

# Stratégies de migration et d'accès au marché du travail des professionnelles roumaines à Toronto

## Rapports de genre et nouvelles dynamiques migratoires

Mihaela Nedelcu

- 1 Depuis la fin des années quatre-vingt — moment qui marque dans l'histoire l'effondrement des systèmes communistes et conséquemment, l'ouverture des frontières après des décennies d'isolement des pays de l'Est — les dynamiques migratoires qui concernent cette région de l'Europe ne cessent de se multiplier et de se diversifier (Morokvasic et Rudolph, 1996 ; Wihtol de Wenden et de Tinguy, 1995). Les migrations des élites scientifiques et techniques représentent une des facettes multiples de ces mobilités renouvelées (de Tinguy, 1996 ; Morokvasic, 1996 ; Straubhaar, 2000)<sup>1</sup>. La Roumanie ne fait pas figure d'exception, connaissant une émigration croissante de ses professionnels qualifiés pendant les années quatre-vingt-dix. Entrent dans cette catégorie : scientifiques, étudiants de troisième cycle, spécialistes en télécommunications, ingénieurs, programmeurs, personnel médical, etc. Leurs principales destinations sont les pays de l'Europe Occidentale, les États-Unis et le Canada. Ce dernier est tout particulièrement visé par les professionnels dans les domaines de la technologie de l'information et de l'ingénierie — hommes et femmes confondus — qui, attirés par des opportunités plus intéressantes de travail et de vie, quittent le pays de façon durable. Entre deux et cinq mille Roumains par année, représentant en moyenne 2 % du contingent annuel d'immigrés réservé aux travailleurs qualifiés, s'établissent au Canada en tant que résidents permanents. Par conséquent, à une migration relativement atomisée qui datait de la période communiste, s'ajoute aujourd'hui une présence massive<sup>2</sup> de migrants roumains hautement qualifiés, avec un niveau de formation et un capital d'expertise et d'expérience élevés, fortement concentrés dans quelques centres urbains tels que Toronto, Montréal et Vancouver (Nedelcu, 2003).
- 2 Les résultats encore partiels d'une recherche en cours<sup>3</sup> centrée sur les stratégies de (re)production des capitaux (social, culturel, économique) des migrants roumains hautement qualifiés au Canada, nous permettent d'analyser les spécificités des comportements migratoires et des trajectoires des femmes roumaines. Si, en Roumanie, les recherches sur les migrations internationales s'intéressent peu au cas des « *skilled migrants* », les discours publics à ce sujet se multiplient depuis quelques années. L'attention des médias et des politiques roumains est polarisée notamment par un type particulier de migrant : plutôt homme, célibataire, informaticien ou ingénieur, dans une tranche d'âge de 25 à 35 ans<sup>4</sup>. Si, en effet, cette représentation est alimentée par une réalité migratoire concrète (vu le nombre croissant d'informaticiens qui émigrent au Canada et qui correspondent en règle générale à ce profil), nous avons pu constater que les femmes ne sont pas absentes des flux migratoires, mais qu'elles restent simplement moins visibles. Cette invisibilité s'explique par leur statut de migrantes dépendantes d'un requérant principal, plus souvent homme. Par ailleurs, sans avoir privilégié une approche genrée dans notre recherche, nous avons remarqué d'emblée que la composante féminine des migrations qualifiées au Canada est non seulement numériquement importante, mais aussi très dynamique. Nous examinerons par conséquent, à partir d'une approche qualitative<sup>5</sup>, les stratégies migratoires des femmes roumaines, l'impact du statut d'entrée (immigrée indépendante/dépendante) sur leur habileté à intégrer le marché du travail canadien, les stratégies différées que les professionnelles roumaines développent afin de contourner les barrières structurelles qui limitent l'accès à ce marché, l'influence de la migration sur les modèles familiaux et la recomposition des rapports de genre qui en découle.

- 3 Si la perspective genrée s'est imposée au fur et à mesure de l'avancement de la recherche, et que nous l'avons adoptée pour cette analyse, nous ne prétendons toutefois pas pouvoir esquisser un panorama exhaustif des stratégies et des trajectoires des migrantes roumaines qualifiées. Par ailleurs, en choisissant la catégorie « femme » comme unité d'analyse, il faut tenir compte du fait qu'il n'est pas question d'une catégorie homogène. En son sein se détachent et se précisent des spécificités au croisement d'autres facteurs et rapports socioculturels. Par conséquent, déceler les stratégies des migrantes dans leur diversité et, de surcroît, les appréhender en rapport avec les stratégies des hommes en situations migratoires similaires, nous semble faire sens. Nous visons alors plutôt à amorcer de nouvelles pistes de recherche et à fournir quelques clés de lecture quant aux comportements migratoires des femmes qualifiées et hautement qualifiées.
- 4 Afin de développer cette analyse, nous organiserons notre article en quatre parties. Dans un premier temps, quelques brèves considérations théoriques permettront de comprendre pourquoi peu d'attention a été accordée aux femmes migrantes dans les recherches consacrées aux *skilled migrations*. Ensuite, nous examinerons les conditions structurelles qui encadrent et limitent les possibilités des personnes fraîchement immigrées à intégrer le marché du travail canadien. Nous mettrons en lumière certains facteurs institutionnels qui contribuent à la discrimination des femmes en général, et des femmes migrantes tout particulièrement. En troisième lieu, à partir de nos propres données de terrain, nous qualifierons les stratégies spécifiques que les femmes roumaines développent en étant confrontées aux opportunités et aux contraintes de la société et du marché canadiens, pour aborder enfin les impacts que ces stratégies ont sur la recomposition des rapports de genre et des dynamiques migratoires.

## **Absence ou invisibilité des femmes dans les flux migratoires de travailleurs qualifiés ?**

### **Les femmes dans les études migratoires**

- 5 Les migrations internationales comportent de nos jours une composante féminine significative. Près de la moitié des migrants dans le monde sont des femmes, et dans quelques pays comme les États-Unis et le Canada, leur nombre dépasse celui des migrants hommes<sup>6</sup>. Cependant la migration des femmes a été longtemps négligée par la recherche en sciences sociales ; c'est seulement depuis les années quatre-vingt que l'on constate un intérêt marqué pour ce sujet (Morokvasic, 1984 ; Phizacklea, 1983 ; Moser et Young, 1982). Mais les outils de recherche sont encore peu adaptés, les modèles conceptuels dans le cadre des travaux sur les migrations étant restés pendant longtemps insensibles aux aspects de genre. Grieco et Boyd montrent que les théories migratoires ont connu une intégration lente et progressive des facteurs explicatifs liés au genre, en privilégiant d'autres rapports de pouvoir. Dans les années soixante-dix, les approches classiques des phénomènes migratoires en termes de processus « push-pull » considéraient les migrants comme des groupes homogènes, à dominante masculine. Les femmes restent pratiquement invisibles dans cette période tant dans les flux que dans les études migratoires. Ensuite, les approches structuralistes et néo-classiques fondées sur les théories du système-monde et du capital humain, tout en apportant un regard renouvelé sur les phénomènes migratoires, ont été critiquées pour avoir incorporé le genre en ajoutant une variable féminine à un cadre déjà existant, au lieu de donner aux relations de genre un rôle explicatif (Grieco et Boyd, 1998). En effet, au début des années quatre-vingt, une partie des études pionnières qui ont intégré la catégorie « femme » reposait sur un double postulat. D'une part, selon la théorie des rôles des sexes, les femmes seraient ancrées dans leurs rôles traditionnels liés à la sphère domestique ce qui limite de façon drastique leur mobilité. D'autre part, la demande de force de travail sur le marché et les liens que les hommes cultivent dans la sphère publique faciliteraient la migration masculine. Il en résulte que les femmes ne migreraient qu'au sein des processus de réunification familiale en suivant leurs conjoints. Elles se contenteraient d'un rôle de migrantes dépendantes et passives (Hondagneu-Sotelo, 2000).
- 6 Bien que les approches intégratives aient fait plus tard un pas en avant en ajoutant un niveau méso-social qui permet de mieux saisir les interactions au sein de plusieurs unités d'analyse

comme la famille, le foyer, le réseau social, elles ne prennent toujours pas explicitement en compte les effets de l'autorité patriarcale, familiale et sociétale. Ceci laisse entendre que la famille ou les réseaux sociaux seraient des « acteurs stratégiques unifiés », en ignorant donc les relations de pouvoir à l'intérieur de ceux-ci (Goss et Lindquist, 1995 ; Grieco et Boyd, 1998). C'est surtout à partir du début des années quatre-vingt-dix que se multiplient les études s'intéressant aux relations de domination entre les sexes au sein des foyers et mettant en exergue les rapports de pouvoir hommes/femmes et les hiérarchies générationnelles qui influencent les stratégies, les décisions et les formes migratoires (Grasmuck et Pessar, 1991 ; Kibria, 1993 ; Hondagneu-Sotelo, 1994). Ces études montrent que les relations de genre et les modèles genrés de reproduction des sphères de la famille et du travail se transforment à travers les processus migratoires. L'accent est mis sur l'émergence de relations de genre plus égalitaires en ce qui concerne les processus décisionnels dans la famille, le partage des tâches domestiques, la mobilité de la femme à l'extérieur du foyer, ainsi que sur d'autres formes d'intersection et d'articulation des sphères privées et publiques (Hondagneu-Sotelo, 2000). De nombreuses catégories politiques et scientifiques établies sont de ce fait remises en cause. Les couples public/privé, famille/travail, productif/reproductif sont questionnés sous un angle nouveau, en permettant de saisir des stratégies de résistance ou d'innovation des femmes migrantes. Ainsi, les trajectoires des femmes migrantes incorporent des récits de rupture et d'*empowerment* ; la migration émancipe et transforme les femmes en entrepreneures de leurs propres parcours de vie (Morokvasic, 1991 ; Riaño, 2003 ; Mozère, 2002).

7 Par ailleurs, depuis une dizaine d'années cette problématique apparaît à la fois en tant qu'objet de recherche renouvelé et enjeu socio-politique. De nouvelles perspectives théoriques apparaissent. Elles s'intéressent aux effets de genre liés à des facteurs structureaux (familiaux, sociétaux et culturels) en relation avec les processus migratoires à toutes leurs étapes — pré-migratoire, migratoire et post-migratoire (Grieco et Boyd, 1998 ; Pessar et Mahler, 2001 ; Kofman, 1999). Dorénavant la participation croissante des femmes migrantes au marché mondial du travail nécessite d'être prise en compte. En effet, le développement actuel des études féministes et des études sur le genre et les changements qui s'opèrent dans le champ de la sociologie du travail (Maruani, 2001) contribuent à l'émergence d'une perspective genrée des migrations internationales sur une base conceptuelle renouvelée. Plusieurs auteurs proposent aujourd'hui non seulement de porter attention aux différences de genre dans le recrutement sur le marché de travail, mais d'analyser l'influence que les rôles, les droits et les rapports de genre dans les sociétés d'origine et d'accueil exercent sur les comportements migratoires des femmes (Grieco et Boyd, 1998 ; Riaño, 2003 ; Morokvasic *et al.*, 2003). En sortant de la sphère domestique, il conviendrait aussi de s'intéresser à la façon dont la variable genre est incorporée au niveau des structures institutionnelles politiques et économiques, dans les politiques d'immigration et de recrutement sur le marché international du travail.

8 Cependant, malgré l'énorme avancée réalisée dans ce domaine de recherche depuis une vingtaine d'années et la complexification analytique de la position des femmes migrantes dans le jeu social, les études qui portent un regard genré sur les processus migratoires continuent d'envisager les femmes soit comme des migrantes-dépendantes, ancrées dans leur rôle traditionnel d'épouse et de mère (Piper, 2003), soit comme des pourvoyeuses de main-d'œuvre non-qualifiée et bon marché, occupant des niches spécifiques sur le marché du travail (Sassen, 1991 ; Morokvasic, 1993 ; Mozère, 2002). Selon Kofman, une approche axée sur la migration des femmes qualifiées fait toujours défaut (2000).

### Où sont les migrantes qualifiées ?

9 En s'interrogeant sur les raisons de l'invisibilité des femmes qualifiées et des relations de genre dans les études sur les *skilled migrations*, Eleonore Kofman (2000) met en évidence l'évolution et les carences de la recherche en sciences sociales à ce sujet. Si l'on considère les migrations des scientifiques et la mobilité des cadres au sein des entreprises transnationales ou des milieux financiers et d'affaires (Meyer, 1995 ; Barré *et al.*, 2003 ; Gaillard et Gaillard, 1999 ; Iredale, 2001), on remarque que la recherche s'est concentrée exclusivement sur des domaines professionnels auxquels les femmes ont eu traditionnellement peu accès. En effet, malgré un

*sex ratio* plutôt équilibré dans des secteurs comme la santé ou l'éducation, la thématique des femmes qualifiées, de leurs stratégies et rôles dans la dynamique des processus migratoires de date récente, est marginalisée dans la littérature scientifique. Pourtant, la migration des cerveaux est devenue un phénomène important qui présente des aspects surprenants en richesse et s'accompagne de stratégies de reproduction et de développement novateur. Les femmes possèdent des niveaux d'instruction de plus en plus élevés et elles ont accédé ces vingt dernières années à des professions auparavant exclusivement masculines. Des changements au sein des systèmes d'éducation et du marché du travail, tant dans les pays d'origine que dans ceux d'accueil, engendrent de nouvelles dynamiques migratoires des femmes. Cette dimension reste cependant sous-explorée, voire ignorée par la recherche consacrée aux migrations des compétences. Une autre explication de l'invisibilité des femmes-travailleuses qualifiées serait le type d'approches qui a été longtemps appliqué aux *skilled migrations*. Fondées sur la théorie du capital humain, elles ont mis en avant l'idée que les migrants hautement qualifiés se déplaceraient sur le marché pour maximiser l'investissement dans leur formation, à l'appel de forces économiques d'attraction polarisée (Meyer et Charum, 1995 ; Salt, 1988 ; Iredale, 1999). En ce sens, la conjugaison de plusieurs éléments<sup>7</sup> concourt à l'émergence de logiques structurelles qui circonscrivent les projets migratoires des professionnels hautement qualifiés. En effet, leur recrutement et leur mobilité sont soutenus par les réseaux institutionnels des gouvernements qui facilitent l'échange global de compétences. Cette perspective macro socio-économique s'intéresse peu à l'univers social du migrant, à ses attaches familiales, et en général, aux dynamiques micro-sociales que les migrations des femmes peuvent davantage révéler grâce à leur assignation prioritaire à la sphère reproductive. Aujourd'hui, on s'accorde à accepter que les cerveaux ne soient pas des « électrons libres », qu'ils ne soient pas déconnectés des contextes micro et méso-sociaux de leurs mobilités. Car, en dépit de la forte attraction exercée par un marché exigeant et dynamique, les migrations des professionnels hautement qualifiés ne s'inscrivent pas uniquement dans une logique marchande. De fait, elles représentent une réponse nuancée, dans des contextes locaux et nationaux spécifiques. Si l'absence d'une infrastructure performante ou d'opportunités de développement dans les pays d'origine participe à pousser les spécialistes au départ, leurs trajectoires et projets de vie sont souvent très complexes, fruits de la capacité des individus à négocier avec les structures étatiques qui encadrent leurs migrations, à mobiliser des ressources variées et à adapter leurs attentes dans un permanent jeu des possibles (Nedelcu, 2004). De surcroît, les réseaux sociaux, dont disposent les personnes migrantes, les milieux familiaux et professionnels ainsi que les facteurs culturels et économiques spécifiques aux sociétés d'origine et d'accueil, ont une influence incontestable sur la décision d'émigrer, le choix des pays de destination et sur les stratégies développées pour accomplir des projets complexes, non seulement migratoires et professionnels, mais également de vie.

10 L'importance de la migration des femmes qualifiées dans les flux de professionnels a été principalement signalée dans les études portant sur les pays traditionnels d'immigration — comme le Canada, les États-Unis, l'Australie. Au Canada par exemple, la politique d'immigration privilégie la sélection des travailleurs qualifiés sur la base d'un système à points, en rapport avec des qualifications en demande sur le marché du travail et des compétences professionnelles, sociales et linguistiques spécifiques<sup>8</sup>. Mais si la majorité des requérants principaux dans cette catégorie sont hommes et chefs de famille (Kofman, 2000), les données sur les flux des femmes doivent requérir l'attention. Car si la plupart des femmes entrent au Canada plutôt en tant que personnes à charge des requérants principaux (majoritairement hommes) ou dans un contexte de regroupement familial, cela ne signifie pas qu'elles présentent un faible niveau de formation ou de ressources (Ruddick, 2004). L'intégration du marché du travail qualifié n'est pourtant pas facile à faire du fait des barrières socio-structurelles qui en conditionnent l'accès.

## **Le Canada, terre de promesses**

« *Qu'est-ce que j'attendais du Canada ? Du respect. Que je sois respectée* » (Ligia, 39 ans, Ingénieure en télécommunication).

- 11 Les projets migratoires des femmes sont nourris par des motivations et des aspirations complexes. L'enquête a montré que leurs attentes et stratégies se recomposent en permanence, en fonction des contraintes et des opportunités, et dans un souci de cohérence de l'identité et de l'agir qui n'est pas toujours facile à maintenir. Les conditions de l'immigration au Canada permettent de comprendre les éléments structurels qui régissent ces migrations, ainsi que pour évaluer leur effet sur la mobilité de la population qui fait l'objet de notre analyse.

### Accès des immigrant(e)s qualifié(e)s au marché du travail canadien

- 12 Le Canada a une politique migratoire sélective et ciblée. En privilégiant l'entrée des travailleurs qualifiés, des investisseurs, des entrepreneurs et de leurs familles, elle vise à combler le besoin en force de travail et à assurer une absorption optimale sur le marché<sup>9</sup>. L'immigration joue un rôle clé pour la croissance de la population, tout en représentant un moyen pour contrecarrer son vieillissement croissant. Une répartition équilibrée hommes-femmes caractérise les cohortes annuelles d'immigration. Les statistiques sur l'immigration au Canada entre 1966 et 1996<sup>10</sup> montrent que, en dépit d'une augmentation progressive du nombre des immigrants admis, le profil démographique n'a presque pas subi de changements au cours des trente dernières années. L'ampleur de l'immigration des femmes au Canada n'est donc pas un phénomène récent, la part des immigrantes étant même toujours restée légèrement supérieure à celle des immigrants avec une prépondérance nettement marquée dans les catégories d'âge de 20 à 29 ans et de plus de 50 ans. Pourtant, les performances des hommes et des femmes migrant(e)s sur le marché du travail ne sont pas identiques. Pour mieux situer la composante féminine de l'immigration au Canada, nous allons nous appuyer sur des données du ministère Citoyenneté et Immigration Canada (CIC).
- 13 Les données de 1996 concernant le marché du travail montrent qu'une spécialisation et une ségrégation du marché du travail en fonction du sexe sont incontestables<sup>11</sup>. Selon les déclarations d'intention de travail des immigré(e)s à l'entrée au Canada, les groupes de professions à dominante masculine sont principalement : « entrepreneurs, investisseurs, directeurs, administrateurs et personnel assimilé », « travailleurs spécialisés dans les ventes », « agriculteurs, horticulteurs et éleveurs », « fabrication, montage et réparation », « travailleurs du bâtiment ». Tandis que les secteurs où prédominent les femmes sont les suivants : « personnel administratif et travailleurs assimilés », « travailleurs spécialisés dans les services », « enseignants », « sciences sociales et secteurs connexes ». Évidemment, il s'agit de projets orientés en fonction des qualifications et des compétences réelles des migrant(e)s, mais surtout en fonction de la demande du marché du travail canadien, qui s'avère restrictive et contraignante. Cette tendance à la polarisation du marché du travail est confirmée par une étude plus récente (CIC, 2003) qui documente la répartition des immigrant(e)s selon le niveau de compétence professionnelle en cinq catégories (« 0 – gestion », « A – personnel professionnel », « B – personnel spécialisé », « C – personnel intermédiaire et de bureau » et « D – personnel élémentaire »). L'analyse de cette répartition montre que deux tiers des requérants principaux qualifiés et plus de la moitié des personnes à leur charge possèdent des compétences de niveau professionnel, et qu'un nombre croissant d'hommes sont sélectionnés à ce niveau. Inversement, un pourcentage de plus en plus élevé de femmes est associé aux professions de bureau.
- 14 Une autre étude de CIC (1999) portant sur « les résultats économiques des immigrant(e)s selon le niveau d'études lors de l'obtention du droit d'établissement » met en évidence que, en 1995, les titulaires d'un diplôme universitaire lors de leur arrivée au Canada et qui se trouvaient au pays depuis cinq ans ou plus ont déclaré des revenus d'emploi comparables ou supérieurs à la moyenne canadienne (de 27 848 CAD/année)<sup>12</sup>. Mais si on regarde de plus près les spécificités des parcours des hommes et des femmes à l'intérieur de cette catégorie, deux aspects sont révélateurs des inégalités liées au genre. Ainsi, d'une part, les immigrants ont déclaré des revenus d'emploi moyens plus élevés que les immigrantes de la même cohorte. D'autre part, il est à noter que, si les immigrants titulaires d'un diplôme universitaire dépassent le revenu moyen canadien deux ans après leur arrivée au Canada, leurs homologues femmes arrivent à dépasser la moyenne canadienne seulement sept ans et demi après leur entrée au

- pays et la moyenne des femmes canadiennes six ans après. Cependant, l'écart observé entre les revenus des immigrants femmes et hommes (les femmes gagnant environ 38 % de moins que les hommes) est inférieur par rapport à l'ensemble des déclarants canadiens (42 %). Par conséquent, on peut imaginer qu'il ne s'agit pas d'une discrimination des femmes migrantes, mais plutôt des conditions structurelles d'inégalité qui désavantagent les femmes en général.
- 15 Les performances économiques des immigré(e)s et leurs comportements d'intégration socioprofessionnelle sont également influencés par la catégorie d'admission. Ainsi, une autre étude de CIC (1998b), basée sur l'analyse des performances économiques des immigrants admis entre 1980 et 1995, montre que les requérants principaux de la catégorie « économique » (travailleurs qualifiés, investisseurs, entrepreneurs) affichent des revenus d'emploi plus élevés que la moyenne canadienne, ainsi qu'un faible recours à l'assurance-chômage et à l'aide sociale (inférieur à celui de la moyenne canadienne) ; les conjoint(e)s et les personnes à charge de la catégorie « économique », tout en affichant de faibles revenus d'emploi, recourent rarement à l'assurance-chômage et à l'aide sociale. De leur côté, les personnes immigrées de la catégorie « famille » affichent de faibles revenus d'emploi et un recours élevé à l'assurance-chômage et à l'aide sociale. Selon cette étude, un élément explicatif pourrait être le fait que les requérants principaux de la catégorie « économique » soient passés par un processus de sélection exigeant et qu'ils sont censés s'être préparés pour maximiser la probabilité de réussir sur le marché du travail. Par contre, les personnes à charge et celles de la catégorie « famille » ont, peut-être, moins de compétences (professionnelles, linguistiques, sociales) pour participer d'une manière similaire au marché du travail et à la vie socioprofessionnelle dans la société canadienne. Mais on remarque qu'aucune analyse des comportements hommes-femmes n'est faite au sein de ces catégories.
- 16 Ensuite, si on analyse brièvement les données disponibles sur l'immigration au Canada en 2002<sup>13</sup>, sur un total de 229 058 immigrés, les travailleurs qualifiés (requérants principaux et personnes à charge) forment une majorité d'environ 54 %. La répartition hommes-femmes est équilibrée dans l'ensemble. Concernant le niveau de scolarité à l'entrée, environ 46 % des immigrés ont déjà une formation « *bachelor*, maîtrise et doctorat ». Les femmes représentent un quart des requérants principaux dans la catégorie « travailleurs qualifiés » — soit 13 556 (25 %)<sup>14</sup> contre 39 892 (75 %) hommes. Elles forment, par contre, la majorité de la catégorie « travailleurs qualifiés — personnes à charge » (43 042, soit 61,55 % de cette catégorie). En croisant les variables : niveau de scolarité, sexe et catégorie d'entrée, force est de constater que si dans la catégorie « travailleurs qualifiés — requérants principaux », environ 83 % des hommes et 80 % des femmes ont accompli des études de niveau « *bachelor*, maîtrise et doctorat », parmi les « travailleurs qualifiés — personnes à charge », la situation se présente différemment. Les femmes, plus nombreuses dans cette catégorie (27 536 femmes contre 9 624 hommes), sont aussi plus qualifiées. Ainsi, si environ 35 % d'hommes ont moins de 12 années d'études et environ 40 % ont un niveau « *bachelor*, maîtrise ou doctorat », seulement 21 % des femmes ont moins de 12 années d'études, tandis qu'environ 53 % d'entre elles ont un niveau « *bachelor*, maîtrise ou doctorat ».
- 17 Ces chiffres montrent sans équivoque que, si la plupart des femmes entrent au Canada avec un statut de migrant à charge, elles ne manquent pas d'une formation de haut niveau. Les analyses mentionnées ci-dessus suggèrent cependant que les femmes se trouvent dans des positions désavantagées sur le marché du travail, affichant des revenus d'emploi moins élevés que les hommes, avec un recours plus fréquent à l'assurance-chômage et à l'aide sociale. Peu d'études permettent toutefois, pour l'instant, de mettre en évidence des comportements différenciés (ou non) des hommes et des femmes migrants (Ruddick, 2004). Par ailleurs, l'intérêt récent que l'administration canadienne — via le ministère « Citoyenneté et Immigration Canada » — manifeste pour la compréhension des limites de l'insertion professionnelle des immigrés de la catégorie « travailleurs qualifiés » se restreint à l'étude des difficultés et des performances des requérants principaux de cette catégorie. Des écarts importants sont observés entre les hommes et les femmes à l'intérieur de ce sous-groupe, mais aucune étude n'est consacrée aux migrant(e)s qualifié(e)s de la catégorie « travailleurs qualifiés – personnes à charge » (CIC, 2003).

- 18 Cet aperçu des conditions structurelles qui circonscrivent les migrations des travailleurs qualifiés au Canada, sans être exhaustif, nous permettra ensuite de mieux comprendre les phénomènes d'adaptation, d'intégration ou d'exclusion auxquels les femmes roumaines sont sujettes sur le marché du travail canadien.

### La migration et le profil des professionnel(le)s roumain(e)s hautement qualifié(e)s au Canada

- 19 Il a fallu moins de dix ans pour que la Roumanie se situe parmi les dix premiers pays source d'immigration au Canada, avec une croissance régulière des flux migratoires vers ce pays<sup>15</sup>. En 2002, elle vient en 7<sup>ème</sup> position des pays-source (et 1<sup>er</sup> pays-source européen), après les grands fournisseurs asiatiques d'immigrés au Canada : la Chine, l'Inde, le Pakistan, les Philippines, l'Iran et la Corée du Sud. Le système canadien de sélection à points favorisant l'immigration des professionnels avec un niveau élevé d'éducation et en possession de compétences pointues et recherchées sur le marché du travail canadien, la grande majorité des migrants roumains, hommes et femmes confondus, sont des travailleurs qualifiés et hautement qualifiés<sup>16</sup>. Un nombre important de personnes à charge, sans être passé par le système de sélection canadien, bénéficient d'un haut niveau de formation acquis dans le pays d'origine.
- 20 Le statut à l'entrée des migrant(e)s est la résultante des trajectoires personnelles et des conjonctures socio-économiques qui encadrent leur mobilité. Pour bien cerner le profil des migrant(e)s roumain(e)s au Canada, regardons leurs conditions de départ. Tout d'abord, le système roumain d'éducation a longtemps privilégié l'enseignement supérieur technique. En Roumanie, les écoles polytechniques ont connu un développement important dans les années soixante-dix. Le régime communiste a beaucoup investi dans ce type d'enseignement, censé être le moteur de l'industrialisation accélérée propre à l'économie planifiée. Pour des raisons idéologiques, les femmes roumaines ont été fortement incitées, pendant la période communiste, à s'investir dans des professions traditionnellement masculines (ingénieures, techniciennes, travailleuses en bâtiment, etc.). L'égalité des sexes faisait partie du projet politique d'uniformisation et d'effacement des différences sociales dans la société communiste. Ce projet n'a réussi que partiellement, car s'il a encouragé la participation égalitaire des femmes et des hommes sur le marché du travail, il a permis en même temps la reproduction des inégalités dans la sphère privée (Popa, 2003). Par ailleurs, un fort taux de scolarisation (l'enseignement obligatoire de douze ans avait été généralisé à partir des années quatre-vingt) induit une relative surqualification de la main-d'œuvre, féminine en particulier.
- 21 Bien que de haut niveau, la formation technique a connu ensuite un déclin avec la dégradation de certains secteurs économiques consécutive à la chute du communisme. Un bon nombre d'ingénieur(e)s se sont retrouvés sans emploi après 1989, et forcé(e)s à une reconversion professionnelle (Zamfir *et al.*, 2000). À partir du début des années quatre-vingt-dix, la Roumanie est devenue un « *pool* » de compétences informatiques. C'est la conséquence heureuse d'une reconversion prévisible de l'enseignement technique qui, conjugué avec la tradition d'une école roumaine en mathématiques de haut niveau, a permis de constituer une base solide pour un enseignement supérieur performant dans le domaine des technologies de l'information (IT). Si le secteur IT est devenu prioritaire dans le développement économique du pays<sup>17</sup>, la masse de spécialistes hautement qualifiés dans les technologies de l'information et de la communication n'est cependant pas intégralement absorbable par le marché national. Les spécialistes sont nombreux à quitter le pays et les causes principales de leur migration sont : l'instabilité du marché du travail, les opportunités et les perspectives d'emploi et de carrière plus intéressantes à l'étranger qu'en Roumanie (en termes de salaires, outils, technologies, savoirs, etc.), les aspirations et les attentes d'une meilleure qualité de vie, mais aussi la déception et la frustration relatives à un système politique corrompu et une économie instable (Comsa, 2001 ; Ferro, 2004). S'ajoutent à tous ces facteurs la politique canadienne d'immigration, incitative à l'égard d'un grand nombre de travailleurs qualifiés, offrant des procédures facilitées de naturalisation ainsi qu'un marché dynamique des compétences, ce qui renforce l'attractivité de cette destination par rapport aux pays de l'Europe. Il en résulte une migration massive vers le Canada de professionnel(le)s roumain(e)s, avec au moins

16 ans de scolarité et au moins deux ans d'expérience de travail avant le départ, souvent dans une entreprise internationale, et/ou avec une expérience migratoire préalable dans un pays européen, possédant de bonnes compétences linguistiques. Les professions techniques et informatiques sont largement représentées, mais ce profil n'est pas exclusif (Nedelcu, 2002 ; Ferro, 2004).

### Barrières structurelles à l'entrée

- 22 L'insertion sur le marché du travail canadien n'est cependant pas assurée par la seule possession d'une formation appréciée par le système de points à l'entrée. Les ressources sociales et les compétences linguistiques limitées des nouveaux arrivants, la méconnaissance des mécanismes du marché local du travail ainsi que la politique canadienne de protection des ordres professionnels discriminatoire à leur égard, expliquent en partie les difficultés que la plupart des migrants rencontrent au début de leur vie au Canada (Krahn *et al.*, 2000 ; Man, 2004 ; Ruddick, 2004).
- 23 En effet, dans ce pays, la reconnaissance des qualifications et des compétences acquises dans d'autres systèmes de formation et de travail est soumise à l'autorité des ordres professionnels. Or, le « Rapport sur les professions : tendances et questions récentes » du CIC (2003) met en évidence qu'un nombre croissant de travailleurs qualifiés admis au Canada visent à exercer une profession protégée. La proportion de ces migrants varie fortement d'un pays source à l'autre, en fonction de la composition, en termes de professions, des marchés du travail de ces pays. Dans le cas des Roumains, environ un quart de l'ensemble des immigrant(e)s avaient en 2002 l'intention d'exercer une profession réglementée (CIC, 2003). Des difficultés inévitables en matière d'intégration au marché du travail en découlent. Prenons par exemple le cas de l'Ordre canadien des ingénieurs : la certification dans la profession d'ingénieur est un processus discriminatoire et de longue haleine. Une formation complémentaire est exigée afin que les compétences soient reconnues et validées (Slade, 2003). Bien que souvent plus qualifiés que leurs homologues canadiens, les ingénieurs immigrés, hommes et femmes confondus, rencontrent de ce fait beaucoup de difficultés à regagner le statut professionnel dont ils jouissaient dans le pays d'origine (Salaff et Greve, 2003 ; Couton, 2002 ; Chica, 2004). Les barrières évoquées par nos interlocuteurs sont d'ailleurs multiples : l'accès à l'information, l'exigence d'avoir acquis une expérience canadienne, le coût des formations supplémentaires, les compétences linguistiques spécifiques, la procédure compliquée et coûteuse d'équivalence des diplômes, etc.
- 24 Quant aux femmes immigrées plus particulièrement, une étude récente (Slade, 2003) montre qu'elles possèdent souvent des qualifications dans des professions non-traditionnelles pour les femmes au Canada<sup>18</sup>. Il serait dans ce cas d'autant plus difficile pour une femme immigrée de s'affirmer dans une profession habituellement dominée par les hommes. En plus des difficultés inhérentes à l'installation dans un autre pays, les migrantes doivent également surmonter les barrières des préjugés et des mentalités rémanentes d'une société par tradition peu ouverte aux femmes qualifiées (Slade, 2003). En outre, plusieurs études montrent que d'une part, la rigide division sexuelle du travail au Canada empêche de mettre en valeur l'éducation et l'expérience préalable des femmes immigrées dans les domaines des sciences et technologies. D'autre part, les politiques étatiques protectionnistes dirigent et requalifient les migrant(e)s hautement qualifié(e)s en fonction des besoins immédiats du marché (Slade, 2003 ; Chica, 2004). Il s'ensuit qu'en dépit du fait qu'environ 15 % des femmes annuellement entrées au Canada en tant qu'immigrées ont des diplômes universitaires en Sciences et Technologies, leurs connaissances restent fortement sous-utilisées. Par conséquent, il n'est pas étonnant qu'elles se déqualifient temporairement, après leur arrivée au Canada. C'est par ailleurs une des critiques très âpres que les migrantes que nous avons interviewées adressent au système canadien d'immigration : « ils essorent toute l'Europe de cerveaux pour les utiliser à leur bonne volonté » (Lidia, 34 ans, ingénieure mécanicienne). Les Roumaines sont nombreuses à qualifier le « système » de « pervers » car, à la lumière de leurs propres expériences, elles considèrent que les migrants qualifiés sont sélectionnés moins pour leurs compétences

spécifiques que pour le potentiel qu'ils représentent en termes de conversion professionnelle orientée en fonction des besoins du marché canadien.

25 La situation est encore plus dramatique pour les médecins, qui n'arrivent que très rarement à exercer leur métier<sup>19</sup>, malgré une pénurie croissante de personnel médical au Canada. Plus nombreuses, les femmes médecins sont encore plus touchées par les effets discriminatoires de la protection de la profession (Salaff et Greve, 2003). « *En tant que médecin tu n'as pratiquement pas de chances. Tu dois être prête à renoncer d'un coup à dix ans de ta vie. Et tu dois te dire "je peux reprendre à zéro, maintenant ma vie est ici, aller à l'école". Et tu retournes à l'université pour tout recommencer* » (Ana, 32 ans, médecin).

26 Seul le cas des informaticiens semble faire figure d'exception. Les programmeurs représentent une catégorie professionnelle qui suit typiquement la dynamique et les tendances d'individualisation du travail sur le marché global. Ils se déplacent souvent à l'appel d'un marché d'une grande flexibilité et s'adaptent à ses exigences. S'agissant d'une profession non-réglémentée par un ordre professionnel et d'un marché dynamique, avec un rythme de croissance explosant durant les années quatre-vingt-dix, la conjoncture économique leur a été très favorable à plusieurs reprises. Cette situation a amplifié l'attractivité de ce marché. Une insertion professionnelle et une ascension sociale rapides dans les années quatre-vingt-dix ont contribué à la reproduction d'une représentation très positive de la migration des informaticiens au Canada, qui a incité et continue d'inciter au départ. En réalité, si vers la fin des années quatre-vingt-dix la demande était devenue tellement importante qu'il suffisait d'une formation intensive et accélérée aux technologies de l'information pour que toute personne désireuse puisse travailler dans la branche, depuis la fin de l'an 2000 le contexte est beaucoup moins favorable. Les opportunités ont diminué de façon drastique et les nouveaux arrivés sont confrontés, ces dernières années, à une crise durable.

## Stratégies différées des femmes roumaines à toronto

27 Mariées ou célibataires, actives ou non actives, toutes n'abordent pas la migration de la même manière. Il y a trois principaux cas de figures qui synthétisent les voies d'entrée au Canada des migrantes roumaines qualifiées : requérante principale, personne à charge d'un requérant principal, réunification familiale. Cette caractéristique n'est pas neutre et contribue à définir la stratégie que la femme va déployer non seulement pour migrer, mais aussi pour s'insérer convenablement dans le monde du travail et dans la société canadienne. Pourtant, quelle que soit la modalité d'entrée, les migrantes sont souvent confrontées à une période d'adaptation et d'incertitude correspondant en règle générale à un déclassement social transitoire (le temps nécessaire pour s'accoutumer à une réalité sociale différente, accroître leurs compétences linguistiques, se connecter aux réseaux professionnels ethniques, etc.). Pour avoir accès aux emplois qualifiés auxquels elles aspirent, les migrantes doivent faire la preuve de leurs compétences dans un contexte en général plus concurrentiel, exigeant et contraignant que celui de départ. Malgré leur niveau élevé d'éducation et de ressources sociales, elles n'échappent pas en général, au moins dans un premier temps, à la discrimination et à la précarité.

28 Tout un nouveau courant de recherche envisage la migration des femmes comme une opportunité d'amélioration de leur statut social par rapport au pays d'origine. En effet, de nombreuses études ont montré que la migration des femmes est synonyme d'émancipation et qu'elle est à l'origine d'une transformation des rapports de genre dans les sphères publique et privée, conduisant à un plus grand pouvoir de décision des femmes dans ces deux espaces (Mozère, 2002 ; Oso et Catarino, 1997 ; Hondagneu-Sotelo, 1994 ; Grieco et Boyd, 1998). Ce phénomène a été particulièrement documenté pour le cas des migrantes peu qualifiées, souvent issues de milieux ruraux. Dans le cas des migrantes qualifiées, nous pouvons cependant nous interroger différemment sur les conséquences de la migration sur le devenir d'une population féminine très active, urbaine, qui jouissait d'un statut socioprofessionnel plutôt valorisant avant le départ. Les rares études qui se penchent sur cette thématique ont plutôt montré la tendance à la déqualification, au moins dans une première phase, de ces migrantes (Man, 2004 ; Riaño, 2003). Elles doivent davantage concentrer leurs efforts et leurs stratégies afin de réussir à faire reconnaître le capital humain dont elles bénéficiaient avant la migration,

dans un contexte social nouveau, moins accueillant et même discriminant à leur égard. De fait, les premiers mois, voire les années après l'arrivée au Canada, représentent une étape de sacrifices qui s'accompagnent souvent d'un réaménagement des tâches et des rapports de genre au sein de la famille. Nous avons par ailleurs constaté que les migrantes roumaines à Toronto, généralement avec un haut niveau d'éducation et très actives dans la sphère publique avant la migration, disposent d'un périmètre d'action plus limité et se retrouvent plus isolées dans le pays d'accueil. Alors, plusieurs questions s'imposent : le statut des femmes s'améliore-t-il toujours par la migration ? Quelles formes prend l'*empowerment* des migrantes qualifiées ? Comment se reproduisent et se réorganisent les relations de genre dans l'espace communautaire et dans la sphère du travail au pays d'accueil ? Par quels biais les migrantes roumaines qualifiées réinvestissent-elles l'espace public ?

« Partir c'est une chose, savoir arriver c'en est une autre »<sup>20</sup>

29 La migration des professionnel(le)s roumain(e)s au Canada relève d'une décision bien réfléchie et préparée longtemps à l'avance, surtout quand elle représente l'aboutissement d'un processus qui s'étale sur quelques années. Le niveau socioprofessionnel de la femme est un premier élément décisif par rapport au choix de sa stratégie migratoire et d'accès au marché du travail. Il s'ajoute ensuite son statut familial, les situations se complexifiant au croisement de ces deux variables.

30 Plusieurs cas de figures sont possibles. Quand il s'agit de couples de professionnels, des choix rationnels sont opérés à chaque étape pour accomplir le projet migratoire. Ainsi, ce sera l'homme ou la femme qui postulera comme requérant principal en fonction de tout un processus d'évaluation objective et instrumentale des compétences respectives et de négociation subjective des rôles au sein du couple. D'ailleurs, ce processus n'est pas linéaire. Ultrieurement, au contact des réseaux mais aussi des opportunités et des contraintes du marché du travail, les projets et les rôles sont souvent reconsidérés.

31 Les femmes en possession des qualifications dans le domaine des Sciences et Technologies demandées sur le marché canadien, même si significativement moins nombreuses que les hommes de même situation, ont en général des comportements migratoires similaires à ceux-ci. Nous pouvons remarquer par exemple que les femmes informaticiennes sont nombreuses, comme leurs homologues masculins, à acquérir des formations complémentaires dans la période pré-migratoire afin de maximiser leurs chances de trouver un emploi dans le domaine IT.

« Pendant six mois, on s'est préparé à plein-temps pour le départ. Tous les jours, 6-8 heures par jour. Des cours d'anglais deux fois par semaine. Ensuite, avec mon mari, on a énormément investi dans les certifications Microsoft. Cela a porté ses fruits, car dès qu'on les a montrées à l'ambassade, on a reçu les papiers [...] Chaque jour on s'informait sur Internet, on a imprimé des cartes de Toronto, on savait où il faut aller et comment s'y rendre. Pendant les deux derniers mois avant le départ on avait envoyé des dizaines de CV par internet. Et trois jours après l'arrivée à Toronto, j'ai déjà eu deux interviews » (Alina, 35 ans, informaticienne).

32 La pratique de validation des compétences par l'obtention de certificats internationaux (par exemple, les certificats Microsoft) est très répandue au sein de cette catégorie professionnelle et la Roumanie fait d'ailleurs bonne figure en se situant parmi les pays avec le plus grand nombre de certifications par année<sup>21</sup>.

33 Dans le cas des couples de professionnels IT (programmeurs, administrateurs de système, analystes de réseau, etc.), les mécanismes d'intégration professionnelle sont également peu différenciés selon le genre. Les réseaux ethniques et les modalités de recrutement en ligne sont les canaux d'accès au marché, les plus souvent utilisés. Une distinction peut cependant se faire en termes de stabilité et de flexibilité de l'emploi. Les hommes sont plus enclins à rechercher une intégration professionnelle où la stabilité de l'emploi n'est pas garantie mais qui se trouve valorisée et gratifiante de par une grande mobilité ascendante au sein du métier, source de reconnaissance et de prestige. Par contre, les femmes apprécient davantage la stabilité de l'emploi et des revenus (contrat à durée illimitée, emploi stable, etc.). Dans le contexte de la

crise économique qui a affecté aussi le domaine IT après l'an 2000, elles mettent en avant les avantages d'un emploi stable :

« Si je regarde autour de moi, les plus touchés [par la crise économique] sont les chasseurs de contrats. Et en général ce sont des hommes, et encore les meilleurs dans leurs domaines. Ils étaient habitués à bien gagner leur vie et aujourd'hui ils sont obligés de revoir leurs attentes à la baisse. Moi, je préfère un salaire plus modeste, mais sûr » (Ioana, 31 ans, analyste système).

34 Les hommes ne sont cependant pas du même avis :

« En 2001, j'ai dû accepter un contrat permanent car le marché est entré en dérive. Mais ce n'est pas très intéressant ; moi, ce que j'aime c'est le "challenge", la liberté d'innover. C'est plus risqué, mais aussi plus stimulant » (Alin, 42 ans, programmeur).

35 Le dénominateur commun reste la place qu'hommes et femmes accordent à la carrière dans leur projet de vie.

36 Quant aux stratégies migratoires des femmes célibataires, nous avons rencontré deux cas de figures prépondérants. Les jeunes professionnelles possédant le capital humain nécessaire pour se faire accepter dans la catégorie « travailleurs qualifiés » passent par le processus d'évaluation et de sélection du programme canadien d'immigration. Quand elles n'ont pas suffisamment de ressources, d'autres canaux sont employés. C'est le cas, par exemple, des stratégies matrimoniales qu'emploient les immigrés roumains célibataires, et qui trouvent leur reflet dans les stratégies migratoires que les futures épouses, candidates à l'émigration, prennent en compte pour accéder au statut de résidente canadienne. Concernant les mariages (Ferro, 2004), les jeunes professionnels roumains préfèrent « *sponsoriser* »<sup>22</sup> des femmes roumaines. Forums matrimoniaux sur Internet, clubs, agences, petites annonces ou réseaux personnels alimentent à la fois l'espoir de « trouver le bonheur » des uns et « le rêve de se faire une vie au Canada »<sup>23</sup> des autres. Ces pratiques viennent souvent à la rencontre des projets migratoires des femmes, en général en possession d'un titre universitaire, fréquemment dans un domaine moins bien apprécié par le système d'évaluation à points. Cette modalité d'accès a des avantages évidents pour les migrantes : d'une part, la procédure d'immigration est significativement raccourcie, d'autre part le futur conjoint a souvent déjà acquis une stabilité matérielle qui va conforter la femme dans ses recherches d'emploi et va lui permettre plus souvent une insertion gratifiante sur le marché du travail. Ainsi, en jouant sur son statut de migrante dépendante, elle s'aménage une conjoncture migratoire moins éprouvante.

« Moi, je ne me laisse pas engloûtir par le système. Toute impasse a une solution ; sinon, il faut l'inventer ! »<sup>24</sup>

37 Les migrantes ne subissent pas passivement les situations contraignantes auxquelles elles sont confrontées en arrivant au Canada. La posture qu'elles adoptent presque sans exception est celle de la résistance, de l'expérimentation, de l'innovation, voire de l'action. Leur capacité à s'adapter aux exigences et à surmonter les difficultés d'accès au marché du travail canadien se mesure en fonction de leur capacité à agir. Nous avons repéré des logiques et des stratégies d'action multidimensionnelles, qui se composent en fonction de plusieurs éléments : les trajectoires de vie des migrantes, les facteurs socioculturels et les contraintes institutionnelles. Si nous nous appliquons par la suite à la mise à plat des mécanismes par lesquels les migrantes roumaines essayent de dépasser les difficultés et les discriminations auxquelles elles doivent faire face, c'est dans la perspective de faciliter la compréhension des processus dont le sens n'est peut-être déchiffrable que dans l'alchimie de l'agencement des facteurs qui les composent.

*Le « networking »*

38 Être connecté aux bons réseaux aux bons moments semble être la clé du succès pour une intégration professionnelle réussie des migrant(e)s qualifié(e)s (Vertovec, 2002). Les nouvelles arrivées ont compris l'enjeu et cherchent à s'insérer rapidement au sein des réseaux de co-ethniques, capables de fournir des informations et des connexions intéressantes. Ces ressources permettent de s'arrimer à la dynamique d'un marché qui ne leur est pas tout de suite compréhensible. Le handicap du manque d'expérience canadienne souvent exigée lors d'un

premier emploi peut, par exemple, être contourné par la recommandation d'un co-ethnique qui travaille déjà dans l'entreprise. Ce mécanisme fonctionne bien pour les domaines de l'informatique où la recommandation sert de garantie de compétence pour l'employeur. « *Je savais que chez nous [dans l'entreprise] il y avait un poste vacant. Mais c'était ce qu'on appelle une position cachée. Et j'ai demandé à mon chef si je pouvais lui recommander quelqu'un. Je ne visais personne à ce moment-là, mais le lendemain je lui ai porté deux CV, dont celui d'une ancienne collègue de travail qui venait d'arriver à Toronto* » (Alina, 35 ans, informaticienne). Les réseaux d'informaticiens roumains sont en effet très denses. Par ailleurs, leurs dynamiques sont intensivement soutenues et médiatisées par ordinateur (Nedelcu, 2002).

39 Le recrutement de « bouche à oreille » correspond à une pratique de solidarité qui se propage dans la plupart des secteurs d'activité et qui permet d'éviter la déqualification, voire l'exclusion. Des réseaux migratoires, professionnels et communautaires se superposent souvent en fournissant des ressources complexes (Nedelcu, 2003). Certains domaines permettent le découpage du marché à partir des critères ethniques ; les réseaux deviennent dès lors les outils d'activation de niches, en termes d'opportunités d'emploi dans une économie concurrentielle. L'immobilier ou les assurances constituent deux exemples typiques dans ce sens, où se superposent réseaux ethniques et professionnels, relativement féminisés, et qui se dessinent en termes de niches autour d'une clientèle ethnique. De fait, dans l'immobilier, deux principales activités y correspondent : agent immobilier et gérant d'immeuble. Prenons un exemple qui montre comment s'est créée une niche ethnique là où il était d'abord question d'un réseau de solidarité et d'un emploi de survie : l'intendance d'immeubles est devenue une telle niche pour les nouveaux arrivés en situation précaire, hommes et femmes confondus, en impossibilité de trouver un premier emploi. Être « super » [intendant] présente plusieurs avantages : les employés profitent de la location gratuite d'un logement dans l'immeuble, ils travaillent en quelque sorte « à la maison » et bénéficient d'horaires flexibles, ce qui leur permet de pouvoir s'occuper à la fois des tâches professionnelles et ménagères. Pour toutes ces raisons, les femmes investissent davantage ce métier. Il s'est développé par conséquent une vraie filière ethnique très féminisée dans le secteur de l'intendance des bâtiments et de la gestion immobilière. Les conséquences sont doubles. Premièrement, un grand nombre ont acquis des formations supplémentaires et ont investi ce champ professionnel dans les échelons supérieurs : gérant d'immeuble, gérant de patrimoine immobilier, etc. En outre, une association des travailleurs roumains dans ce domaine s'est constituée en 2003, comptant environ 160 membres dont les trois quarts sont des femmes. Des filières ethniques de recrutement ont davantage ouvert cette porte d'entrée sur le marché aux nouveaux arrivés. En deuxième lieu, ce phénomène a eu comme conséquence l'apparition de concentrations urbaines de Roumains dans l'aire métropolitaine de Toronto. Des immeubles habités à 90 % par des Roumains sont devenus des lieux de passage pour les nouveaux arrivés. Le rôle social de ces voisinages à fort caractère ethnique est important, car ils permettent la reproduction des relations fortes au sein des réseaux communautaires.

40 Ces configurations et stratégies qui reposent sur un fort esprit d'entreprise des migrant(e)s présentent des avantages incontestables. L'obstacle linguistique étant surmonté, la réussite dépend de la capacité à manier des repères culturels et à instrumentaliser une origine commune. On notera que la mise en réseau amène ces personnes à assumer aussi, grâce à leurs contacts multipliés avec les compatriotes, un rôle de médiateurs communautaires<sup>25</sup>.

### *La formation*

41 Les femmes qui ne trouvent pas facilement un emploi correspondant à leurs attentes sont nombreuses. Menacées de déqualification, elles prennent en considération l'alternative qui consiste à entamer une formation pouvant durer de quelques mois à quelques années. Qu'il s'agisse d'une spécialisation supplémentaire (master, doctorat) dans un domaine proche ou d'une reconversion professionnelle totale, cette option n'est pas perçue comme une déqualification parce que le projet de formation s'accompagne en règle générale d'une ascension sociale et d'un (re)gain de statut. D'autres types de formation pratique de courte durée (stages, cours de qualification ou reconversion, volontariat) ne sont pas tout aussi

valorisantes, mais ouvrent souvent une porte d'accès au marché du travail. Cette alternative est davantage prise en compte par les femmes jeunes, de 25 à 40 ans, qui sont ainsi conduites à reconsidérer les termes de leur projet de vie. Par ailleurs, la reprise des études est un choix coûteux. En particulier, les migrantes mariées ou célibataires avec enfants sont souvent contraintes à un remaniement de l'organisation familiale pour pouvoir s'investir dans une nouvelle formation.

### *L'emploi de survie*

- 42 Il n'est pas rare qu'en raison des difficultés à trouver un emploi correspondant à leurs qualifications pendant les premiers mois, voire les premières années de séjour au Canada, les migrantes soient contraintes à redéfinir leurs attentes. Le choix d'un « emploi de survie » survient au moment où leurs ressources financières initiales diminuent dramatiquement. Notre enquête a montré que les femmes mariées sans enfants<sup>26</sup> sont plus souvent en situation d'accepter un premier emploi en dessous de leur niveau de qualification, fréquemment en tant que travailleuses non spécialisées. Ce choix n'est pas aléatoire, il est habituellement la résultante des stratégies du couple. En règle générale, la priorité est donnée aux hommes dans la recherche d'un emploi conforme à leur degré de formation, stable et bien rémunéré. Dans un deuxième temps seulement, une fois ce projet accompli et la stabilité financière du couple assurée, les migrantes entreprennent leurs études ou s'emploient à réussir une intégration professionnelle valorisante. En choisissant de se « sacrifier » pendant une période temporaire pour conforter le mari dans ses recherches d'un emploi gratifiant, la femme court cependant le risque d'entrer dans un cercle vicieux où la déqualification initiale et l'absence d'expérience canadienne ascendante mènent à l'installation durable dans une situation de précarité (Renaud, 2004 ; Chica, 2004). Par ailleurs, Françoise Battagliola (1984) a montré que cette différenciation entre les carrières féminines et masculines implique une « rigidification de la division du travail » dans le couple. Les relations entre les sexes, appréhendées comme des rapports sociaux qui participent à orienter les carrières, contribuent aussi à jalonner d'une manière déterminante la trajectoire professionnelle de la femme migrante. D'autres facteurs, tels que par exemple l'origine sociale, guident le style d'orientation de carrière. En fonction du capital culturel de la femme et des modèles qu'elle reproduit, ce style peut être soit de type « maintien et adaptation », ce qui va orienter la femme vers des carrières traditionnelles, dans des secteurs conventionnels et des professions féminisées, soit un style « d'ouverture, de créativité et d'audace » qui va faciliter l'accès à de carrières moins traditionnelles (Gagné et Poirier, 1990).

### *Les femmes entrepreneures*

- 43 L'entreprenariat est un autre choix possible afin de contourner la difficulté à intégrer un marché du travail fluctuant et discriminant. Nous avons pu constater de manière générale que, d'une part, les hommes préfèrent plus souvent que les femmes devenir « entrepreneurs de soi-même », en se mettant à leur propre compte (typiquement dans les domaines de l'informatique). En créant ce qu'ils appellent des « *one Man business* » — c'est-à-dire des petites entreprises dont ils sont souvent l'unique employé —, ils offrent leurs services à de potentiels employeurs, en privilégiant le système de *freelance*. D'autre part, lorsque les femmes choisissent de se mettre à leur compte, elles sont plus nombreuses à investir les niches ethniques, développées de manière prépondérante dans le domaine des services : agences de voyage, agences immobilières, agences de *baby-sitting*, commerces ethniques, assurances, cabinets dentaires, etc. Il s'agit en effet de petites entreprises qui font reposer leur activité sur une clientèle principalement roumaine. La propension des femmes migrantes à entreprendre pourrait s'expliquer par le fait que dans la société roumaine d'après 1990, les femmes ont dû s'adapter rapidement aux défis d'une société en transition et à son économie de marché. Ces expériences préalables ont encouragé les migrantes à reprendre le chemin de l'entreprenariat à Toronto surtout que « *le système canadien t'encourage à entreprendre, la bureaucratie est moindre, il suffit d'une semaine pour monter une petite entreprise. Mais il faut avoir un plan d'action bien ficelé pour réussir* » (Anca, 42 ans, propriétaire d'une agence de voyage). Elles parviennent ainsi à engager des carrières créatrices, qui se basent non seulement sur leur

capacité à innover et entreprendre, mais s'appuient surtout sur une dimension relationnelle essentielle à leur travail. La réussite de leur entreprise est en effet fonction du talent des migrantes pour nouer des liens dans la communauté roumaine au Canada et de leur capacité à alimenter continuellement les réseaux qui se tissent autour de leur activité.

### *Les migrations successives*

- 44 Une intégration professionnelle non réussie n'est pas facilement acceptable pour des migrantes qui se savent en possession de compétences recherchées ailleurs dans le monde. Un second projet de mobilité peut s'enchaîner sur l'expérience migratoire au Canada. C'est le cas typique des nombreux couples homme informaticien/femme médecin qui, après avoir obtenu la citoyenneté canadienne, choisissent de migrer aux États-Unis. Le déclassement social des femmes médecins est ainsi évité. En effet, lorsque la migration est motivée par l'épanouissement professionnel et l'accomplissement d'une carrière, il est en général plus difficile de se résigner et de se contenter d'un échec. La ré-émigration apparaît alors comme une sortie plausible d'une situation d'exclusion.
- 45 En somme, ce bref panorama des différentes stratégies professionnelles déployées par les migrantes roumaines qualifiées montre qu'elles mobilisent des ressources variées pour résister aux contraintes et surmonter les difficultés d'accès à un marché du travail discriminatoire à l'égard des femmes en général, et des femmes migrantes tout particulièrement. Par ailleurs, la ténacité dont elles doivent faire preuve pour réussir une intégration qualifiante exige une réorganisation de leur vie familiale qui se traduit souvent par une redistribution, voire une externalisation des tâches de la sphère reproductive.

## **Reproduction des modèles familiaux, nouvelles dynamiques migratoires et rapports de genre**

- 46 L'articulation des sphères professionnelle et familiale dans le cas des couples bi-professionnels a attiré notre attention sur un phénomène récurrent et original. Le taux élevé d'occupation des professionnelles immigrées, les temps de travail flexibles mais accompagnés souvent d'horaires prolongés, les distances étendues propres à une ville métropolitaine comme Toronto ainsi que des structures préscolaires jugées insatisfaisantes ont conduit à des formes inédites d'externalisation du travail domestique et reproductif chez ces couples de migrants roumains. Cet aspect mérite attention non seulement parce qu'il s'agit d'un mécanisme qui permet aux femmes d'éviter la surcharge des tâches domestiques et d'investir pleinement la sphère professionnelle, mais aussi parce que la recomposition des modèles familiaux en situation migratoire a des incidences directes à la fois sur la composition des flux migratoires et sur la dynamique communautaire.
- 47 Ceux qui sont appelés à prendre en charge les tâches domestiques sont souvent les parents des immigré(e)s. Nous assistons ainsi à une reproduction du modèle de la famille élargie qui fonctionnait, pour des raisons différentes, dans le pays d'origine. En effet, en Roumanie, ce modèle héritier du modèle traditionnel villageois est resté une réponse à la précarité économique, traduite souvent par l'impossibilité des jeunes d'accéder à l'immobilier. Ainsi, de nombreux foyers comportent plusieurs générations qui partagent, en collocation, un même appartement. L'aide des parents et des grands-parents au ménage et à l'éducation des enfants représente un soutien important pour les jeunes couples. Par ailleurs, la reproduction de cette forme d'externalisation du travail domestique en situation migratoire induit une migration inédite, celle d'une génération de retraités. Nous assistons ainsi à la présence de plus en plus nombreuse et durable des parents des professionnels roumains immigrés au Canada. De fait, la « *sponsorisation* » des parents dans le cadre du regroupement familial est devenue la suite logique d'une période — qui varie de quelques mois à quelques années — de va-et-vient entre la Roumanie et le Canada, pendant laquelle « grand-mère » et « grand-père » relayent leurs séjours dans les foyers canadiens de leurs enfants. Par ailleurs, nos observations suggèrent que, au moins dans cette première étape de la migration des « grands-parents », les tâches reproductives n'incombent pas naturellement aux « grands-mères » ; ce sont les deux parents des migrants qui les assurent, en général à tour de rôle. De surcroît, nous pouvons faire l'hypothèse que ce travail « non masculin » peut s'avérer même valorisant pour les « grands-

pères », qui justifient ainsi l'utilité de leur présence au Canada dans un contexte où l'absence de compétences linguistiques spécifiques rend leur insertion sociale difficile.

48 La prise en charge de la garde d'enfants et de l'organisation de la vie domestique par les parents représente un coup de pouce important à la carrière de la femme. Cette situation permet habituellement un investissement égal de l'homme et de la femme dans la sphère professionnelle, ce qui se traduit par une participation équilibrée des deux conjoints au revenu du foyer et une mobilité sociale ascendante assez rapide. Par ailleurs, la migration et l'installation permanentes des parents au foyer du couple de migrants surviennent en général quand ce dernier a gagné une stabilité financière et une certaine qualité de vie (traduite le plus souvent par le confort d'une maison acquise suffisamment spacieuse pour accueillir la famille élargie). Outre l'avantage de pouvoir faire carrière, le fait pour les migrantes de se décharger du travail reproductif leur confère aussi la possibilité d'investir davantage l'espace public. En ce sens, il n'est pas rare qu'elles soient à l'origine d'activités communautaires et d'une dynamique socioculturelle roumaine à Toronto. Il s'agit principalement de l'organisation de bals et de soirées culturelles, d'une chorale, de la création d'une troupe roumaine de théâtre, etc. Beaucoup de leurs initiatives prennent d'ailleurs corps autour des besoins spécifiques des parents. En effet, les ressources linguistiques, culturelles et sociales de ces derniers sont fréquemment trop limitées pour leur permettre une bonne intégration à la société canadienne. De plus, ils demeurent souvent entièrement dépendants de leurs fils/filles d'un point de vue financier. Pour palier à une situation de marginalisation des parents immigrés, l'Association des Roumains Canadiens (ARC) propose par exemple des cours d'anglais et d'informatique à l'intention de ces personnes. D'autres programmes sociaux sont envisagés pour leur venir en aide et les rendre plus autonomes dans la société canadienne. Des sorties en groupe pour faire des achats, des excursions, des ateliers d'initiation à la topographie de la ville de Toronto destinés aux « grands-parents » sont quelques exemples d'activités conçues pour rendre possible une vie sociale de ces migrants. Par ailleurs, il n'est pas anodin que ce soient les femmes qui animent prioritairement le département social de cette association, tandis que la participation des hommes est plutôt « *networking and bussiness-oriented* ». Mais, en dépit d'une acclimatation difficile à la société d'accueil, le rôle des parents des immigrés roumains ne se réduit pas à celui de « substituts féminins ». Ils restent très attachés aux réalités du pays d'origine auquel ils continuent de participer, mais à distance<sup>27</sup>. Les parents des migrants parviennent aussi à impulser un rythme régulier aux activités socioculturelles des Roumains à Toronto : conférences littéraires, publication de journaux roumains, fonctionnement d'une bibliothèque roumaine, services religieux, etc. L'origine roumaine est ainsi actualisée au sein, par l'intermédiaire et au-delà de la famille élargie, traditionnellement gardienne des valeurs nationales (Popescu, 2002) ; cette dimension est particulièrement significative en situation migratoire.

## Conclusion

49 La lecture genrée d'une enquête qui se proposait de décrypter les stratégies de conversion des capitaux en situation migratoire à la fois des hommes et des femmes migrant(e)s, nous a permis de repérer la complexité des situations migratoires dans lesquelles se trouvent les migrantes roumaines qualifiées à Toronto et la diversité de ressources qu'elles mobilisent. Les stratégies déployées pour réussir une intégration professionnelle ascendante dans le pays d'accueil suggèrent que les migrantes roumaines ne se contentent pas de subir passivement des situations discriminatoires face auxquelles, pour des raisons macro-structurelles, les femmes sont en général plus vulnérables. En effet, la complexité des stratégies de contournement que nous avons pu identifier — de mise en réseau, de formation, de survie, d'entrepreneuriat, etc. — a révélé toute la richesse des interactions entre facteurs structurels et processus migratoires. Par ailleurs, notre questionnement sur l'éventuelle amélioration du statut des femmes qualifiées et hautement qualifiées par la migration trouve une réponse nuancée. Nous avons montré que les conditions structurelles à l'arrivée induisent une tendance indéniable à la déqualification, voire au déclassement social de ces migrantes, surtout au cours des premières années qui suivent leur installation au Canada. Cependant, confrontées à la pression d'un marché discriminant,

leur *empowerment* prend forme et contenu dans le renouvellement des capacités de résistance, d'innovation et d'action dans un univers socioéconomique nouveau, méconnu et souvent hostile. La recherche a en effet mis en évidence que ces migrantes ont la capacité de répondre de façon originale à des contraintes structurelles défavorables, en fonction de leur capital social et culturel.

50 En outre, nous avons pu constater que si ces stratégies ne sont pas l'apanage des femmes, les comportements migratoires, professionnels et familiaux des hommes et des femmes hautement qualifié(e)s ne sont cependant pas identiques. Face à la reproduction des inégalités de genre à travers les processus migratoires, tou(te)s n'ont pas les mêmes réponses et ne mobilisent pas les mêmes ressources de la même manière. Enfin, l'analyse a mis en lumière une recomposition originale du modèle de la famille roumaine élargie, résultant de l'articulation des sphères professionnelle et familiale des couples bi-professionnels en migration. Les dynamiques migratoires et communautaires qui en résultent nous encouragent à formuler l'hypothèse d'une nouvelle piste de recherche qui pourrait révéler une complexification nuancée des configurations et des dynamiques migratoires, à l'intersection entre logiques professionnelles, facteurs et rapports de genre et solidarités intergénérationnelles multiples.

---

### ***Bibliographie***

BARRE Rémi, HERNANDEZ Valeria, MEYER Jean-Baptiste et VINCK Dominique (2003) *Diasporas scientifiques – Scientific diasporas*, Coll. Expertise collégiale IRD Éditions, 197 p.

BATTAGLIOLA Françoise (1984) Employés et employées. Trajectoires familiales et professionnelles, in *Le sexe du travail : structures familiales et système productif*, PUG, Grenoble, pp. 57-70.

BOYD Monica (1989) Family and personal networks in international migration : recent developments and new Agendas, *International Migration Review*, Vol. 23, pp. 638-670.

CHAUVEL Louis (2001) La responsabilité des générations, *revue Projet* n° 266, pp. 14-22.

CHICA Marie-Thérèse (2004) *Déqualification des travailleuses immigrantes et discrimination salariale*, communication présentée à la 9<sup>ème</sup> Conférence Internationale Metropolis, Genève, 27 sept.-1 oct. 2004.

COMSA Mircea Éd. (2001) *Barometrul de opinie publica*, Fundatia pentru o societate deschisa MMT Romania.

COUTON Philippe (2002) Immigrants hautement qualifiés : questions et tendances récentes, *ISUMA*, 3 (2). ([http://www.isuma.net/v03n02/couton/couton\\_f.shtml](http://www.isuma.net/v03n02/couton/couton_f.shtml))

DE TINGUY Anne (1996) Le départ des cerveaux de la CEI en France : fuite ou mobilité ?, in Mirjana Morokvasic et Hewig RUDOPH H., *Migrants. Les nouvelles mobilités en Europe*, Paris, L'Harmattan.

FERRO Anna (2004) Romanians' email from abroad. A picture of the highly skilled labour migrations from Romania, *UNESCO-CEPES Quarterly*, HEE 23 (3), CARFAX, à paraître.

GAGNE Evelyn et POIRIER P. (1990), *Le choix de carrière de la femme dans une perspective systémique*, Ottawa, Les Presses de l'Université d'Ottawa.

GAILLARD Anne-Marie et GAILLARD Jacques (1999) Les enjeux des migrations scientifiques internationales. De la quête du savoir à la circulation des compétences, Paris, L'Harmattan.

GOSS Jon et LINDQUIST Bruce (1995) Conceptualizing International Labour Migration : A Structuration Perspective, *International Migration Review*, Vol. 29, pp. 317-351.

GRASMUCK Sherri et PESSAR Patricia (1991) *Between Two Islands : Dominican International Migration*, Berkeley : University of California Press.

GRIECO Elisabeth et BOYD Monica (1998) *Women and Migration : Incorporating Gender Into International Migration Theory*, Working Paper, WPS 98-139, Center for the Study of Population, Florida State University. (<http://www.fsu.edu/~popctr/papers/florisastate/1998.html>).

HONDAGNEU-SOTELO Pierrette (1994) *Gendered Transitions : Mexican Experiences of Immigration*, Berkeley : University of California Press.

HONDAGNEU-SOTELO Pierrette (2000) Feminism and Migration, *ANNALS, AAPSS*, 571, September 2000, pp. 107-120.

IREDALE Robyn (1999) The need to import skilled personnel : factors favouring and hindering its international mobility, *International Migration*, Vol. 37, pp. 89-123.

- IREDALE Robyn (2001) The Migration of Professionals : Theories and Typologies, *International Migration*, 39 (5), pp. 7-26.
- KIBRIA Nazli (1993) *Family Tigh trope : The Changing Lives of Vietnamese Americans*, Princeton, NJ : Princeton University Press.
- KRAHN Harvey, DERWING Tracey, MULDER Marlene and WILKINSON Lori (2000) Educated and Underemployed : Refugee Integration into Canadian Labour Market, *Journal of International Migration and Integration*, Winter, 1 (1), pp. 59-84.
- KOFMAN Eleonore (1999) Birds of passage a decade later : gender and immigration in the European Union, *International Migration Review*, Vol. 33, pp. 269-299.
- KOFMAN Eleonore (2000) The Invisibility of Skilled Female Migrants and Gender Relations in Studies of Skilled Migration in Europe, *International Journal of Population Geography*, 6, pp. 45-59.
- MAN Guida (2004) Gender, Work and Migration : Deskillling of Chinese Immigrant Women in Canada, in print in *Women's Studies International Forum*.
- MARUANI Margaret (2001) L'emploi féminin dans la sociologie du travail : une longue marche à petits pas, in Jacqueline Laufer, Catherine Marry et Margaret Maruani Éd.s., *Masculin-Féminin : Questions pour les sciences de l'homme*, PUF, Paris.
- MEYER Jean-Baptiste et CHARUM Jorge (1995) La « fuite des cerveaux » est-elle épuisée ? Paradigme perdu et nouvelles perspectives, *Cahiers des sciences humaines*, 31 (4), pp. 1003-1017.
- Ministère des Travaux Publics et services gouvernementaux (1998a) Immigration et données démographiques canadiennes : État de la recherche. Mai 1998, Recherche et Examen Stratégiques, CIC, Canada. Tiré le 14/01/2004 du <http://www.cic.gc.ca/francais/res/pdf/rsf3iii.pdf>
- Ministère des Travaux Publics et services gouvernementaux (1998b) Les résultats économiques des immigrants selon les catégories d'admission, Collection Profils tirés de la BDIM, CIC, Canada, Tiré le 14/01/2004 du <http://www.cic.gc.ca/francais/res/pdf/rsf3aiii.pdf>
- Ministère des Travaux Publics et services gouvernementaux (1999) Les résultats économiques des immigrants, selon le niveau d'études lors de l'obtention du droit d'établissement, Profils tirés de la BDIM, CIC, Canada. Tiré le 12/01/2004 du <http://www.cic.gc.ca/francais/res/pdf/rsf3aii.pdf>
- Ministère des Travaux Publics et services gouvernementaux (2001) Attrait du travail indépendant pour les immigrants, Série de rapport de recherche de la BDIM, CIC, Canada. Tiré le 14/01/2004 du <http://www.cic.gc.ca/francais/res/pdf/rsf3avii.pdf>
- Ministère des Travaux Publics et services gouvernementaux (2002) Faits et chiffres 2002. Aperçu de l'immigration. CIC, Canada, Tiré le 10/01/2004 du <http://www.cic.gc.ca/francais/pub/faits2002/>
- Ministère des Travaux Publics et services gouvernementaux (2003) Rapport sur les professions : tendances et questions récentes, CIC, Canada, tiré le 21/11/2004 du <http://www.cic.gc.ca/francais/recherche-stats/rapports/menu-speciales.html>
- MOROKVASIC Mirjana (1993) In and out of the labour market : immigrant and minority women in Europe, *New Community*, Vol. 19, pp. 459-484.
- MOROKVASIC Mirjana (1984) Birds of passage are also female, *International Migration Review*, Vol. 18, pp. 890-910.
- MOROKVASIC Mirjana (1991) Roads to independence : self-employed immigrants and minority women in five European states, *International Migration Review*, Vol. 29, pp. 407-420.
- MOROKVASIC Mirjana (1996) La mobilité des élites scientifiques de l'Autre Europe : exode ou circulation ? *Revue d'Études Comparatives Est-Ouest*, 3, pp. 31-73.
- MOROKVASIC Mirjana et RUDOLPH Hedwig Éd.s. (1996) *Migrants. Les nouvelles mobilités en Europe*, Paris, L'Harmattan.
- MOROKVASIC Mirjana, EREL Umut et SHINOZAKI Kyoto Éd.s. (2003) *Crossing Borders and Shifting Boundaries*, Vol. I Gender on the Move, Leske, Budrich, Opladen.
- MOSER Caroline et YOUNG Kate (1982) Women and the Working Poor, *IDS Bulletin*, 12 (3), pp. 54-62.
- MOZERE Liane (2002) Les domestiques philippines « entrepreneures d'elles-mêmes ». Le marché mondial de la domesticité, *Rapport Mission du Patrimoine Ethnologique*, Paris, Ministère de la Culture.
- NEDELUCU Mihaela (2002) E-stratégies migratoires et communautaires. Le cas des migrants Roumains à Toronto, *Hommes et Migrations*, 1240, pp. 42-52.
- NEDELUCU Mihaela (2003) Les technologies d'information et de communication : support de l'émergence d'une diaspora roumaine ?, *Balkanologie* VII (1), juin 2003, pp. 43-63.

- NEDELICU, Mihaela (2004) Introduction. Le saut paradigmatique : de la fuite à la circulation, in Mihaela Nedelcu Éd. La mobilité internationale des compétences. Situations récentes, approches nouvelles. L'Harmattan, coll. « Questions Sociologiques », Paris, pp. 9-17.
- OSO Laura et CATARINO Christine (1997) Femmes chefs de ménage et migration, in Bisilliat J. Éd, *Femmes du sud, chefs de famille*, Paris, Karthala, pp. 61-97.
- PESSAR Patricia R. et MAHLER Sarah J. (2001) Gender and Transnational Migration, *The Center for Migration and Development, Working Paper Series*, Princeton University. WP#01-06e.
- PHIZACKLEA Annie. Éd. (1983) *One Way Ticket : Migration and Female Labour*, London, Routledge and Kegan Paul.
- PIPER Nicola (2003) Wife or Worker ? Worker or Wife ? Marriage and Cross-Border Migration in Contemporary Japan, *International Journal of Population Geography*, No. 9, pp. 457-469.  
[http://cmd.princeton.edu/papers/trans\\_mig.html](http://cmd.princeton.edu/papers/trans_mig.html)
- POPA Raluca Maria (2003) The Socialist Project for Gender (In) Equality : A Critical Discussion, *Journal for the Studies of Religions and Ideologies*, 2 (6) winter, pp. 49-72.
- POPESCU Raluca (2002) Calitatea vietii de familie in Romania, *Rapport interne, l'Académie Roumaine*, l'Institut de recherche de la qualité de la vie.
- RENAUD Jean (2004) The integration of migrants into the labour market, *communication présentée à la 9<sup>ème</sup> Conférence Internationale Metropolis*, Genève, 27 sept.-1<sup>er</sup> oct. 2004.
- RIÑO Yvonne (2003) Migration of Skilled Latin American Women to Switzerland and Their Struggle for Integration, Mutsuo Yamada Éd., *Emigración Latinoamericana : Comparación Interegional entre América el Norte, Europa et Japon. Population Movement in the Modern World VII*, JCAS Symposium Series 19. The Japan Centre for Area Studies, National Museum of Ethnology, Osaka.
- RUDDICK Elizabeth (2004) Skilled Female Immigrants to Canada, *communication présentée à la 9<sup>ème</sup> Conférence Internationale Metropolis*, Genève, 27 sept.-1<sup>er</sup> oct. 2004.
- SALAFF Janet et GREVE Arent (2003) Gendered Structural Barriers to Job Attainment for Skilled Chinese Emigrants in Canada, *International Journal of Population Geography*, No. 9, pp. 443-456.
- SALT John (1988) Highly-skilled international migrants, careers and internal labour markets, *Geoforum*, 19, pp. 87-99.
- SASSEN Saskia (1991) *The Global City*, New York, London, Tokyo, Princeton, Princeton University Press.
- SKILLS FOR CHANGE (1999) Promoting Equitable Participation of Professional Foreign-Trained Immigrant Women, Toronto, Status of Women. [http://www.skillsforchange.org/library/downloads/foreign\\_trained\\_women.pdf](http://www.skillsforchange.org/library/downloads/foreign_trained_women.pdf)
- SKILLS FOR CHANGE (2001) Access for Foreign-Trained IT Professionals : An Exploration of Systemic Barriers to Employment. Tiré le 21/01/2004 du [http://www.skillsforchange.org/library/downloads/access\\_report.pdf](http://www.skillsforchange.org/library/downloads/access_report.pdf)
- SKILLS FOR CHANGE (1998) Dignity and Opportunity : Accessing the Economic Contribution of Foreign-Trained Newcomers. Toronto : Skills for Change. Tiré le 20/01/2004 du [http://www.skillsforchange.org/library/downloads/dignity\\_and\\_opportunity.pdf](http://www.skillsforchange.org/library/downloads/dignity_and_opportunity.pdf)
- SLADE Bonnie (2003) Gender, Race and the Social Construction of Skill in Canadian Engineering : The Deskilling of Immigrant Women Engineers, *Canadian Association for the Study of Adult Education*, Online Proceedings.
- STRAUBHAAR Thomas (2000) International Mobility of the Highly Skilled : Brain Gain, Brain Drain or Brain Exchange, *HWWA Hanbur Institute of International Economics*, Discussion Paper No. 88.
- VERTOVEC Steven (2002) *Transnational Networks and Skilled Labour Migration*, WPTC-02-02. Tiré du [http://www.transcomm.ox.ac.uk/working\\_papers.htm](http://www.transcomm.ox.ac.uk/working_papers.htm)
- WIHTOL DE WENDEN Catherine, DE TINGUY Anne Éds. (1995) *L'Europe et toutes ses migrations*, Paris, Editions Complexe.
- ZAMFIR Elena, BADESCU Ilie et ZAMFIR Catalin Éds. (2000) *Starea societatii romanesti dupa zece ani de tranzitie*, Bucarest, Editura Expert.

## Notes

1 Cet article est une version étayée d'une communication présentée au colloque « Femmes en mouvement », IUED, Genève, 23-24 janvier 2004.

2 Les statistiques roumaines relatives à la présence des Roumains au Canada sont peu fiables. Cependant, nous pouvons compter sur les données des recensements canadiens de la population, qui, même s'ils ne permettent pas une analyse secondaire approfondie, donnent une idée de l'ordre de grandeur de la population canadienne d'origine roumaine. Ainsi, les données du recensement de 1996 révèlent la présence de 107 150 personnes d'origine roumaine, dont 51,2 % de femmes et 48,8 % d'hommes. Il s'agit de personnes qui, tout en ayant acquis la nationalité canadienne, ont déclaré le roumain comme langue maternelle. Au sein de cette population, les immigrés nés en Roumanie ne représentent que 46 400 personnes. En corroborant ces données avec celles du recensement de 2002, au moins 60 520 immigrés roumains de première génération vivent au Canada, dont 21 340 à Toronto, 13 854 à Montréal, 5 750 en Colombie Britannique. Ces données permettent une estimation fiable de la migration permanente des Roumains au Canada, mais ignorent d'autres formes de migration temporaire, pour travail ou études.

3 Il s'agit d'une recherche doctorale que l'auteure, inscrite à l'Université de Neuchâtel, mène depuis 2001.

4 Voir les collections 2000-2003 des revues et journaux roumains *Capital*, *Dilema*, *Adevarul*, *Evenimentul Zilei*, etc.

5 Les données empiriques sur lesquelles repose cette étude ont été collectées en plusieurs étapes, entre février 2001 et octobre 2003, par entretiens compréhensifs et semi-directifs, avec des migrants roumains à différentes étapes du processus migratoire, en Roumanie et à Toronto. 62 personnes ont été interviewées, dont 41 hommes et 21 femmes. Une cinquantaine d'entre eux étaient déjà titulaires d'un diplôme universitaire (au moins 16 années d'études) avant leur arrivée au Canada.

6 IOM *World Migration Report 2000*, United Nation Publications.

7 Il s'agit notamment de l'apparition des pôles d'attraction et la division internationale du marché, les politiques régionales, les agents internationaux qui agissent dans des environnements économiques globalisés, les réseaux globaux qui se tissent entre les migrants qualifiés et les employeurs ou les agences de recrutement, etc. (Iredale, 1999).

8 Le système canadien d'immigration définit trois principales catégories d'immigrants : « économique », « famille » et « réfugiés ». Dans cet article, nous allons nous référer surtout aux deux premières. Dans la catégorie « économique », figurent les immigrant(e)s sélectionné(e)s en raison de leurs compétences, ainsi que leurs conjoint(e)s et autres personnes à charge. Cette catégorie comporte deux sous-groupes : « travailleurs qualifiés » et « investisseurs et entrepreneurs ». Seul le requérant principal de cette catégorie est soumis à l'évaluation de sa désirabilité sur la base d'un système à points qui apprécie son niveau de formation, ses qualifications, son expérience de travail, ses connaissances linguistiques, etc. Dans la catégorie « famille », figurent ceux qui viennent au Canada à des fins de regroupement familial, ainsi que les personnes à leur charge. Ces immigrants ne sont pas sélectionnés sur le même principe d'évaluation, mais ils sont acceptés sur la base des garanties financières présentées par leur parrain déjà établi au Canada.

9 Une étude récente (CIC, 2003) souligne les mutations profondes que l'immigration au Canada a connues pendant la dernière décennie. Il s'agit notamment de l'augmentation du nombre d'immigrés qualifiés, de la concentration des nouveaux arrivés dans certains groupes professionnels et d'une variété plus restreinte des pays source. On peut par exemple constater que de 1996 à 2000, la programmation d'ordinateur constitue la principale profession envisagée par les demandeurs principaux qualifiés. Ainsi, le groupe professionnel « Sciences naturelles et appliquées », auquel appartiennent les ingénieurs, les informaticiens et autres travailleurs des secteurs Sciences et Technologies, représente le groupe dominant. Cependant, le Rapport sur les professions (CIC, 2003) tire un signal d'alarme sur l'écart constaté entre les niveaux élevés de compétences dont disposent les nouveaux arrivés et leur degré de réussite professionnelle.

10 *Statistiques sur la citoyenneté et l'immigration*, 1966-1996, CIC. Tirées le 10/01/2004 de <http://www.cic.gc.ca/english/pdf/pub/1996stats.pdf>

11 *Statistiques sur la citoyenneté et l'immigration* 1996, CIC. Tirées le 10/01/2004 de <http://www.cic.gc.ca/english/pdf/pub/1996stats.pdf>

12 Renaud (2004) montre qu'environ 70 % des personnes immigrées dans la catégorie « travailleurs qualifiés » accèdent à un emploi correspondant à leur niveau d'éducation dans les cinq années suivant leur arrivée au Canada.

13 Faits et Chiffres 2002, CIC Canada.

14 Environ 6 % du total d'immigrés-résidents permanents entrés au Canada en 2002.

15 Si en 1990, la Roumanie fournissait 2 784 immigrés sélectionnés par le système canadien, en 2002 leur nombre est monté à 5 692, dont une large majorité, soit 4 538 immigrés acceptés dans la catégorie

des travailleurs qualifiés (requérants principaux et personnes à charge), *Faits et chiffres (1996-2002). Aperçu de l'immigration*. CIC, Canada ; *Annuaire statistique de la Roumanie 1995-2002*, l'INSSE.

16 Par ailleurs, la majorité des Roumains arrivent au Canada dans la catégorie « économique », tandis que la Roumanie ne figure pas parmi les dix premiers pays-source de la catégorie « famille ».

17 En réponse à une émigration massive des spécialistes IT, des mesures fiscales incitatives (réduction d'impôts, création de parcs technologiques, etc.) tentent de retenir et valoriser ces compétences à l'intérieur du pays. Par ailleurs, depuis la fin des années quatre-vingt-dix, les entreprises informatiques étrangères sont nombreuses à délocaliser leur activité en Roumanie, en mettant à profit une main-d'œuvre spécialisée et bon marché (Ferro, 2004).

18 Ainsi, des 85 780 ingénieurs immigrés au Canada entre 1978 et 2000, environ 12 000 sont des femmes (Couton, 2002 ; Skills for Change, 1999). C'est une proportion non négligeable sachant qu'il s'agit d'une profession dans laquelle les femmes ont été très longtemps invisibles et exclues. Au Canada, elles ne représentaient en 1970 que 0,2 % des ingénieurs certifiés et 3,6 % des étudiants en Génie inscrits dans les universités canadiennes en 1975. En 2000, cette situation avait changé (20,3 % des étudiants en génie étaient des femmes), mais l'accès au marché du travail reste encore tributaire de ces tendances discriminatoires (Slade, 2003).

19 Et cela surtout dans un certain nombre de provinces éloignées, à faible densité de population.

20 Extrait d'entretien (Gabriela, 28 ans, *program developer*).

21 Avec 16 000 certifications IT on-line en 2001, la Roumanie se situe en 1<sup>ère</sup> position en Europe et 6<sup>ème</sup> dans le monde. Source : rapport Brainbench, *Global IT IQ Report*, 2002.

22 Selon l'expression qu'ils utilisent pour indiquer qu'ils se portent garants financiers de leurs futures épouses qui entrent au Canada par la voie du regroupement familial. Cette pratique de la « *sponsorisation* » s'étend souvent aux parents des immigrés, nombreux à rejoindre leurs fils dans l'immigration.

23 Selon les dires de Gino, administrateur de système, 28 ans, qui malgré un divorce et une déception amoureuse « virtuelle » sur le point de se concrétiser par un mariage, continue à fréquenter les forums matrimoniaux en espérant trouver ainsi sa « moitié ».

24 Extrait d'entretien (Maria, 31 ans, comptable en Roumanie, *property manager* à Toronto).

25 C'est le cas de Miruna, 42 ans, qui travaille dans le domaine des assurances-vie et qui, entre autre, organise une chorale roumaine et de Radu, 43 ans, agent immobilier, qui est « *l'âme des fêtes communautaires* ».

26 Les migrantes en couple qui ont des enfants renoncent plutôt à ce genre d'emploi, le coût de l'externalisation de la garde d'enfants étant souvent plus élevé que la part du revenu du couple assurée par l'« emploi de survie » de la femme (en général des emplois très précaires, à temps partiel, mal rémunérés et sans garantie de continuité ou de promotion).

27 Grâce aux équipements à disposition dans les foyers des informaticiens migrants, la lecture de la presse roumaine ou l'écoute des chaînes radio et TV en ligne, l'usage quotidien de l'e-mail et les vidéoconférences hebdomadaires sont devenues des pratiques courantes.

### ***Pour citer cet article***

#### Référence électronique

Mihaela Nedelcu, « Stratégies de migration et d'accès au marché du travail des professionnelles roumaines à Toronto », *Revue européenne des migrations internationales* [En ligne], vol. 21 - n°1 | 2005, mis en ligne le 02 septembre 2008, consulté le 18 mars 2014. URL : <http://remi.revues.org/2349> ; DOI : 10.4000/remi.2349

#### Référence papier

Mihaela Nedelcu, « Stratégies de migration et d'accès au marché du travail des professionnelles roumaines à Toronto », *Revue européenne des migrations internationales*, vol. 21 - n°1 | 2005, 77-106.

### ***À propos de l'auteur***

#### **Mihaela Nedelcu**

Sociologue, Doctorante et collaboratrice scientifique, Institut de Sociologie de l'Université de Neuchâtel, Pierre-à-Mazel 7, 2000 Neuchâtel, Suisse, [Mihaela.Nedelcu@unine.ch](mailto:Mihaela.Nedelcu@unine.ch)

***Droits d'auteur***

© Université de Poitiers

***Résumés***

La mobilité accrue des spécialistes et la féminisation grandissante des flux migratoires sont deux traits incontournables des transformations manifestes de nos jours dans le champ des migrations internationales. Cependant, seulement peu d'attention a été accordée aux femmes migrantes dans les études des « skilled migrations ». À partir des résultats d'une recherche en cours focalisée sur les stratégies de reproduction des capitaux des professionnels roumains en situation migratoire, nous analysons dans cet article, à travers une approche de sociologie qualitative, plusieurs dimensions des trajectoires des migrantes roumaines au Canada : l'impact du statut d'entrée sur leur habilité d'intégration, les stratégies différées que les professionnelles roumaines développent afin de contourner les barrières structurelles qui limitent l'accès au marché du travail canadien, l'influence de la migration sur les modèles familiaux et la recomposition des rapports de genre qui en découle.

**Migration Strategies and Acces to the Labour Market of Romanian Women Professionals in Toronto : Gender Relations and New Migratory Dynamics.**

The academic field of international migration has undergone salient transformations, particularly in respect to two indeclinable aspects : the growing mobility of specialists and the increasing feminisation of the migratory flows. Yet, little attention has been paid to female migrants within the « skilled migrations » studies. This article is based on the results of a research in progress focussing on the strategies of capital reproduction of Romanian professionals in migration. It aims to analyse, using a sociological qualitative approach, several dimensions of the trajectories of Romanian female migrants to Canada : the impact of the immigration status (dependant/independent migrant) on their integration ability, the different strategies developed by the Romanian female professionals in order to evade the structural barriers limiting their access to the Canadian labour market, the influence of migration on the family patterns and the subsequent re-composition of the gender relationships.

**Estrategias de migración y acceso al mercado laboral de las profesionales rumanas en Toronto : relaciones de género y nuevas dinámicas migratorias.**

La movilidad aumentada de los especialistas y la feminización creciente de los flujos migratorios son dos características importantes de las transformaciones manifiestas hoy en día en el campo de las migraciones internacionales. Sin embargo, solamente poca atención ha sido concedido a las mujeres migrantes en los estudios de los « skilled migrations ». A partir de los resultados de una investigación pendiente focalizada sobre las estrategias de reproducción de los capitales de los profesionales rumanos en situación migratoria, analizamos, en este artículo, a través de un enfoque sociológico cualitativo, diversas dimensiones de las trayectorias de las migrantes rumanas en Canadá : el impacto del estatuto de entrada sobre la habilidad de integración, las estrategias diferidas que las profesionales rumanas desarrollan a fin de contornear las barreras estructurales que limitan el acceso al mercado laboral canadiense, la influencia de la migración sobre los modelos familiares y la recomposición de las relaciones de género derivada

***Entrées d'index******Mots-clés*** : stratégie migratoire, marché du travail, femmes, Roumains***Géographique*** : Ontario – Toronto