

Un programme de main-d'oeuvre pathogène : le programme pour les domestiques étrangères

The Program for Foreign Housekeepers: A Disturbing Manpower Project

Myriam Bals, M.Sc., Ph.D.

Volume 17, numéro 2, automne 1992

Communautés culturelles et santé mentale

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/502075ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/502075ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

Revue Santé mentale au Québec

ISSN

0383-6320 (imprimé)

1708-3923 (numérique)

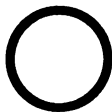
[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Bals, M. (1992). Un programme de main-d'oeuvre pathogène : le programme pour les domestiques étrangères. *Santé mentale au Québec*, 17(2), 157-170. <https://doi.org/10.7202/502075ar>

Résumé de l'article

Chaque année, par le biais d'un programme spécial, le Canada fait venir environ 12 000 femmes étrangères instruites pour travailler pendant plusieurs années dans les maisons privées comme domestiques. Mais, pour répondre à la fois aux besoins des employeurs et de l'économie canadienne, ces femmes sont privées de leurs libertés fondamentales et maintenues délibérément dans la plus grande précarité statutaire, matérielle et psychologique. En exposant ces travailleuses à tous les facteurs de fragilisation et aux côtés négatifs des expériences pivots, ce programme s'avère être pathogène.



Un programme de main-d'œuvre pathogène: le programme pour les domestiques étrangères

Myriam Bals*

Chaque année, par le biais d'un programme spécial, le Canada fait venir environ 12 000 femmes étrangères instruites pour travailler pendant plusieurs années dans les maisons privées comme domestiques. Mais, pour répondre à la fois aux besoins des employeurs et de l'économie canadienne, ces femmes sont privées de leurs libertés fondamentales et maintenues délibérément dans la plus grande précarité statutaire, matérielle et psychologique. En exposant ces travailleuses à tous les facteurs de fragilisation et aux côtés négatifs des expériences pivots, ce programme s'avère être pathogène.

Les conditions difficiles de vie et de travail que connaissent les employées de maison étrangères munies d'un visa temporaire de travail, ont été quelquefois dénoncées dans la presse, et les rares études faites sur cette population n'ont jamais abordé l'angle de la santé mentale, qui est, justement, l'aspect qui nous intéresse. Partant de notre connaissance du terrain et des dernières recherches en santé mentale dans un contexte migratoire, cet article se veut avant tout une réflexion sur les éléments pathogènes que peut contenir un programme de main-d'œuvre temporaire, tel que le programme pour les employés de maison étrangers (le PEME), qui oblige les participantes à résider sur leur lieu de travail, pendant plusieurs années.

Le 27 avril 1992, un nouveau programme, le programme pour les aides familiaux résidants (le PAFR), remplaçait le PEME. Cependant, le PAFR étant trop récent, nous ne pouvons poser que des hypothèses quant à sa structure pathogène. Par contre, connaissant cette situation depuis cinq ans, d'abord de l'intérieur puis à titre de chercheur, lors d'une étude de type exploratoire sur de jeunes Philippines et Européennes (Autrichiennes, Allemandes, Suisses, Françaises, Belges) engagées dans le cadre du PEME, il nous est d'ores et déjà possible de postuler, à la lumière de nos observations,

* L'auteur (M.Sc. en Travail social; Ph. D. en Sciences humaines appliquées) est chargée de cours à l'École de service social, Université de Montréal. Elle est présentement en rédaction de thèse.

que les conditions de vie et de travail imposées aux femmes étrangères ont des conséquences sur leur équilibre psychologique, mais que les manifestations en sont différentes selon la culture d'origine, et les conditions socio-économiques de leur pays, ainsi que leurs responsabilités familiales.

Le PEME est un programme fédéral qui a importé environ 70 000 femmes étrangères entre 1981 et 1992, afin de répondre à une carence chronique en matière de travail domestique et, plus spécifiquement, parce qu'il «y avait pénurie grave de services de garderie accessibles, de bonne qualité et d'un prix abordable... À mesure que le taux d'activité des mères de famille s'accroîtra, le besoin de services de garde de qualité pour répondre à la demande croissante posera toujours de plus en plus de problèmes aux familles canadiennes» [Guide Immigration — IS 15.26 a) et b)]. Ces travailleuses viennent avec un statut de travailleuses temporaires, qui les cantonne dans le travail de «domestique résidente» uniquement, ce qui les expose le plus souvent à des situations d'exploitation, de harcèlement, de menaces d'expulsion..., et les prive pendant plusieurs années de certains droits et protections fondamentaux dont jouissent les résidents permanents et les Canadiens, et les autres travailleurs. Au Québec, cette catégorie de travailleuses représentait 48 % de tous les travailleurs temporaires qui doivent détenir une offre d'emploi en 1989-1990¹. Ne pouvaient y participer que des femmes qui avaient au moins neuf ans de scolarité, la maîtrise de l'une des deux langues officielles, et une expérience rémunérée d'au moins un an dans le domaine. Ce programme se déroule sur une période de deux ans après quoi l'employée est autorisée à demander la résidence permanente. Mais l'octroi de la résidence est conditionnel. Il faut obligatoirement que la travailleuse ait résidé chez son employeur pendant au moins deux ans, condition à laquelle s'en ajoutent d'autres qui font vivre aux participantes de doubles contraintes: faire partie d'une famille, tout en n'en faisant pas partie — être la mère en l'absence de celle-ci, mais sans l'être — avoir de l'initiative, tout en étant soumise — être autonome, tout en dépendant légalement de l'employeur — s'intégrer à la société canadienne, tout en habitant chez l'employeur et en y travaillant au moins 53 heures (semaine légale pour les domestiques résidentes au Québec) — s'insérer professionnellement, tout en ayant l'interdiction de préparer un diplôme... Ce programme met les domestiques étrangères dans des situations souvent très difficiles; ce sont ces conditions, dans lesquelles se déroule leur migration, qui les amèneront à développer certains symptômes.

La migration n'est pas pathogène

Effectivement, la santé mentale résulte d'interactions entre des facteurs d'ordre biologique, psychologique et contextuels. En 1973, le docteur Murphy affirmait que «la population immigrante du Canada produit propor-

tionnellement moins d'hospitalisations mentales que la population native du pays» (Sayegh, 1985, 107). Car ce n'est pas la migration en soi qui est pathogène, mais bien les conditions dans lesquelles elle s'effectue. Les recherches ultérieures n'ont cessé de confirmer ces résultats. Le Groupe fédéral de travail sur la santé mentale des immigrants et des réfugiés (Beiser et al., 1988), après avoir consulté un millier de documents, en arrive aux mêmes conclusions que les études précédentes. Il existe sept conditions qui favoriseront l'apparition de troubles psychologiques:

- «1. une mauvaise situation socio-économique personnelle par suite de la migration (déqualification, travail intermittent, etc.);
2. l'incapacité de parler la langue du pays hôte;
3. la séparation d'avec la famille;
4. des attitudes négatives de la part de la population d'accueil;
5. le fait d'avoir pas ou peu de possibilité de repli sur la communauté d'origine;
6. un stress pré migratoire causé par la situation sociale ou politique prévalant dans le pays d'origine;
7. le fait d'avoir migré durant l'adolescence ou durant le troisième âge.» (Bibeau et al., 1992, 20)

L'organisation du PEME, de par les critères de sélection, d'une part, et les conditions de vie et de travail, d'autre part, est un terrain de prédilection pour les problèmes de santé mentale car, ayant peu de facteurs de protection, ces travailleuses rencontrent la plupart des sept conditions qui pourraient avoir un impact négatif sur leur bonne santé. Le PEME les place souvent dans des contextes qui fragilisent la personne, à des moments donnés, et peuvent l'affecter au niveau psychologique; ces moments-là sont des «expériences pivots», car ils «constituent des moments clés dans la relation entre la santé mentale et le phénomène migratoire» (Bibeau et al., 1992, 31). Ainsi, le PEME contient trois facteurs qui exposent les travailleuses aux facteurs de fragilisation et aux expériences pivots négatives: l'obligation de résider chez l'employeur, qui peut causer un isolement social, culturel et affectif grave; le statut précaire de travailleuses temporaires, source de chantage, d'exploitation et d'insécurité; et le maintien dans un ghetto d'emploi dévalorisé, assorti d'une déqualification systématique.

L'obligation de résider chez l'employeur et ses impacts négatifs

L'obligation de résider chez l'employeur a toujours été, depuis le siècle dernier, le fondement des programmes spéciaux d'importation de domestiques étrangères, et la condition incontournable, pour ces dernières, pour déposer une demande de résidence permanente après deux ans. La

résidence obligatoire chez l'employeur entraîne souvent de graves carences à cause de l'isolement affectif, social et culturel, et très fréquemment, une exploitation éhontée de la part des employeurs.

N'étant autorisées qu'à venir seules et laissant, dans certains cas, leur famille au pays², n'ayant pas le droit à une vie privée, le surinvestissement affectif auprès des employeurs et des enfants est souvent la première réaction des domestiques étrangères. Ce surinvestissement est renforcé par le fait que ce type de travail comprend des tâches ménagères, mais surtout des soins à dispenser aux enfants; c'est avant tout un travail d'amour car souvent elles doivent se substituer aux parents absents. De sorte qu'au début de leur séjour chez un employeur, celui-ci devient leur seul point de repère affectif, ce qui les conduit à ne fonctionner que sur un registre de relations affectives et non professionnelles, et à se soumettre à leur relation de tutelle. Elles se font donc happer par la «solidarité familiale» à laquelle elles sont censées participer; les employeurs disent souvent qu'elles font partie de la famille et à ce titre il est malvenu qu'elles comptent les heures. Pour un peu de gentillesse elles sont prêtes à rendre bien des «services» (Bals 1990). Ceci en fait de parfaites candidates au burn-out; le processus qu'en décrit Freudenberg (1985) peut très bien s'appliquer à la situation de ces travailleuses, dont la détérioration se fait par étapes successives.

Au départ, déracinée, en échange d'une intégration à la parenté, et recevant des stimuli positifs, l'employée adhère alors aux valeurs de l'employeur et en intériorise les attentes. À condition de se donner totalement, de faire preuve d'un altruisme illimité, l'employeur lui fait miroiter souvent l'ultime récompense: la résidence permanente. C'est dans ce sens qu'elle passe une sorte de contrat narcissique, au premier abord paradoxal, qui la conduit à la captation, où elle intériorise le modèle de l'employeur. Sur sa lancée, en pleine «lune de miel», elle se prend au «faux self» et vit en symbiose avec la famille. Cette course effrénée se termine le plus souvent malheureusement par un «divorce», une rupture qui brise la domestique. L'employée se rend compte de l'absurdité d'un surinvestissement qui ne la mène nulle part, et qui n'est qu'un sacrifice au profit de l'avancement professionnel de ses employeurs. De plus, au moindre conflit, les employeurs lui renvoient une image très dévalorisante d'elle-même, pratiquant aussi le harcèlement psychologique, détruisant son estime de soi et la confinant dans un état d'infériorité (Bals 1990). La dernière étape de ce processus est l'effondrement, qui sera proportionnel à son investissement affectif et à l'image gratifiante qu'on lui renvoyait. Privée de la reconnaissance et des gratifications, la personne s'effondre: c'est le burn-out. Le tableau est pathétique:

«Une personne brûlée ressemble à un immeuble détruit par le feu [...] Ce qui était auparavant un complexe plein de vie n'est plus maintenant qu'une

structure déserte. Là où il y avait un édifice bourdonnant d'activités, il ne reste plus que quelques décombres pour nous rappeler toute la vie et l'énergie qui y régnaient [...] peut-être même que la structure extérieure est intacte, mais si vous vous hasardez à l'intérieur, vous serez frappé par l'ampleur de la désolation qui y existe [...] Les gens sont parfois victimes d'incendie, tout comme les immeubles. Sous l'effet de la tension produite par la vie dans notre monde complexe, leurs ressources internes en viennent à se consumer comme sous l'action des flammes, ne laissant qu'un immense vide à l'intérieur, même si l'enveloppe externe semble plus ou moins intacte.» (Freudenberger, 1985, 189).

Une fois la «lune de miel» terminée — par une prise de conscience graduelle du caractère d'exploitation dans leur expérience de travail, ou un incident qui a causé une rupture radicale, comme se voir refuser le paiement des heures supplémentaires — très rapidement, les travailleuses domestiques vivent leur situation comme de l'incarcération, de l'esclavage, surtout si les employeurs les empêchent de sortir, de recevoir de la visite ou d'avoir des échanges fréquents avec l'extérieur (Bals, 1990; Todd, 1990). Non seulement elles n'ont pas leur famille d'origine comme première ligne de protection, mais en plus elles sont coupées de toute possibilité d'avoir un soutien social ou affectif extérieur. Les domestiques ont peu ou pas de possibilité de repli sur leur communauté d'origine, et doivent vivre à temps plein dans une culture différente de la leur. Donc, plus elles travaillent, plus elles sont isolées et, par conséquent, plus elles sont susceptibles de connaître des problèmes physiques ou psychologiques. Or, Lin (1979) souligne à quel point il est important pour l'équilibre mental d'avoir des points de référence et des lieux pour se ressourcer et se regrouper. La communauté permet un réajustement social. Lasry (1984, 1989) indique aussi qu'il y a une relation claire entre des événements stressants et la maladie. Le support social atténue l'expérience de stress qui provoque la maladie, ou du moins l'apparition de symptômes. Lors de notre première recherche³, en 1990, il est apparu que les employées européennes avaient un taux de symptomatologie plus élevé que les philippines; les premières signalaient souvent des problèmes d'insomnie, de crises d'asthme, de maux de dos et d'estomac, d'anxiété constante, à chaque changement d'employeur et en attendant les «papiers» (la résidence permanente), alors que les secondes, prêchant l'acceptation, et ayant une communauté d'origine nombreuse et organisée, ne semblaient pas avoir de problèmes psychosomatiques. Mais l'objet de cette étude-là étant les stratégies de vie de ces employées, nous ne nous sommes pas attardé alors à cet aspect de la situation. Cependant, ce sont ces témoignages qui nous ont donné quelques pistes pour investiguer maintenant dans ce sens.

Vivre chez l'employeur enlève, dans bien des cas, la possibilité de refuser l'exploitation et devient la source de beaucoup d'insécurité. Il y a

souvent appropriation de l'espace personnel et du temps de l'employée qui peut être sollicitée 24 heures sur 24. Les employeurs utilisent tour à tour la gentillesse, la culpabilisation affective par rapport aux enfants, les menaces d'expulsion, le harcèlement psychologique, sexuel ou le dénigrement systématique de l'employée pour arriver à leurs fins. Dans quelques cas ils utilisent la violence verbale et parfois physique pouvant aller jusqu'aux menaces de mort (ADDPD, 1992). De sorte que la domestique vit dans une relation d'étroite dépendance affective sur laquelle l'employeur peut jouer; on voit ce processus de façon impressionnante et fréquente quand, pour légitimer le non-paiement des heures, l'employeur pratique la dévalorisation systématique du travail de l'employée, travail qui était le fondement de son insertion affective dans le groupe familial. On peut deviner les conséquences que de telles agressions répétées peuvent avoir sur l'estime de soi et l'équilibre psychologique de l'employée. Tout conflit de travail dégénère donc vite en conflit personnel et se solde inévitablement par un changement d'employeur. Ceci cause une nouvelle rupture affective qui affectera l'employée proportionnellement à son investissement. De plus, si elle ne connaît personne, elle hésite avant de quitter, car perdre son emploi signifie aussi se retrouver dans la rue. En plus d'un deuil qu'elle doit effectuer, chaque changement d'employeur risque d'affecter ses chances d'obtenir la résidence permanente; en effet, les agents d'Immigration ayant tout pouvoir discrétionnaire, peuvent juger que l'employée est «instable», donc indésirable pour le pays. Le nombre maximum implicite d'employeurs est de quatre. Or, trouver un bon employeur est difficile, quand on sait que 90 à 95 % des domestiques connaissent des situations d'exploitation⁴. C'est pourquoi les femmes qui ont témoigné lors de notre recherche ont mentionné leur haut taux d'angoisse à chaque changement d'employeur (Bals 1990).

Mais les effets les plus graves de la résidence obligatoire ne peuvent se comprendre que s'ils s'accompagnent d'une précarité statutaire qui dure plusieurs années et amplifie d'autant les effets négatifs des facteurs de risques.

Un statut précaire

C'est délibérément que le gouvernement maintient ces travailleuses sur des visas temporaires, afin qu'elles ne puissent changer de métier immédiatement, en vue de répondre uniquement aux besoins des employeurs⁵. Car, si l'on en croit l'histoire, le gros reproche fait aux étrangères qui étaient résidentes permanentes dès leur arrivée, ceci jusqu'en 1973, est qu'elles quittaient presque immédiatement le travail domestique pour aller en usine où, même si les salaires n'étaient pas élevés, elles avaient droit à leur liberté, une fois les heures de travail complétées. Cette situation ne

permettait pas de résoudre à long terme le problème de carence en domestiques.

Cette précarité de statut, associée aux vides juridiques en matière de protection des domestiques, à la fois ouvre la porte à l'exploitation des travailleuses et crée d'autres doubles contraintes. Dans les relations interpersonnelles employeur-employée, le statut précaire est fréquemment utilisé comme moyen de chantage pour exploiter la domestique. En règle générale, les employeurs les font travailler bien plus que le travail légal, soit plutôt 70 heures que 53 heures, pour un salaire hebdomadaire moyen de 178 \$. En effet, si elles veulent «mériter» la résidence permanente, il y a un prix élevé à payer. C'est la privation des libertés fondamentales, l'exploitation, et la gestion de situations contradictoires. Rendues dociles, souvent par peur, ces travailleuses ne portent pas plainte de crainte de représailles de la part de l'employeur ou de l'agent d'immigration. Car sa personnalité est aussi évaluée, ce qui laisse le champ libre au pouvoir discrétionnaire de l'agent.

Les informations opposées, contradictoires, venant tant des employeurs, des agences de placement⁶ que des agents d'immigration, sont autant de difficultés à surmonter. Le jeu se fait souvent autour des ambiguïtés qui régissent l'obtention de la résidence permanente. Car l'obtention de la résidence permanente est ce qui rendra la domestique plus docile à l'exploitation. Au début, la résidence est souvent présentée comme systématique mais, au hasard des rencontres, les domestiques apprennent qu'il faut répondre à certains critères et l'anxiété apparaît, qui ne cessera d'augmenter au fur et à mesure que le temps s'écoulera. Alors qu'en 1982, par exemple, 0,8 % des postulantes avaient été refusées pour la résidence permanente, trois ans plus tard, ce taux atteint 15,7 % (Seward et McDade, 1988, 43). Quand l'octroi de la résidence permanente a été décisif dans l'élaboration du processus migratoire et a été la clé de voûte de ce cheminement, se rendre compte que la résidence n'est qu'aléatoire ou se la voir refuser peut entraîner à la fois l'effondrement du projet et de la personne. Car la résidence permanente est considérée comme la juste récompense pour tous les sacrifices faits en son nom.

Pendant plusieurs années la domestique ne peut planifier son avenir ni préparer son intégration. Elle ne peut que vivre au jour le jour, et la réalisation de ses projets est conditionnelle à une décision administrative, ce qui l'oblige à vivre avec une épée de Damoclès suspendue au dessus de sa tête. Ainsi la personne est-elle emprisonnée dans l'insécurité et l'incertitude pendant quatre à six ans, puisque son statut de travailleuse temporaire lui interdit de poser les gestes simples de la vie quotidienne. Par exemple, ne pas vivre chez l'employeur entraîne une sanction allant de l'expulsion du programme à celle du pays, et notre expérience nous a montré que ce

contrôle affecte la femme dans ce qu'elle a de plus intime, à savoir son désir de maternité; celles qui ont répondu à ce désir avant d'avoir la résidence permanente ont été systématiquement expulsées si elles n'étaient pas mariées et parrainées. Quant à celles qui ont pour projet de parrainer leur famille et leurs enfants, elles ne peuvent planifier la réunification familiale.

Cette situation précaire est très anxiogène et perdure jusqu'à l'obtention de la résidence permanente qui permettra de recouvrir une certaine liberté et tranquillité d'esprit. Pendant tout ce temps, les employées vivent dans l'insécurité⁷.

La déqualification systématique

Les domestiques étrangères sont recrutées pour leur niveau d'instruction, mais connaissent une déqualification systématique, puisqu'elles ne seront jamais que des domestiques, tant qu'elles seront travailleuses temporaires. Nous craignons que le PAFR n'amplifie cet aspect du problème en demandant une spécialisation d'au moins six mois⁸ en plus d'une 12^e année terminée avec succès.

Avec l'ancien programme, le PEME, il existait déjà une distorsion entre le statut du travail fourni et les qualifications. Le PAFR impose des nouveaux critères qui requièrent une instruction supérieure à la moyenne canadienne, pour un travail parmi les plus mal payés et dévalorisés. Parmi les participantes du PEME, il se trouve que 50 à 55 % des Jamaïcaines, 70 % des Philippines et 70 à 85 % des Européennes ont au moins douze ans de scolarité. En effet, pour ne prendre que l'exemple des Philippines, ce sont des facteurs économiques qui les poussent à quitter leur pays pour améliorer les conditions de leur famille; mais, dans au moins 53 % des cas, ce sont des universitaires et des professionnelles qui ne peuvent pas exercer leur métier faute d'avoir un diplôme canadien (De Jesus, 1990, 31). D'ailleurs, certaines personnes de la population étudiée en 1990, aujourd'hui résidentes permanentes, ont dû cacher qu'elles avaient été domestiques, afin de pouvoir trouver un emploi. Faire et avoir fait ce travail pendant plusieurs années rend plus difficile l'insertion sur le marché du travail et laisse aux participantes une certaine honte, car, s'il n'y a pas de sot métier, il y a toujours de sottes gens.

Donc, autant à court qu'à long terme, la personne reste affectée par la dévalorisation extrême rattachée à ce travail. Et si elle y est maintenue,

«... le travail dans les ghettos d'emplois sous-qualifiés (... travail ménager) entraîne rapidement de la démotivation et de la dévalorisation lorsque la personne travailleuse constate qu'elle est prisonnière de ce type d'emploi et qu'elle n'arrive pas à monter dans l'échelle des métiers et des professions. Cet impact est particulièrement fort lorsque la personne détient le diplôme et

la compétence qui lui permettraient de faire autre chose: plusieurs problèmes psychiques graves ont en effet été signalés chez les travailleurs qualifiés qui furent trop longtemps prisonniers de sous-emplois dévalorisants» (Bibeau et al, 1992, 177)

Et c'est pourtant exactement ce qu'a fait le PEME et ce que fera le PAFR, de façon plus accentuée encore, puisque toutes les postulantes auront fait des études supérieures pour être réduites à un travail mal payé et mal considéré. Cet impact s'accroît aussi avec le temps, les participantes n'ayant pas le droit formellement de faire un autre travail. Notre expérience nous montre que dès la fin de la deuxième année les participantes attendent avec impatience le permis «ouvert» qui les autorisera à avoir une autre occupation, ce qui rend l'attente pénible. Mais cette dévalorisation est accompagnée de l'interdiction d'étudier et, par conséquent, d'avoir la chance de retrouver, à l'issue de ce programme, le statut professionnel perdu. Dans la majorité des cas, les Philippines ne retrouvent jamais leur statut antérieur car elles doivent soutenir leur famille. Quant aux Européennes, d'exaltante qu'était cette expérience au début, elle devient plus pénible de jour en jour, car elles ne s'attendaient pas à être domestiques, les agences de placement leur vantant seulement l'enrichissement que constitue le fait de vivre dans une famille étrangère.

En dépit de données objectives, il existe une grande différence quant à la manière dont est vécu ce déclassement à la fois social et professionnel. Pour les Philippines, ce n'est pas une honte puisque leur propre gouvernement a adopté une politique d'exportation de main-d'oeuvre qualifiée (Slavin, 1990). C'est à cause des facteurs économiques que beaucoup de femmes quittent leur emploi qualifié en sachant que le seul travail qui leur permet de travailler à l'étranger est celui de domestique (De Jesus, 1990). De sorte que, dans un tel contexte socio-économique et politique, le sentiment de perte est moindre.

«...lorsque la régression touche un groupe social dans son ensemble, la perte des positions acquises est moins vécue comme une régression que comme un accident de l'histoire, confrontant une génération à retrouver les positions perdues. Les effets psychologiques sont moins conflictuels lorsqu'une situation est partagée par l'ensemble de son groupe d'appartenance. Il n'y a là ni conflits d'identité, ni perte d'identité, dans la mesure où les difficultés rencontrées par les individus sont directement causées par les «tourbillons de l'histoire» (De Gaulejac, 1987, 134)

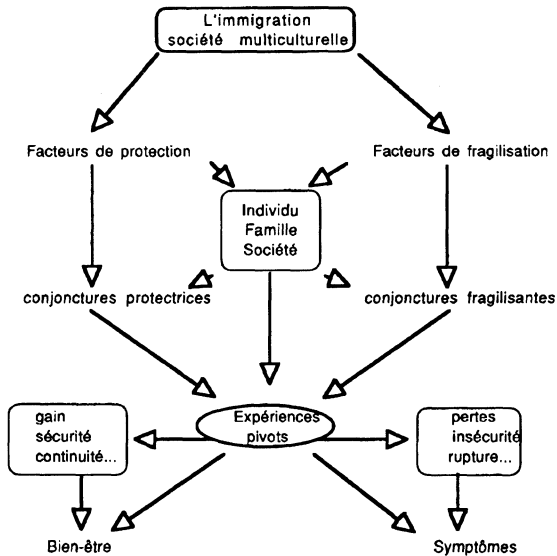
Conclusion

Ce programme spécial est donc hautement pathogène par la superposition à la fois de doubles contraintes et d'une exposition aux facteurs de fragilisation, bien plus que de protection — contrairement à ce que les

recruteurs de main-d'œuvre font miroiter au départ, où l'employeur constituerait une «vraie» famille et jouerait un rôle de protecteur.

Les domestiques sont soumises à chacun de ces points sans avoir toujours la possibilité de se dégager de cette situation, ceci pendant plusieurs années. Nous avons vu comment les employeurs pouvaient faire basculer ces femmes dans des situations très difficiles, attaquant souvent leur estime de soi par la dévalorisation systématique, et en faisant naître la méfiance par les pressions et le harcèlement, et l'insécurité, par la précarité de leur statut. Elles vivent plus de ruptures que de continuités, plus de pertes que de gains. Car, en plus de la rupture initiale, avec leur pays, elles connaissent une rupture affective à chaque changement d'employeur puisqu'elles viennent seules et sont isolées. Elles sont enfermées dans des pauvretés multiples tant qu'elles n'ont pas retrouvé la liberté de faire ce qu'elles veulent, c'est-à-dire tant qu'elles ne sont pas résidentes permanentes. Elles accusent beaucoup plus de pertes que de gains, à tous les niveaux. Ce qui expliquerait alors pourquoi les femmes que nous avons interrogées signalaient toutes sortes de malaises d'ordre psychosomatique, tels que la perte de sommeil, des migraines fréquentes, des maux d'estomac, un taux d'angoisse élevé omniprésent et une dépression latente chez celles qui étaient en attente de statut, se manifestant par une certaine langueur ou une fatigue chronique.

Pour synthétiser cette situation particulière de ces travailleuses, nous avons adapté le tableau de Bibeau et al. (1992, 32).



Ce tableau met en évidence que les domestiques sont placées dans un contexte où elles sont soumises à tous les facteurs de fragilisation reconnus par les professionnels de la santé mentale, car elles ont des facteurs de protection très aléatoires en la personne de l'employeur.

Un approfondissement de l'impact de chacun des facteurs sur des populations différentes constitue la prochaine étape de cette recherche. Les participantes ayant des motivations différentes pour venir, nous nous demandons si la hiérarchie des besoins n'est pas différente selon le projet migratoire en lien avec l'origine ethnique, la situation socio-économique et familiale et l'histoire propre à chaque personne. Néanmoins, les éléments que nous avons déjà sur le PEME confirment hors de tout doute le côté pathogène du programme.

En conclusion, le caractère pathogène se situe dans l'essence même de ce programme; il est intrinsèque à sa logique. Aussi, pouvons-nous craindre que tout changement apporté au programme ne renforce les facteurs négatifs qui nuisent à une bonne santé mentale. Est-il vraiment profitable et acceptable éthiquement de continuer ce style de programme quand nous savons que le coût humain ne peut qu'en être élevé?

NOTES

1. Certains travailleurs temporaires, dont les domestiques, doivent avoir une offre d'emploi validée; en 1989-1990, «le Ministère a approuvé 5 602 offres d'emploi [...] dont 48 % s'adressaient à des travailleurs domestiques» ... Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration — Rapport annuel 1989-1990, p. 29.
2. En faisant la moyenne entre deux échantillons de domestiques, nous trouvons qu'environ 26 % des Philippines sont mariées, alors que les Européennes sont célibataires dans 97,75 % des cas (Bals 1990; De Jésus, 1990).
3. La sélection des candidates s'est faite par rapport à leur lieu de travail: elles devaient travailler à Westmount. Nous les avons interrogées là où elles se trouvaient: bibliothèque, parc...
4. De Jésus, travaillant sur une population philippine, constate que 52 % des «nannies» travaillent 51 heures et plus, par semaine, au Québec (beaucoup intériorisent le discours des employeurs qui considèrent souvent que les «services» et le «babysitting» ne sont pas du travail). Ce taux recoupe celui d'une recherche faite à Vancouver (Colombie-Britannique) par la West Coast Domestic Workers's Association, qui trouve que 41,2 % travaillent entre 51 et 60 heures, et 25,9 % plus de 60 heures, soit 67,1 % qui travaillent plus de 50 heures par semaine; la semaine moyenne est de 56,2 heures en Colombie-Britannique. Au Québec, travaillant auprès d'une population d'Européennes et de Philippines, nous avons trouvé une semaine de travail de 56 heures à Montréal. En dépit du nombre important d'heures de travail, les trois études mentionnées plus haut retiennent que ces travailleuses gagnent hebdomadairement très peu:

de Jésus relève que 41 % des Philippines à Montréal gagnent en dessous de 171 \$ par semaine. Bals calcule que les Philippines et les Européennes confondues gagnent en moyenne 180 \$ à Montréal, et la West Coast Domestic Workers' Association trouve qu'en Colombie-Britannique, elles ont 139 \$ et que dans 63,3 % des cas les heures supplémentaires ne sont jamais payées.

5. Le rapport du Groupe de travail sur les pratiques et procédures d'immigration (1980) souligne que «le statut de ces travailleurs en matière d'immigration influence considérablement leur disponibilité. Une étude a notamment révélé une grande mobilité chez les employés de maison qui ont le statut d'immigrant reçu. En d'autres mots, la formule du permis d'emploi assure une plus grande disponibilité chez les domestiques venus de l'étranger en restreignant leur mobilité... Toutefois, en prenant pour acquis que le recours aux travailleurs étrangers est désirable si ceux-ci restent à leur poste durant une période de temps raisonnable avant d'aller occuper un emploi d'un autre genre, alors l'inconvénient imputé à l'utilisation des immigrants reçus (leur propension à quitter leur emploi, ce qui n'aide pas à la solution du problème de la pénurie de main-d'œuvre) en serait réduit». (pp. 19-20)
6. Jean-Pierre Bonhomme (1990) — «La Maison du Québec à Paris refuse les «nannies» françaises», dans *La Presse*, Montréal, le 9 décembre 1990. La directrice de cette agence de placement d'Européennes recrute les étrangères en leur promettant la résidence permanente et la citoyenneté canadienne après avoir travaillé deux ans comme «nannies», comme en témoignent les Européennes que nous avons interrogées lors de notre première recherche et qui sont arrivées par cette agence. Certains agents d'immigration font la même erreur; il faut quatre à cinq ans avant d'être résidente permanente.
7. Au cours de la troisième année, l'employée peut obtenir un permis «ouvert», qui l'autorisera enfin à travailler où elle veut et à être mobile. Mais au lieu de mettre la phrase complète qui lui indiquerait qu'elle doit le renouveler tant qu'elle n'a pas obtenu le visa de résidente permanente, seul le début apparaît: «Doit quitter le Canada au plus tard le...»
8. Liste des spécialisations requises, énoncées par Laura Chapman, représentante officielle du gouvernement aux séances de travail, et directrice générale au développement des politiques et des programmes: «nutrition, économie familiale et domestique, administration de la maison, intendance, soins de santé, premiers soins, soins infirmiers (infirmières ou aide-infirmières), auxiliaire-infirmière, soins aux personnes âgées résidant dans des foyers d'accueil et des soins aux personnes souffrant de maladie mentale, psychologie de l'enfant, psychologie appliquée, développement de l'enfant, soins des enfants ayant des problèmes spéciaux, enfants exceptionnels, socialisation des enfants, principes et techniques de gestion du comportement, maître auxiliaire et adjoint d'enseignement, enseignement primaire, éducation des enfants d'âge pré-scolaire, éducation des jeunes enfants, éducation élémentaire, loisirs spécialisés» (Procès-verbal de la Chambre des Communes, séance du 7 avril 1992, pp. 2:22 et 2.29).

RÉFÉRENCES

- ASSOCIATION POUR LA DÉFENSE DES DROITS DU PERSONNEL DOMESTIQUE DE MONTRÉAL (ADDDP), 1992, Recommandations présentées au Comité permanent du Travail, de l'Emploi et de l'Immigration, relativement aux derniers changements apportés au programme pour les employés de maison étrangers.
- ARAT-KOC, S., 1989, In the privacy of your own home: Foreign domestic workers as solution to crisis in domestic sphere in Canada, *Studies in Political Economy*, 28, printemps, 33-58.
- BALS, M., 1990, *Être femme, domestique et travailleuse temporaire au Québec*, mémoire de maîtrise, École de Service social, Université de Montréal.
- BEISER, M., et al., 1988, *Puis... La porte s'est ouverte. Problèmes de santé mentale des immigrants et des réfugiés*, Secrétariat au multiculturalisme, ministère de la Santé et du Bien-Être social, Ottawa.
- BIBEAU, G., CHAN-YIP, A.M., LOCK, M., ROUSSEAU, C., STERLIN, C., 1992, *La santé mentale et ses visages; un Québec pluriethnique au quotidien*, Gaëtan Morin, Boucherville.
- BOLAN, K., 1992, Why the nannies want a working future here; abusive employers, wretched work cited in protests about citizenship curbs, *The Vancouver Sun*, 29 janvier 1992.
- CHAMBRE DES COMMUNES, 1992, Procès-verbaux et témoignages du sous-comité de l'Immigration du Comité permanent du travail, de l'emploi et de l'Immigration, concernant l'étude des changements au Programme du personnel domestique, 26 février et 4 avril.
- DE JÉSUS, T., 1990, *The Filipino Women Domestic Workers in Montréal: an Exploration Study of their Life and Work*, mémoire de maîtrise, School of Social Work, McGill University, Montréal.
- ESTABLE, A., 1986, *Les Immigrantes au Canada: faits actuels*, document de référence rédigé à l'intention du Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme.
- FREUDENBERG, H., 1985, *L'épuisement professionnel, la brûlure interne*, Gaëtan Morin, ed., Montréal.
- GAULEJIAC, De V., 1987, *La névrose de classe*, Hommes et Groupes éditeurs, Paris.
- GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, 1989, *Politique de santé mentale*, Québec, ministère de la Santé et des Services sociaux.
- GOUVERNEMENT DU CANADA, 1981, Cabinet du Ministre Emploi et Immigration, *Les employés de maison munis d'un visa d'emploi*.
- GUIDE IMMIGRATION CANADA, 1988, *Sélection et counselling des employés de maison étrangers*, IS 15.26.
- IMMIGRATION CANADA, 1990, *Programme concernant les employés de maison étrangers; rapport statistique préliminaire 1988-1989*, Direction générale de la politique.

- LASRY, J.C., 1977, Cross-cultural perspective on mental health and immigrant adaptation, *Social Psychiatry*, 12, 49-55.
- LE COLLECTIF CLIO, 1982, *L'histoire des femmes au Québec depuis quatre siècles*, Dumont, M., Jean, M., Lavigne, M., Stoddart, J., éd. Quinze, Montréal, VII, IX, 197, 236, 265-311.
- LESLIE, G., 1974, Domestic service in Canada, 1880-1920, in Acton, J., *Women at Work. Ontario 1850-1930*, Golsmith, P., Shepard, B., eds., Canadian Women's Educational Press, Toronto.
- LIN, N., ENSEL, W.M., SIMEONE, R.S, KUO, W., 1979, Social support, stressful life events and illness: A model and an empirical test, *Journal of Health and Social Behavior*, 20, 108-119.
- M.C.C.I., 1991, *Enquête sur les besoins québécois en matière de personnel domestique*, Rapport d'enquête rédigé par Benzakour C., Lemay, M.-J., Direction des politiques et programmes d'immigration.
- MINISTÈRE DES COMMUNAUTÉS CULTURELLES ET DE L'IMMIGRATION [M.C.C.I.], 1991, Rapport annuel 1989-1990, Les publications du Québec.
- SAYEGH, L., 1985, La migration et la santé mentale, *Revue Internationale d'Action Communautaire*, 14/54, 103-112.
- SEWARD, S., McDADE, K., 1988, *Immigrant Women in Canada: Policy Perspective*, Background paper, Ottawa: Canadian Advisory Council on the Status of Women, January 1988.
- SLAVIN, T., 1990, Domestic problems: No choice but to serve, *The Gazette*, Montréal, June 9, 1990.
- SOMMER, D, LASRY, J.C., 1984, Personality and reactions to stressful life events, *Canada's Mental Health*, 32, 19-20.
- TODD, J., 1991, Away from home: Exploitation of domestics is a Canadian disgrace, *The Gazette*, Montréal, March 21.
- TODD, J., 1990, Slaves in our country: Live-in workers face racism and exploitation, *The Gazette*, Montréal, February 12.

ABSTRACT

The Program for Foreign Housekeepers: a Disturbing Manpower Project

Every year, a special federal program arranges for the arrival of about 12,000 educated women to Canada to work several years in private homes as housekeepers. However, in order to meet the needs of the employer and the Canadian economy, these women are denied their fundamental freedoms and are deliberately kept in a precarious situation material and psychologically and with respect to their status. Because it exposes these female workers to such factors of instability and to the negative effects of key experiences, this program carries the seed of mental illness.