition. Dunod. <https://shs.cairn.info/methodes-de-recherche-en-management--9782100711093?lang=fr>

Topimin, S., Fabeil, N. F. et Abdullah, A. S. (2019). Women's Business Survival: Challenges and Strategies for Single Mother Entrepreneurs. <https://ir.uitm.edu.my/id/eprint/29907/1/29907.pdf>

Tremblay, D. (1980). La famille monoparentale au Québec : quelques caractéristiques socio-démographiques. *Cahiers québécois de démographie*, 9(3), 37-52. <https://doi.org/10.7202/600828ar>

Tremblay, D. G. (2012). Articuler emploi et famille : le rôle du soutien organisationnel au cœur de trois professions. Presses de l'Université du Québec.

Tremblay, D.-G. (2003a). Articulation emploi-famille : les usages du temps chez les pères et les mères. *Nouvelles pratiques sociales*, 16(1), 76-93. <https://doi.org/10.7202/009628ar>

Tremblay, D.-G. (2003b). AVONS-NOUS BESOIN DE TEMPS ? Institut de recherche en politiques publiques, 24(7), 53-57. <https://policyoptions.irpp.org/magazines/canada-and-globalization/avons-nous-besoin-de-temps/>

Tremblay, D.-G. (2010). Viser la conciliation emploi-famille au Québec : des politiques pour les enfants et/ou les mères ? *Informations sociales*, 160(4), 106-113. <https://doi.org/10.3917/inso.160.0106>

Tremblay, D.-G., Klein, J.-L., Fontan, J.-M. et Champagne, C. (2009). L'action locale et la lutte contre l'exclusion et la pauvreté : le cas de Mères avec pouvoir à Montréal. *Lien social et Politiques*, (61), 187-205. <https://doi.org/10.7202/038483ar>

Tsanang, V. (2023). L'expérience des mères monoparentales noires et immigrantes dans le processus d'intégration sociale et professionnelle au Québec [Université d'Ottawa]. <http://hdl.handle.net/10393/45687>

Une entreprise qui redonne espoir aux femmes immigrantes. (2018, 29 mai). <https://www.youtube.com/watch?v=klOfZW0lKHg>

Velmuradova, M. (2004). Epistémologies et méthodologies de la recherche en Sciences de gestion. Note de synthèse ([Other]). USTV. <https://doi.org/10.13140/2.1.2429.2648>

Wagener, M., François, A. et Merla, L. (2021). Mères seules, la fin de la stigmatisation ? *Sociétés en changement*, 1. <https://dial.uclouvain.be/pr/boreal/object/boreal:249134>

Yana, S. D., Beauregard, V., Laurin, J. et Turbide, J. (2021). La composition des ménages et des familles des personnes immigrées au Québec. Ministère de l'Immigration, de la

Francisation et de l'Intégration. https://www.mifi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/PUB_Portrait_Familles-2020.pdf

