

## **La composante féminine des migrations roumaines qualifiées à Toronto : visibilité, rôles et stratégies**

**Mihaela NEDELCU**

### **Résumé**

*De nos jours, la migration des cerveaux est un phénomène qui revêt des formes dont la richesse surprend. La mondialisation et la restructuration des marchés économiques entraînent des nouveaux comportements de mobilité sociale et géographique, en exerçant une influence directe sur la dynamique et les structures des processus migratoires. La féminisation grandissante des flux est un phénomène incontestable. Pourtant, dans les études sur les «skilled migrations», peu d'attention a été accordée aux femmes migrantes.*

*Dans le cas roumain, les migrations des élites scientifiques et techniques représentent une des facettes multiples de la mobilité que l'ouverture des frontières consécutive à la chute du communisme a entraînée. Le Canada, tout particulièrement, est devenu une destination cible des migrants roumains qualifiés. A partir des résultats d'une enquête qualitative menée à Toronto en avril 2002 et octobre 2003, cet article examine les stratégies migratoires des femmes roumaines, l'impact de leur statut d'entrée (immigrée indépendante/dépendante) sur l'habilité à l'intégration, les modèles d'accès au marché du travail ainsi que l'influence de la migration sur les modèles familiaux.*

## **L'invisibilité des femmes dans les flux migratoires des travailleurs qualifiés**

Les migrations internationales comportent de nos jours une composante féminine significative, et c'est un fait incontournable. Environ 45% des migrants dans le monde sont des femmes et, dans quelques pays comme les Etats-Unis et le Canada, leur nombre dépasse celui des migrants hommes. Longtemps négligée par la recherche en sciences sociales (Piore 1979), la migration des femmes retient davantage l'intérêt des chercheurs et des organismes internationaux depuis une vingtaine d'années (Morokvasic 1984; Phizacklea 1983; Moser, Young 1982). Mais les outils de recherche restent encore peu adaptés, les modèles conceptuels étant en général insensibles aux aspects de genre<sup>1</sup>. Ces dernières années, les chercheurs concentrent leurs efforts pour développer des théories qui prennent en compte les effets de genre liés à des facteurs structureaux (familiaux, sociétaux et culturels) et dans leur interaction avec les processus migratoires dans toutes les phases – prémigratoire, migratoire et postmigratoire (Grieco, Boyd 1998; Pessard, Mahler 2001; Kofman 1999).

Quant aux flux migratoires de l'Europe de l'Est, relativement peu d'attention et de recherches ont été consacrées aux migrations des cerveaux provenant de cette région de l'Europe (Morokvasic 1996;

<sup>1</sup> Ainsi, les approches structuraliste et néoclassique 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. Le genre suppose tout un processus de construction sociale des identités, des comportements et des relations de pouvoir (Scott 1986). Bien que les approches intégratives aient fait un pas en avant en ajoutant un niveau mésosocial qui permet de mieux saisir les interactions au sein des unités d'analyse telles que la famille, le foyer, le réseau, elles ne prennent pas explicitement en compte les effets de l'autorité patriarcale, familiale et sociétale, ce qui laisse entendre que la famille ou le réseau seraient des «acteurs stratégiques unifiés», tout en ignorant les relations de pouvoir à l'intérieur de ceux-ci. En réponse à ces critiques, des auteurs comme Grieco et Boyd (1998) proposent non seulement de prêter attention aux différences de genre dans le recrutement sur le marché du travail, mais de regarder 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. D'ailleurs, le lien est biunivoque, car les migrations des femmes produisent aussi un effet sur la reproduction différée des rôles et des modèles familiaux.

Tinguy 1996). Sporadiquement présente auparavant dans les discours et les préoccupations électorales des dirigeants des pays de l'Est, cette problématique commence à susciter progressivement l'intérêt des milieux politiques internationaux et de la recherche, surtout dans la perspective de l'adhésion à l'Union européenne et de l'ouverture du marché du travail communautaire aux spécialistes de ces pays (Iredale 1999; 2001). Néanmoins, une approche axée sur la migration des femmes qualifiées fait toujours défaut (Kofman 2000). Les quelques études qui se penchent sur l'étude des processus migratoires avec une perspective genre traitent les femmes presque sans exception soit comme des migrantes dépendantes, ancrées dans leur rôle traditionnel d'épouse et de mère (Piper 2003), soit en tant que fournisseuses d'une main-d'œuvre non qualifiée et bon marché (Sassen 1991; Morokvasic 1993).

En s'interrogeant sur les raisons de l'invisibilité des femmes qualifiées et des relations de genre dans les études sur les *skilled migrations*, Kofman (2000) met en évidence l'évolution et les carences de la recherche en sciences sociales à ce sujet. En se penchant davantage sur les migrations des scientifiques et la mobilité des cadres au sein des entreprises transnationales ou des milieux financiers et d'affaires, la recherche s'est concentrée exclusivement sur des domaines professionnels auxquels les femmes ont eu traditionnellement peu d'accès. La littérature scientifique à ce sujet marginalise la thématique des femmes en tant qu'acteurs sociaux dynamiques dans les processus migratoires de date récente. Pourtant, la migration des cerveaux est, de nos jours, un phénomène qui revêt des formes dont la richesse surprend et s'accompagne de stratégies de reproduction et de développement novatrices. Dans certains secteurs, comme ceux de la santé ou de l'éducation, la balance genre est plutôt équilibrée; et malgré le fait que les femmes sont de plus en plus éduquées et qu'elles ont accédé à un certain nombre de professions auparavant dominées par des hommes (c'est le cas des domaines techniques par exemple), ces transformations ont été plutôt négligées par la recherche. Une autre explication pour cette invisibilité serait le type d'approches qu'on a longtemps appliqué aux *skilled migrations*. Fondées sur la théorie du capital humain, ces approches ont mis en avant l'idée selon laquelle les migrants hautement qualifiés se déplaceraient sur le marché pour maximiser l'investissement dans leur formation (Meyer, Charum 1995; Salt 1988). Aujourd'hui, on s'accorde à accepter que les cerveaux ne sont pas des

«électrons libres», ils ne sont pas déconnectés des contextes micro et mésosociaux (Nedelcu 2004). Les réseaux sociaux des migrants ainsi que les milieux familiaux ont sans aucun doute une influence sur la décision d'émigrer mais aussi sur le choix des pays de destination et les stratégies développées pour accomplir des projets complexes, non seulement migratoires et professionnels, mais également de vie.

L'importance de la migration des femmes qualifiées dans les flux de professionnels a été d'abord signalée dans les études qui traitent les sociétés traditionnelles de migration – comme le Canada, les Etats-Unis et l'Australie. Au Canada par exemple, où la politique d'immigration privilégie les requérants principaux de la catégorie «économique» – qu'on suppose être hommes et chefs de famille (Kofman 2000) –, les données sur les flux des femmes mériteraient d'être dépouillées de plus près. 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 n'équivaut certainement pas à un faible niveau de formation ou de ressources en ce qui les concerne. L'intégration au marché du travail qualifié n'est pourtant pas facile à faire à cause des barrières sociostructurelles qui en conditionnent l'accès.

A partir de ces constats articulés aux résultats d'une recherche doctorale en cours, centrée sur les stratégies de reproduction des capitaux (social, culturel, économique) des migrants roumains hautement qualifiés au Canada, nous analyserons par la suite les spécificités des comportements migratoires des femmes roumaines. Sans avoir privilégié une entrée genrée dans cette problématique, nous avons pu rapidement remarquer que, malgré les stéréotypes qui envisagent le migrant qualifié roumain comme homme, célibataire, informaticien, dans une tranche d'âge de 25 à 35 ans, la composante féminine de ces migrations est non seulement numériquement importante, mais aussi très dynamique. Une approche de sociologie qualitative<sup>2</sup> nous a permis d'examiner les stratégies migratoires des femmes roumaines, l'impact

<sup>2</sup> Les données empiriques ont été accumulées en plusieurs étapes, entre octobre 1999 et octobre 2003, par entretiens compréhensifs et semi-directifs, avec des migrants roumains à différentes étapes du processus migratoire, en Roumanie et à Toronto. Un nombre de 62 personnes ont été interviewées, dont 41 hommes et 21 femmes. Une cinquantaine d'entre eux avaient déjà au moins seize années d'études à leur arrivée au Canada.

du statut d'entrée (immigrée indépendante/dépendante) sur leur habilité à intégrer le marché du travail, les modèles d'accès à celui-ci ainsi que l'influence de la migration sur les modèles familiaux.

### **Accès et performances des immigrant-e-s qualifié-e-s sur le marché canadien du travail**

Une description des conditions-cadre de l'immigration au Canada serait sans doute utile pour comprendre les éléments structureaux qui régissent ces migrations, et évaluer leur effet sur la mobilité de la population qui fait l'objet de notre analyse.

Le Canada a une politique migratoire sélective et ciblée. En privilégiant l'entrée des travailleurs qualifiés, des investisseurs, des entrepreneurs et de leurs familles, il vise à combler le besoin de force de travail et à assurer une absorption optimale sur le marché. L'immigration joue un rôle clé pour la croissance de la population, tout en représentant un moyen de 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 (CIC 1999b) 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 est indéniable, le pourcentage des immigrantes étant toujours resté légèrement supérieur à celui des immigrants avec une prépondérance nettement remarquable dans la catégorie d'âge de 20 à 29 ans et de plus de 50 ans. Pourtant, leurs performances sur le marché du travail ne sont pas identiques. À partir des données du recensement canadien et de l'office Citoyenneté et Immigration Canada (CIC), quelques remarques pourraient nous aider à mieux situer la composante féminine de l'immigration au Canada.

Les données de 1996 se rapportant au marché du travail (tableau I page suivante) montrent qu'une spécialisation et une ségrégation du marché du travail en fonction du sexe sont incontestables. Évidemment, cette statistique est conçue sur la base des déclarations d'intention des immigré-e-s, c'est-à-dire en fonction de la demande du marché canadien du travail, qui s'avère très restrictive et contraignante. Son influence ne va sans doute pas tarder à se manifester au niveau des difficultés et des opportunités d'intégration professionnelle des migrant-e-s.

**Tableau 1 : Résidents permanents  
Professions envisagées selon le sexe, 1996**

<b>Groupes de professions</b>	<b>Total</b>	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>
Entrepreneurs	3 285	<b>2 769</b>	516
Investisseurs	1 647	<b>1 358</b>	289
Directeurs, administrateurs et personnel assimilé	8 493	<b>5 590</b>	2 903
Sciences naturelles, génie et mathématiques	20 113	<b>16 054</b>	4 059
Sciences sociales et secteurs connexes	2 153	945	<b>1 208</b>
Enseignants	1 722	529	<b>1 193</b>
Personnel médical, techniciens de la santé et travailleurs assimilés	2 733	1 097	<b>1 636</b>
Professionnels des domaines artistiques, litté- raires, des arts de la scène et pers. assimilés	2 369	<b>1 250</b>	1 119
Personnel administratif et travailleurs assimilés	8 046	1 256	<b>6 790</b>
Travailleurs spécialisés dans la vente	2 858	<b>1 881</b>	977
Travailleurs spécialisés dans les services	5 116	2 124	<b>2 992</b>
Agriculteurs, horticulteurs et éleveurs	895	<b>708</b>	187
Fabrication, montage et réparation	4 603	<b>3 397</b>	1 206
Travailleurs du bâtiment	1 116	<b>1 075</b>	41
<i>Total des travailleurs</i>	<i>118 533</i>	<i>68 045</i>	<i>50 488</i>
<i>Total des non-travailleurs</i>	<i>107 240</i>	<i>42 223</i>	<i>65 017</i>
<b>Total des immigrés</b>	<b>225 773</b>	<b>110 268</b>	<b>115 505</b>

Source: CIC 1999b.

Une étude de CIC (1999a) sur les résultats économiques des immigrants selon le niveau d'études lors de l'obtention du droit d'établissement montre que, en 1995, les immigrants 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 (27'848 CAD/année). Les immigrants de sexe masculin ont déclaré en 1995 des revenus d'emploi moyens plus élevés que les immigrantes. 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 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 dans l'ensemble (les femmes gagnant environ 38% de moins que les hommes) est inférieur par rapport à l'ensemble des déclarants canadiens (42%). Par conséquent, il ne s'agit pas d'une discrimination des migrantes, mais des femmes en général.

Le comportement d'établissement et les performances économiques des immigrant-e-s sont également influencés par la catégorie d'admission. Ainsi, une étude de CIC (1998b), basée sur l'analyse des résultats 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 des faibles revenus d'emploi, recourent rarement à l'assurance chômage et à l'aide sociale, tandis que les immigrants de la catégorie «famille» affichent des faibles revenus d'emploi et un recours élevé à l'assurance-chômage et à l'aide sociale. Un élément explicatif pourrait être le fait que les requérants principaux de la catégorie «économique» sont 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, alors que 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 une fois de plus qu'aucune analyse des comportements hommes-femmes n'est faite au sein de ces catégories.

Si on analyse brièvement les données disponibles sur l'immigration au Canada en 2002 (CIC 2002), sur un total de 229'058 immigrés, les travailleurs qualifiés forment une majorité de 53,85%; 65'502 immigrés ont été acceptés dans la catégorie «famille», dont 42'775 famille immédiate (15,5%) et 22'502, soit presque 10% de l'immigration totale, parents et grands-parents<sup>3</sup>. La structure démographique est la suivante:

<sup>3</sup> D'ailleurs, cela est une des particularités du système d'immigration canadien. Dans le cadre de la catégorie «regroupement familial» peuvent être acceptés non seulement les époux et les enfants à charge, mais aussi les parents et les grands-parents; les répondeurs assument la responsabilité de subvenir financiè-

112'811 hommes et 116'278 femmes, avec une concentration maximale dans la catégorie d'âge de 25 à 44 ans. La répartition hommes-femmes est donc presque égale et suit une tendance constante ces trente dernières années. Selon le niveau d'études, environ 46% des immigrés ont déjà à l'entrée une formation de niveau «*bachelor*, maîtrise et doctorat». Les femmes représentent un quart des requérants principaux dans la catégorie «travailleurs qualifiés» – soit 13'556 (25,36%)<sup>4</sup> contre 39'892 (74,64%) 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 d'études, 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 (27'536 femmes contre 9624 hommes), sont aussi plus qualifiées: en effet, si, dans cette catégorie, 35,28% d'hommes ont moins de douze années d'études et environ 40% ont un niveau *bachelor*, maîtrise ou doctorat, seulement 21,5% des femmes ont moins de douze années d'études, tandis qu'environ 53% ont un niveau *bachelor*, maîtrise ou doctorat. Dans la catégorie de la «famille», environ 60% des immigrés sont des femmes. Parmi les requérants principaux de cette catégorie, presque la moitié sont des femmes, «conjointes» et «fiancées», tandis que parmi les personnes à charge plus d'un tiers est représenté par des femmes «parents» ou «grands-parents». Il est encore intéressant de noter que, parmi les requérantes principales de la catégorie «famille», 30% des femmes possèdent une formation universitaire.

Ces chiffres montrent sans équivoque que si la plupart des femmes entrent au Canada avec un statut de migrante dépendante, elles ne manquent pas d'une formation de haut niveau. Les études susmentionnées suggèrent cependant que les femmes se trouvent dans des positions désavantagées sur le marché du travail, affichant des revenus

---

rement aux besoins des membres de leur famille ou de leur parenté pendant trois (époux), respectivement dix ans (enfants, parents et grands-parents).

<sup>4</sup> Environ 6% du total d'immigrés – résidents permanents entrés au Canada en 2002.

d'emploi moins élevés que ceux des hommes, avec un recours plus fréquent à l'assurance chômage et à l'aide sociale. Aucune étude ne permet toutefois, pour l'instant, de mettre en évidence des comportements différenciés (ou non) des hommes et des femmes migrants.

## La Roumanie, pays source pour l'immigration au Canada

La Roumanie connaît depuis le début des années 1990 une émigration croissante de ses professionnels qualifiés. Le Canada est notamment devenu une destination privilégiée pour les élites techniques; ces migrants, en majorité des spécialistes dans les domaines de la technologie de l'information et de l'ingénierie, quittent le pays de façon durable, attirés par des opportunités plus intéressantes de travail et de vie.

Les données statistiques (tableau 2) prouvent cette tendance croissante des migrations permanentes des professionnels roumains.

**Tableau 2: Résidents permanents d'origine roumaine au Canada, selon le pays de dernière résidence permanente et l'année d'établissement**

Année	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	2000	2001	2002
Rang parmi les les pays sources européens	4	5	5	5	6	4	3	3	1	1
Total	2784	2443	2992	3365	2969	3843	3664	4425	5585	5692

Ces douze dernières années, la Roumanie s'est située constamment parmi les 15 premiers pays sources, respectivement parmi les 5 pays européens sources d'immigration au Canada. En 2002, elle vient en 7<sup>e</sup> position des pays sources (et 1<sup>er</sup> pays européen), en fournissant 5692 immigrés, dont 1948 immigrés travailleurs qualifiés – requérants principaux (8<sup>e</sup> position), soit une majorité de 4538 travailleurs qualifiés requérants principaux et personnes à charge (en 7<sup>e</sup> position<sup>5</sup>). D'ailleurs, la majorité des Roumains arrivent au Canada dans la catégorie «travailleurs qualifiés», la Roumanie ne figurant pas parmi les 10 premiers pays sources de la catégorie «famille». Un nombre important

<sup>5</sup> En 2000, 7<sup>e</sup> rang; en 2001, 6<sup>e</sup> rang. En dessus du rang occupé par rapport à l'immigration totale.

de personnes à charge, sans avoir passé par le système de sélection canadien, bénéficie d'un haut niveau de formation acquis dans le pays d'origine. La plupart des immigrant-e-s roumain-e-s sont concentré-e-s dans quelques centres urbains: Montréal, Toronto, Vancouver.

## **Le profil des immigrant-e-s roumain-e-s au Canada**

Le statut à l'entrée des migrant-e-s est la résultante des trajectoires personnelles et des conjonctures macro-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 1970. 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. Bien que de haut niveau, la formation technique a connu un déclin avec la dégradation de certains secteurs économiques, consécutive à la chute du communisme. Un bon nombre d'ingénieur-e-s se sont retrouvé-e-s sans emploi après 1989, et obligé-e-s à faire une reconversion professionnelle. Ce n'est donc pas par hasard qu'une grande partie des migrants roumains au Canada, hommes et femmes confondus, possèdent une formation initiale en génie. Comme, en plus, ce type de formation leur permettait d'obtenir un bon score dans le cadre du système d'évaluation à l'entrée au Canada, ils ont mis à profit des qualifications qu'ils n'avaient parfois jamais mises en pratique.

Plus tard, la Roumanie est devenue un «pool» de compétences informatiques. Le système d'enseignement technique, 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 en informatique. Certes, le secteur des nouvelles technologies est actuellement devenu prioritaire dans le développement éco-

nomique du pays, mais la masse de spécialistes hautement qualifiés dans les technologies de l'information et de la communication reste pourtant pas intégralement absorbable par le marché national. L'instabilité de ce dernier explique en partie la propension de ces spécialistes à migrer, et donc la composition de l'immigration roumaine au Canada. En outre, la politique canadienne d'immigration, incitative à l'égard d'un grand nombre de professionnels, ainsi qu'un marché dynamique des compétences renforcent l'attractivité de cette destination.

### **Barrières structurales à l'arrivée**

L'insertion sur le marché canadien du travail n'est toutefois pas assurée par la seule possession d'une formation appréciée par le système de points à l'entrée. Le manque de compétences sociales et linguistiques des nouveaux arrivés 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.

Dans ce pays, la reconnaissance des qualifications et des compétences acquises dans d'autres systèmes de formation et de travail que celui du Canada est soumise à l'autorité des ordres professionnels. 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. Les barrières 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, les processus d'équivalence éducative, les coûts de la certification, etc. (Salaff 2003b; Couton 2002).

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. Ainsi, des 85'780 ingénieurs immigrés au Canada entre 1978 et 2000, environ 12'000 sont des femmes (Couton, 2002; Skills for Change,

1999). Il s'agit pourtant d'une profession dans laquelle les femmes ont été très longtemps invisibles et exclues. La même étude argumente dans ce sens-là: les femmes ne représentaient en 1970 que 0,2% des ingénieurs certifiés et en 1975 3,6% des étudiants en génie inscrits dans les universités canadiennes. 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. Il serait dans ce cas d'autant plus difficile pour une femme immigrée de s'affirmer dans une profession déjà traditionnellement dominée par les hommes. Par conséquent, ce n'est pas étonnant que les femmes se déqualifient souvent après leur arrivée au Canada, en partie à cause des politiques éatiques protectionnistes qui dirigent et requalifient les immigrés hautement qualifiés en fonction des besoins immédiats du marché. La division sexuelle du travail au Canada est privilégiée par rapport à l'éducation et les expériences vécues par les femmes immigrées (Slade 2003). C'est pourquoi, malgré le fait qu'environ 15% d'entre elles ont des degrés universitaires en science et technologie, leur capacité intellectuelle a été fortement sous-estimée. C'est d'ailleurs une des critiques très âpres que les migrantes adressent au système canadien d'immigration, qu'elles qualifient de «pervers».

La situation est encore plus dramatique pour les médecins, qui n'arrivent que très rarement à exercer leur métier<sup>6</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 2003a).

Le cas des informaticiens se distingue toutefois. S'agissant d'une profession non protégée et d'un marché dynamique, flexible, avec un rythme de croissance flamboyant durant les années 1990, 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 ont contribué à la reproduction d'une représentation positive de la migration des informaticiens au Canada.

<sup>6</sup> Et cela surtout dans un certain nombre de provinces éloignées, à faible densité de population.

## **Rôles et stratégies différées des femmes roumaines à Toronto**

Mariées ou célibataires, actives ou non actives, toutes les femmes roumaines n'abordent pas la migration de la même manière. D'ailleurs, le positionnement socioprofessionnel de la femme est décisif par rapport au choix de sa stratégie migratoire. On peut remarquer que les femmes en possession des qualifications demandées sur le marché canadien ont des comportements similaires à ceux des hommes de même situation. 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 va postuler comme requérant principal en fonction de tout un processus d'évaluation objective des compétences et de négociation subjective des rôles au sein du couple. D'ailleurs, ce processus n'est pas linéaire. Ultérieurement, à la rencontre des réseaux ainsi que des opportunités et des contraintes du marché du travail, les projets et les rôles sont souvent reconsidérés.

Quant aux stratégies des femmes célibataires, nous avons rencontré deux cas de figure 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. Un phénomène à deux fins mériterait d'être nuancé davantage. Il s'agit des stratégies matrimoniales développées par les immigrés roumains célibataires, et qui trouvent leur reflet dans les stratégies migratoires que les futures épouses prennent en compte pour accéder au statut de résidente canadienne. Adeptes des mariages endogènes, les jeunes professionnels roumains célibataires préfèrent «sponsoriser»<sup>7</sup> des femmes roumaines. Forums matrimoniaux sur Internet, clubs, agences, petites annonces ou réseaux personnels alimentent à la fois l'espoir de

<sup>7</sup> Selon l'expression qu'ils utilisent eux-mêmes pour indiquer en fait qu'ils se portent financièrement garants de leurs futures épouses qui entrent au Canada en tant que migrantes dépendantes. Cette pratique de la «sponsorisation» s'étend souvent aux parents des immigrés, nombreux à rejoindre leurs fils dans l'immigration.

«trouver le bonheur» des uns et «le rêve de se faire une vie au Canada»<sup>8</sup> des autres.

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 une déclassification sociale transitoire (le temps nécessaire pour s'accoutumer à une réalité sociale différente, d'améliorer les compétences linguistiques, de se connecter aux réseaux professionnels de co-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 compétitif, exigeant et contraignant que celui de départ. Nous avons identifié plusieurs mécanismes par lesquels les femmes roumaines, en possession d'une formation universitaire acquise en Roumanie, tentent de dépasser les difficultés et les discriminations auxquelles elles se trouvent confrontées.

### **Le «networking»**

Etre connectée aux bons réseaux et aux bons moments semble être la clé du succès pour une intégration professionnelle réussie. Les nouvelles arrivées ont compris cet 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'accrocher à la dynamique d'un marché qui ne leur est pas tout de suite compréhensible. Le handicap de l'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. D'autres domaines, comme l'immobilier ou les assurances, permettent le découpage du marché à partir de critères ethniques; les réseaux deviennent dès lors les outils d'activation des niches ethniques dans une économie concurrentielle.

<sup>8</sup> Selon les dires de Gino, programmeur, 28 ans, qui, malgré un divorce et la déception consécutive à une expérience «virtuelle» qui avait été sur le point de se concrétiser par un mariage, continue à fréquenter les forums matrimoniaux en espérant trouver ainsi sa «moitié».

### **La formation**

Beaucoup de femmes ne trouvent pas facilement un emploi correspondant à leurs attentes. En péril de déqualification, elles prennent en considération l'option d'entamer une formation qui peut 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 regain de statut. D'autres formes de formation pratique de courte durée (stages, cours de qualification ou reconversion, volontariat) ne sont pas aussi valorisantes mais ouvrent souvent une porte d'accès au marché du travail.

### **L'emploi de survie**

En raison des difficultés à trouver un emploi adéquat pendant les premiers mois, voire les premières années de séjour au Canada, les migrantes sont contraintes de redéfinir leurs attentes. Le choix d'un «emploi de survie»<sup>9</sup> survient au moment où leurs ressources financières initiales diminuent dramatiquement. L'enquête a montré que les

<sup>9</sup> Un exemple d'emploi de survie est l'emploi d'intendant d'immeuble. C'est un emploi d'ailleurs très recherché par les nouveaux arrivés en situation précaire, hommes et femmes confondus. Il présente plusieurs avantages: les employés bénéficient de la location gratuite d'un logement dans l'immeuble, ils travaillent en quelque sorte «à la maison» ce qui leur permet de s'occuper à la fois des tâches professionnelles et ménagères, et ils profitent d'horaires flexibles. Pour toutes ces raisons, une vraie filière ethnique très féminisée s'est développée dans le secteur du *property management*, avec les deux conséquences suivantes. D'une part, un grand nombre ont acquis des formations supplémentaires et ont investi ce champ professionnel dans les échelons supérieurs: super-intendante, *building manager*, *property manager*. D'ailleurs, une association des travailleurs roumains dans ce domaine s'est constituée en 2003, qui compte environ 160 membres dont trois quarts sont des femmes. Des filières ethniques de recrutement ont davantage ouvert cette porte d'entrée sur le marché aux nouveaux arrivés. D'autre part, ce phénomène a provoqué l'apparition de concentrations urbaines des Roumains dans le *Great Toronto Area*. Des immeubles habités en proportion de 90% par des Roumains sont devenus des lieux de passage pour les nouveaux arrivés. Ces voisinages à fort caractère ethnique ont un rôle social important, car ils permettent la reproduction des relations fortes au sein des réseaux communautaires.

femmes sans enfants sont plus souvent prêtes à accepter un premier emploi en dessous de leur niveau de qualification, souvent en tant que travailleuses non-spécialisées. Ce choix n'est pas aléatoire, il est souvent la résultante des stratégies du couple. Les femmes «se sacrifient» pendant une période temporaire pour conforter le mari dans la recherche d'un emploi conforme à son degré de formation, stable et bien rémunéré; une fois ce projet accompli et la stabilité financière du couple assurée, les femmes reprennent souvent leurs études ou cherchent à réussir une intégration professionnelle gratifiante.

### ***Les femmes entrepreneures***

L'entrepreneuriat est une autre réponse pour contourner la difficulté de pénétrer un marché du travail fluctuant et discriminatoire. Les femmes sont plus nombreuses à investir les niches ethniques, développées avec prépondérance dans le domaine des services: agences de voyages, agences immobilières, commerces ethniques, assurances, cabinets dentaires, etc.

### ***Les migrations successives***

L'échec de l'intégration professionnelle n'est pas facilement acceptable pour des migrants qui se savent en possession de compétences de pointe et recherchées ailleurs dans le monde. Un autre projet de mobilité peut s'enchaîner sur l'expérience migratoire au Canada. De nombreux couples homme informaticien/femme médecin, après avoir obtenu la citoyenneté canadienne, choisissent de migrer aux Etats-Unis. Le déclassement social des femmes médecins est ainsi évité.

## **Intégration professionnelle, modèles familiaux et dynamique migratoire**

Les stratégies et les comportements des informaticiens roumains en migration – dont la présence est massive au Canada – ont produit une dynamique spécifique de la communauté roumaine à Toronto (Nedelcu 2003). 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'articulent à ses exigences. D'ailleurs, ils se détachent au sein de la communauté roumaine

par rapport à laquelle ils marquent leur statut<sup>10</sup>. Les comportements d'intégration professionnelle mis en évidence lors de nos propres recherches sont peu différenciés selon le genre. Les réseaux ethniques sont le canal d'accès au marché le plus souvent utilisé. Une distinction peut pourtant être faite 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. Cette forme d'intégration que Paugam (2000) qualifie d'incertaine se trouve valorisée et gratifiante à cause d'une grande mobilité au sein du métier, source à la fois d'instabilité mais aussi de reconnaissance et de prestige. La chasse aux contrats de durée déterminée mais intéressants et stimulants de par le contenu du travail est d'ailleurs l'expression de l'esprit de compétition qui gouverne cette nouvelle culture du métier, et représente une forme de distinction sociale au sein de cette catégorie professionnelle. Par contre, les femmes sont plus confortées par la stabilité de l'emploi et des revenus (contrat à durée illimitée, emploi stable, peu mobiles). La carrière occupe une place importante dans leur projet de vie. De fait, le fonctionnement du modèle familial des couples biprofessionnels subit des transformations importantes. Cet aspect mérite d'être évoqué ici, car la recomposition des modèles familiaux en situation migratoire a des incidences directes sur la composition des flux migratoires et sur la dynamique communautaire.

Le taux élevé d'occupation des femmes professionnelles immigrées, les temps de travail flexibles, 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 reproductif dans les couples des migrants roumains. Ceux qui sont appelés à prendre en charge les tâches domestiques sont souvent les parents des immigré-e-s. On assiste ainsi à une reproduction du modèle de la famille élargie qui fonctionnait, pour des raisons différentes, en Roumanie<sup>11</sup>. Après une période de va-

<sup>10</sup> Par le niveau élevé des revenus, le standard de vie, les zones habitées, la propriété, les vacances, le travail sous contrat, la «sponsoring» de la famille étendue...

<sup>11</sup> En fait, en Roumanie, ce modèle, héritier du modèle traditionnel villageois, est resté une réponse à la précarité, traduite souvent par l'impossibilité d'accéder à l'immobilier. De nombreux foyers comportent plusieurs générations qui par-

et-vient entre la Roumanie et le Canada, les parents des immigrés sont amenés à vivre dans un espace transnational. Ils apprennent peu à peu à maîtriser un univers qui leur était étrange. La «sponsorisation» des parents dans le cadre du regroupement familial est une suite logique de ces mouvements pendulaires. On produit ainsi un nouveau type de migration, d'une génération de retraités, avec des compétences socio-culturelles limitées par rapport à la société canadienne et des besoins spécifiques. Ainsi, si ces mobilités résolvent le problème du travail reproductif, elles ont des conséquences sociales importantes qui se reflètent dans la dynamique communautaire des Roumains à Toronto.

### **En guise de conclusion**

La migration des femmes roumaines qualifiées au Canada est un processus dynamique et complexe. Les migrantes développent des stratégies différées pour réussir leur projet migratoire. Ces stratégies se reflètent à tous les niveaux et dans toutes les phases du processus migratoire. Malgré le fait que les migrantes sont plus nombreuses dans la catégorie «travailleurs qualifiés – personnes à charge», le statut de migrante dépendante n'est souvent qu'un choix instrumental au sein du couple. D'ailleurs, les rôles et les compétences se négocient en permanence, en fonction des attentes et des projets individuels, ainsi que des contraintes et des opportunités contextuelles. En possession d'un capital humain et culturel élevé, les migrantes s'appuient sur les réseaux de co-ethniques et trouvent des modalités novatrices d'intégration professionnelle, malgré les contraintes structurelles auxquelles elles se confrontent. La dynamique dans laquelle les trajectoires migratoires et professionnelles de femmes qualifiées s'inscrivent a comme conséquence une transformation des modèles familiaux. Une réactualisation de la famille élargie en situation migratoire trouve son reflet, par la suite, dans la dynamique migratoire et communautaire des Roumains à Toronto.

---

tagent, en collocation, un même appartement. L'aide des parents et des grands-parents au ménage est essentielle pour les jeunes couples. Les parents et grands-parents sont encore très présents et actifs au niveau de l'éducation des petits-enfants.

Cette brève analyse a mis en évidence l'importance de saisir le lien biunivoque qui s'établit entre les interactions entre processus migratoires, marché du travail et facteurs structureaux d'une part et la négociation et la recomposition des rôles, des stratégies et des rapports de genre en situation migratoire de l'autre. C'est une piste de recherche future pour mieux interroger les effets de genre dans les *skilled migrations*.

## Bibliographie

- BEAUJOT Roderic, 1998, *Immigration et données démographiques canadiennes: état de la recherche. Mai 1998*, coll. «Recherche et examen stratégiques», Canada, CIC, Ministère des travaux publics et services gouvernementaux, <[www.cic.gc.ca/francais/res/pdf/rsf3iii.pdf](http://www.cic.gc.ca/francais/res/pdf/rsf3iii.pdf)> (consulté le 14 janvier 2004).
- BOYD Monica, 1989, «Family and personal networks in international migration: recent developments and new agendas», *International Migration Review*, vol. 23, pp. 638-670.
- CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA (CIC), 1998, *Les résultats économiques des immigrants selon les catégories d'admission*, coll. «Profils tirés de la BDIM» (Banque de données longitudinales sur les immigrants), Canada, Ministère des travaux publics et services gouvernementaux, <[www.cic.gc.ca/francais/res/pdf/rsf3aiii.pdf](http://www.cic.gc.ca/francais/res/pdf/rsf3aiii.pdf)> (consulté le 14 janvier 2004).
- , 1999a, *Les résultats économiques des immigrants, selon le niveau d'études lors de l'obtention du droit d'établissement*, coll. «Profils tirés de la BDIM» (Banque de données longitudinales sur les immigrants), Canada, Ministère des travaux publics et services gouvernementaux, <[www.cic.gc.ca/francais/res/pdf/rsf3aii.pdf](http://www.cic.gc.ca/francais/res/pdf/rsf3aii.pdf)> (consulté le 12 janvier 2004).
- CIC, 1999b, *Statistiques sur la citoyenneté et l'immigration, 1966-1996*, Canada, Ministère des travaux publics et gouvernementaux, <[www.cic.gc.ca/english/pdf/pub/1996stats.pdf](http://www.cic.gc.ca/english/pdf/pub/1996stats.pdf)> (consulté le 10 janvier 2004).
- , 2002, *Faits et chiffres 2002. Aperçu de l'immigration*, Canada, CIC, <[www.cic.gc.ca/francais/pub/faits2002](http://www.cic.gc.ca/francais/pub/faits2002)> (consulté le 10 janvier 2004).
- COUTON Phillipe, 2002, «Immigrants hautement qualifiés: questions et tendances récentes», *ISUMA*, vol. 3, n° 2.
- GRIECO Elisabeth, 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, <[www.fsu.edu/~popctr/papers/florisastate/1998.html](http://www.fsu.edu/~popctr/papers/florisastate/1998.html)>.
- IREDALE Robyn, 1999, «The need to import skilled personnel: factors favouring and hindering its international mobility», *International Migration*, vol. 37, pp. 89-123.
- , 2001, «The migration of professionals: theories and typologies», *International Migration*, vol. 39, n° 5, pp. 7-26.

- KOFMAN Eleonore, 1999, «Birds of passage a decade later: gender and immigration in the European Union», *International Migration Review*, vol. 33, pp. 269-299.
- , 2000, «The invisibility of skilled female migrants and gender relations in studies of skilled migration in Europe», *International Journal of Population Geography*, vol. 6, pp. 45-59.
- LI Peter S., 2001, *Attrait du travail indépendant pour les immigrants*, Série de rapports de recherche de la BDIM (Banque de données longitudinales sur les immigrants), CIC, Canada, Ministère des travaux publics et services gouvernementaux, <[www.cic.gc.ca/francais/res/pdf/rsf3avii.pdf](http://www.cic.gc.ca/francais/res/pdf/rsf3avii.pdf)> (consulté le 14 janvier 2004).
- MEYER Jean-Baptiste, CHARUM Jorge, 1995, «La “fuite des cerveaux” est-elle épuisée? Paradigme perdu et nouvelles perspectives», *Cahiers des sciences humaines*, vol. 31, n° 4, pp. 1003-1017.
- MOROKVASIC Mirjana, 1984, «Birds of passage are also female», *International Migration Review*, vol. 18, pp. 890-910.
- , 1991, «Roads to independence: self-employed immigrants and minority women in five European states», *International Migration Review*, vol. 29, pp. 407-420.
- , 1993, «In and out of the labour market: immigrant and minority women in Europe», *New Community*, vol. 19, n° 3, pp. 459-484.
- , 1996, «La mobilité des élites scientifiques de l'autre Europe: exode ou circulation?», *Revue d'études comparatives Est-Ouest*, n° 3, pp. 31-73.
- MOSER C., YOUNG K., 1982, «Women and the working poor», *IDS Bulletin*, vol. 12, n° 3, pp. 54-62.
- NEDELUCU Mihaela, 2003, «Les technologies d'information et de communication: support de l'émergence d'une diaspora roumaine?», *Balkanologie*, vol. 7, n° 1, juin, pp. 43-63.
- , 2004, «Introduction. Le saut paradigmatique: de la fuite à la circulation», in NEDELUCU Mihaela (dir.), *La mobilité internationale des compétences. Situations récentes, approches nouvelles*, coll. «Questions sociologiques», Paris, L'Harmattan, pp. 9-17.
- PAUGAM Serge, 2000, *Le salarié de la précarité*, Paris, PUF.
- PESSAR Patricia R., MAHLER Sarah J., 2001, *Gender and transnational migration*, Working Paper Series, WVP#01-06°, The Center for Migration and Development, Princeton University, <[http://cmd.princeton.edu/papers/trans\\_mig.html](http://cmd.princeton.edu/papers/trans_mig.html)>.
- PHIZACKLEA Annie (ed.), 1983, *One way ticket: migration and female labour*, London, Routledge and Kegan Paul.
- PIORE Michael, 1979, *Birds of passage: migrant labour and industrial societies*, Cambridge, Cambridge University Press.
- PIPER Nicola, 2003, «Wife or worker? Worker or wife? Marriage and cross-border migration in contemporary Japan», *International Journal of Population Geography*, vol. 9, pp. 457-469.
- PORTES Alejandro, 1997, «Immigration theory for a new century: some problems and opportunities», *International Migration Review*, vol. 31, pp. 799-827.
- SALAFF Janet, GREVE Arent, 2003a, «Gendered structural barriers to job attainment for skilled Chinese emigrants in Canada», *International Journal of Population Geography*, vol. 9, pp. 443-456.

- , 2003b, «Why do skilled women and men emigrating from China to Canada get bad jobs?», Working paper, Toronto.
- SALT John, 1988, «Highly skilled international migrants, careers and internal labour markets», *Geoforum*, vol. 19, pp. 387-399.
- SASSEN Saskia, 1991, *The Global City. New York. London. Tokyo*, Princeton University Press, Princeton.
- SCOTT J., 1986, «Gender: a useful category of historical analysis», *American Historical Review*, vol. 91, pp. 1053-1075.
- SKILLS FOR CHANGE, 1998, *Dignity and opportunity: accessing the economic contribution of foreign-trained newcomers*, Toronto, Skills for Change, <[www.skillsforchange.org/library/downloads/dignity\\_and\\_opportunity.pdf](http://www.skillsforchange.org/library/downloads/dignity_and_opportunity.pdf)> (consulté le 20 janvier 2004).
- , 1999, *Promoting equitable participation of professional foreign-trained immigrant women*, Toronto, Status of Women, <[www.skillsforchange.org/library/downloads/foreign\\_trained\\_women.pdf](http://www.skillsforchange.org/library/downloads/foreign_trained_women.pdf)>.
- , 2001, *Access for foreign-trained IT Professionals: an exploration of systemic barriers to employment*, <[www.skillsforchange.org/library/downloads/access\\_report.pdf](http://www.skillsforchange.org/library/downloads/access_report.pdf)> (consulté le 21 janvier 2004).
- SLADE Bonnie, 2003, «Gender, race and the social construction of skill in Canadian engineering: the deskilling of immigrant women engineers», Online Proceedings, Canadian Association for the Study of Adult Education.
- TINGUY Anne (de), 1996, «Le départ des cerveaux de la CEI en France: fuite ou mobilité?», in MOROKVASIC M., RUDOPHL H. (dir.), *Migrants. Les nouvelles mobilités en Europe*, L'Harmattan, Paris.
- VERTOVEC Steven, 2002, «Transnational networks and skilled labour migration», WPTC-02-02.