STRATÉGIES FAMILIALES ET DÉQUALIFICATION DES IMMIGRANTES UNIVERSITAIRES: UNE SITUATION DE DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE

Marie-Thérèse Chicha, Ph.D, est professeure titulaire à l'École de relations industrielles de l'Université de Montréal.. Elle est l'auteure de plusieurs études relatives aux politiques d'intégration des immigrants, à la déqualification professionnelle des immigrantes, aux programmes d'accès à l'égalité ainsi qu'aux politiques d'équité salariale.

RÉSUMÉ

La déqualification est une dimension importante et complexe des enjeux relatifs à la discrimination en emploi. En mettant en relief différentes causes structurelles ou conjoncturelles liées à la déqualification, cet article analyse comment les stratégies familiales peuvent influencer le parcours d'intégration professionnelle des femmes immigrantes.

La déqualification, définie comme le fait d'occuper un emploi en dessous des compétences que l'on possède, est un problème qui affecte un pourcentage élevé de personnes immigrantes. Elle est souvent attribuée presqu'exclusivement à la non reconnaissance, par les ordres professionnels et les employeurs, des diplômes et de l'expérience obtenus au pays d'origine. Bien que cela représente effectivement un facteur de poids, il est difficile, à partir de ces deux variables, d'expliquer pourquoi, au Canada, selon les données les plus récentes, le taux de déqualification est plus élevé pour les femmes immigrantes.

Afin de mieux comprendre les causes de cet écart lié au genre, nous avons réalisé une recherche de type qualitatif sur le processus d'intégration en emploi des immigrantes hautement qualifiées établies à Montréal. (Chicha 2009). Trois séries de variables explicatives ont été examinées : la reconnaissance des diplômes étrangers, les pratiques discriminatoires de gestion des ressources humaines des entreprises ainsi que la stratégie de l'unité familiale immigrante. Dans ce court article, nous nous attarderons à cette dernière, qui en général est ignorée dans la plupart des études qui ne prennent pas le genre en considération. Après avoir exposé en quoi consiste ce concept ainsi que les indicateurs qui permettent de le représenter, nous illustrerons son rôle à partir des résultats de notre recherche.

LE CONCEPT DE STRATÉGIE DE LA FAMILLE IMMIGRANTE

Le concept de stratégie de la famille immigrante s'applique à la décision prise par les couples immigrants de donner priorité à l'un ou l'autre des conjoints en ce qui concerne le parcours d'intégration professionnelle au pays d'accueil. L'intégration professionnelle généralement souhaitée par les immigrants hautement qualifiés est celle qui leur permet d'obtenir un emploi correspondant à leurs qualifications. Cela exige dans de nombreux cas d'entreprendre un long et coûteux processus de reconnaissance des diplômes, de suivre des cours de langue ou de participer à une formation d'appoint requise par les Ordres professionnels. Ces activités requièrent d'importantes ressources de temps et d'argent dont la plupart des familles immigrantes ne disposent pas, d'où la nécessité d'avoir une stratégie qui dirige ces ressources, dans un premier temps, vers l'un ou l'autre des deux conjoints.

Comment est décidée cette stratégie? Sur quels éléments se base-t-elle? Selon la théorie du capital humain, (Becker 1971) rationnellement, cette stratégie devrait favoriser le conjoint dont le potentiel de gain est le plus élevé. Étant donné l'écart salarial en défaveur des femmes qui existe sur le marché du travail, ce sera, donc, en général l'homme immigrant qui aura priorité. Parmi les

3 stratégies alternatives qui peuvent être suivies—priorité à l'immigrant, priorité à l'immigrante ou aucune priorité, ce sera donc la première qui l'emportera. À l'opposé de cette analyse, on trouve la théorie des rôles de genre qui postule que la stratégie choisie sera déterminée par les valeurs de la famille immigrante au sujet du rôle respectif de chacun des conjoints (Cooke 2008). Cette stratégie est généralement inégalitaire car des rôles de genre spécifiques sont attribués respectivement à l'homme (principal gagne-pain) et à la femme (principale responsable des tâches domestiques et des soins aux enfants). Elle s'expliquerait donc par la force des traditions plutôt que par un calcul économique rationnel. Ces valeurs sont égalitaires lorsque la carrière des deux conjoints est considérée également importante, et c'est seulement dans un tel cas que l'on pourrait observer une stratégie donnant priorité à la conjointe immigrante. Une enquête de Ghazal et Cohen (2007) vient renforcer cette théorie en montrant que le poids des traditions varie en fonction du pays d'origine et influence différemment la participation des immigrantes au marché du travail : selon leurs résultats, les immigrantes originaires de l'Inde ou des pays arabes auraient moins tendance à participer au marché du travail que celles qui sont originaires de Cuba ou de Porto-Rico, et ce, à revenu familial net comparable.

LA PRÉSENCE DE JEUNES ENFANTS : HANDICAP MAJEUR

Selon Cooke (2008 ; 172) :

> *There is overwhelming evidence that family migration generally harms the employment and earnings of married women, even among women who should be benefitting from migration, that bearing children multiplies the effect, and that underlying this seemingly economical irrational decision-making are the gender role beliefs of husbands and wives.*

Comment expliquer un tel résultat qui va certainement à l'encontre de ce que prévoyaient ces travailleuses hautement qualifiées avant de quitter leur pays d'origine ? Pour essayer d'y répondre, il faut examiner les impacts d'une stratégie inégalitaire donnant priorité au conjoint. Le facteur déterminant le plus important est la présence d'enfants d'âge préscolaire dans un contexte où l'accès à des services de garde à prix modique est restreint (Chicha et Deraedt 2009 ; Dumont et Isoppo 2005 ; Raghuram et Kofman 2004). À cela s'ajoute un facteur souvent ignoré, soit l'alourdissement des responsabilités domestiques et familiales comparativement au pays d'origine. D'une part, plusieurs immigrantes ne peuvent plus compter sur une aide domestique rémunérée comme c'était le cas dans leur pays d'origine ; elles doivent donc consacrer un nombre élevé d'heures aux diverses tâches domestiques ; d'autre part, ce sont elles qui doivent aider les enfants à s'adapter au nouvel environnement social dans lequel ils sont transplantés, ce qui exige également un investissement en temps (Cardu et Sanschagrin 2002 ; Purkayastha 2005).

Dans le cadre d'une stratégie inégalitaire, on peut conclure que l'immigrante subira de fortes contraintes de temps, ce qui ne lui permettra pas de participer à des activités d'apprentissage de la langue du pays d'accueil ou de formation continue pour adapter ses qualifications aux exigences du marché du travail. Si elle reste longtemps en dehors du marché du travail, ses qualifications risquent d'être rapidement dépassées et auront encore moins de chances d'être reconnues.

DES DÉBOUCHÉS FACILES D'ACCÈS POUR LES IMMIGRANTES : LE SECTEUR DES SERVICES AUX PERSONNES

Lorsqu'une garderie à coût modique a été trouvée ou lorsque les enfants sont d'âge scolaire, une autre situation couramment rencontrée est celle où l'immigrante va prendre le premier emploi qui lui est offert pour subvenir aux besoins de la famille, alors que son conjoint immigrant investit son temps dans les études ou dans la recherche d'un emploi correspondant à ses qualifications. Or, les emplois facilement accessibles, ceux où la demande de travail féminin est particulièrement élevée, sont dans le secteur de services aux personnes : gardienne d'enfants, soins aux personnes âgées, femme de ménage. Il s'agit d'emplois considérés comme peu qualifiés, précaires et à faibles salaires, qui sont de plus en plus des ghettos de travailleuses immigrantes. En occupant de tels emplois pendant un certain temps, les immigrantes universitaires risquent de subir une très forte déqualification.

Notre analyse met en évidence le fait que l'intersection des caractéristiques d'immigrante, d'épouse et de mère crée une situation très défavorable pour les immigrantes du point de vue de l'emploi. Cette situation défavorable résulte des interactions entre divers acteurs, notamment la famille immigrante, l'État ainsi que les employeurs.

L'ÉTUDE DE CAS À MONTRÉAL

Les résultats de l'étude que nous avons réalisée sur 44 immigrantes hautement qualifiées établies à Montréal illustrent très clairement le lien entre stratégie de la famille immigrante et déqualification[1]. En examinant la correspondance entre les diplômes obtenus au pays d'origine et ceux exigés par leur emploi au moment de l'entrevue, nous avons pu répartir les participantes en 3 groupes selon leur degré de déqualification :

- Groupe 1 : Fort degré de déqualification : l'emploi occupé n'exige aucun diplôme post secondaire ; ce groupe comptait 43 % d'immigrantes.

TABLEAU 1: Priorité de carrière et degré de déqualification

DEGRÉ DE DÉQUALIFICATION	PRIORITÉ AU MARI	PRIORITÉ À L'ÉPOUSE	ÉGALITÉ	SANS CONJOINT À L'ARRIVÉE	TOTAL
Groupe 1	47 %	11 %	31 %	11 %	100 %
Groupe 2	36 %	0 %	46 %	18 %	100 %
Groupe 3	0 %	7 %	43 %	50 %	100 %

- Groupe 2 : Degré moyen de déqualification : l'emploi occupé exige un diplôme post secondaire de niveau inférieur à celui obtenu au pays d'origine ; ce groupe comptait 25 % d'immigrantes.
- Groupe 3 : Aucune déqualification : l'emploi occupé exige un diplôme de même niveau que celui obtenu au pays d'origine ; ce groupe comptait 32 % d'immigrantes.

Très clairement, l'analyse des résultats a montré que le degré de déqualification était affecté par la stratégie familiale et ses diverses dimensions.

JEUNES ENFANTS ET FAIBLE ACCÈS AUX GARDERIES À MONTRÉAL

On note ainsi dans le tableau 1, que la priorité accordée au conjoint est la plus élevée (47 %) pour le groupe le plus déqualifié, alors qu'elle est de 0 % dans le groupe non déqualifié. C'est aussi dans ce groupe que l'on retrouve le plus grand nombre d'immigrantes sans conjoint, entrées au pays comme requérante principale.

Nos résultats indiquent aussi très clairement que la présence d'enfants à l'arrivée, notamment de jeunes enfants, est associée à une déqualification marquée. Ainsi,

- le groupe 1 comprend une forte proportion de mères d'enfants de 5 ans ou moins à l'arrivée ;
- le groupe 2 comprend en plus grande proportion des mères d'enfants d'âge scolaire à l'arrivée ;
- le groupe 3 est celui qui comprend proportionnellement le plus d'immigrantes sans enfants à l'arrivée.

Les participantes ont souligné qu'elles se sont heurtées à un obstacle qu'elles ne prévoyaient pas du tout, soit le manque de places en garderies. Certes, cette difficulté affecte un grand nombre de mères de jeunes enfants au Québec ; ce qui est différent pour les immigrantes, c'est que cet obstacle se cumule à d'autres, comme la non reconnaissance de leurs diplômes ou la nécessité de suivre des cours de francisation.

On pourrait penser que les immigrantes peuvent avoir recours à leur famille ou leurs amis. En fait, on constate que ce sont celles du groupe 3, mieux nanties financièrement étant donné leur emploi qualifié, qui ont la possibilité de faire venir la parenté restée au pays d'origine pour s'occuper des enfants. Celles du groupe 1 ont de trop faibles revenus pour pouvoir financer ces déplacements et doivent donc uniquement compter sur elles-mêmes.

GRANDE FORCE D'INERTIE DANS LE PARTAGE DES TÂCHES DOMESTIQUES

Nos résultats convergent aussi avec ceux des autres chercheurs, à savoir que le partage des tâches domestiques reste très inégalitaire, contribuant ainsi à la déqualification. Comme le mentionne au sujet de ses compatriotes une immigrante originaire du Maroc et travaillant dans une ONG :

> *Ils vivent comme ils sont dans leur pays. C'est-à-dire que le mari en fait très peu en ce qui concerne l'enfant (...) c'est pas son rayon, tout ce qui concerne les tâches ménagères, c'est pas son rayon. Je veux dire, il ne peut même pas prendre en charge l'enfant pendant que la femme va faire de quoi. Non, non tout ce qui concerne l'enfant c'est en dehors du mari. Alors c'est très lourd, c'est très très lourd. En tout cas moi j'en ai vu des dizaines et des dizaines dans les programmes que je gérais.*

Elle ajoute que lorsque le mari est au chômage, cela rend les choses encore plus difficiles, confirmant ainsi que ce n'est pas le manque de temps qui cristallise cette répartition inégale des tâches ménagères dans la famille immigrante, mais plutôt les rôles de genre :

> *Et puis, pour l'homme, c'est... le fait de partager les tâches ménagères. Quand il combine ça avec des problèmes d'emploi. ... mais pour eux c'est une dégradation, je veux dire très importante, parce que non seulement il ne retrouve pas de travail qu'il avait dans son pays et en plus il doit faire un travail de femme...*

LE RENONCEMENT À FAIRE VALIDER LEURS DIPLÔMES

Nous avons pu observer aussi très clairement à travers nos entrevues que les immigrantes qui appartiennent à des familles où leur conjoint a priorité, ont parfois renoncé dès le départ à entreprendre les démarches de reconnaissance de leur diplôme. Le faible taux de réussite anticipé, en raison des rigidités des Ordres professionnels, joint au manque de ressources monétaires et de temps, en raison de la stratégie familiale, les en dissuade et contribue à leur déqualification. Dans un contexte où l'accès à plusieurs ordres professionnels s'apparente à un vrai *parcours du combattant,* l'intersection des critères d'immigrante, d'épouse et de mère de famille leur est ainsi très défavorable.

L'ENFERMEMENT DANS DES EMPLOIS PRÉCAIRES

Dès qu'elles ont pu se libérer de la nécessité de garder les enfants, les immigrantes du groupe 1 ont été nombreuses à accepter un emploi précaire pour assurer un certain bien-être économique minimal à leur famille, pendant que leur conjoint cherchait à améliorer sa situation professionnelle. Une de nos participantes illustre très bien l'impasse vers laquelle cela les mène :

> *C'est un constat, je voulais dire que les femmes vont accepter un travail ou un poste moindre parce qu'elles veulent permettre à leur mari d'obtenir une certaine qualification pour assumer leur poste pour obtenir un titre par exemple. Alors elles prennent ce choix là pensant que d'ici deux ans, bon, mon mari aura fini ses études, je vais penser à intégrer le travail et avoir les qualifications nécessaires pour pouvoir avancer dans mon domaine.*

Elle ajoute :

> *Parce qu'elles restent beaucoup plus de temps dans le domaine qui ne leur convient pas, alors je pense que c'est ça (...), chaque moment passé dans un travail qui a des moindres qualifications t'éloigne de ça.*

LA DYNAMIQUE DE LA DÉQUALIFICATION : L'IMPORTANCE DES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES

Selon une analyse de Galarneau et Morissette (2008) en 2006, 40 % des immigrantes arrivées au pays depuis moins de 5 ans étaient déqualifiées, comparativement à 29 % pour celles qui étaient là depuis plus de 10 ans, ce qui demeure assez élevé. Afin de comprendre pourquoi, en dépit d'une légère baisse, la déqualification demeure substantielle à long terme, il faut examiner son aspect dynamique à travers les trajectoires d'activité suivies par ces immigrantes depuis leur arrivée à Montréal, notamment le type d'emploi qu'elles ont successivement occupé.

Un aspect ressort avec évidence : les immigrantes du groupe 1 se sont continuellement déplacées d'un emploi précaire à un autre emploi précaire : par exemple, une ingénieure, a été successivement travailleuse agricole, femme de ménage, masseuse et enfin camelot ; une autre, biologiste, a été ouvrière dans une manufacture, vendeuse et enfin femme de ménage. À force de ne pas utiliser leurs qualifications, ces immigrantes les perdent de façon irréversible ; pour quitter ces emplois précaires, elles doivent reprendre de nouvelles études, ce que leur manque de ressources ne leur permet pas.

À l'opposé, certaines immigrantes du groupe 3 ont occupé des emplois précaires et peu qualifiés uniquement pour une très courte période ; d'autres ont immédiatement débuté leur carrière dans des emplois qualifiés bien que d'un niveau inférieur au leur, ce qui leur a permis de développer un réseau professionnel dans leur domaine. Elles ont pu rapidement consacrer leurs énergies à développer leur capital humain, par exemple en suivant une formation d'appoint en génie ou en médecine. Alors que les immigrantes du groupe 1 ont suivi une trajectoire professionnelle stagnante ou même descendante, celles du groupe 3 ont très rapidement suivi une trajectoire professionnelle ascendante, évitant ainsi une dégradation de leurs qualifications.

CONCLUSION

Cet article a souligné le fait qu'en contexte d'immigration, le rôle traditionnel attribué aux femmes, risque d'être particulièrement défavorable professionnellement, même aux immigrantes hautement qualifiées. Les participantes à notre enquête avaient toutes effectué des études universitaires et obtenu un emploi qualifié dans leur pays d'origine. En immigrant au Québec, province pourtant reconnue pour ses lois et programmes favorisant l'égalité économique des femmes, plusieurs d'entre elles ont subi un net recul dû à l'intersection de leurs caractéristiques d'immigrante, d'épouse et de mère de famille. Cet impact défavorable est dû aux interactions entre les divers acteurs : famille, État, Ordres professionnels, employeurs, qui ne prennent pas en compte dans leurs pratiques et leurs décisions la situation des immigrantes mères de famille. En ce sens, on peut analyser leur déqualification comme étant le résultat d'une discrimination systémique (Chicha-Pontbriand 1989). La complexité de la variable genre a souvent été ignorée au Québec, tant dans les recherches que dans les politiques relatives à l'immigration et à l'intégration professionnelle.

À l'heure où le Québec a décidé de maintenir un niveau soutenu d'immigration, il est indispensable d'accorder une attention spécifique à la situation professionnelle des immigrantes hautement qualifiées, tant celles qui sont déjà établies depuis plusieurs années que celles qui entreront au pays dans les années à venir.

NOTES

[1] Pour connaitre la méthodologie de cette étude ainsi que les résultats détaillés obtenus, voir Chicha (2009).

BIBLIOGRAPHIE

Becker, G. S. 1971. *The Economics of Discrimination* (2ième édition). University of Chicago Press, Chicago.

Cardu, H., Sanschagrin, M. 2002. Les femmes et la migration: les représentations identitaires et les stratégies devant les obstacles à l'insertion socioprofessionnelle à Québec. *Recherches féministes,* 15, 2, 87-122.

Chicha, M-T. 2009. Le mirage de l'égalité : les immigrantes hautement qualifiées à Montréal. Fondation canadienne des relations raciales. Montréal.

Chicha, M-T., Deraedt, E. 2009. Genre, migration et déqualification: des trajectoires contrastées. Étude de cas de travailleuses migrantes à Genève. *Cahiers des migrations internationales.* Nº 97. Bureau international du travail. Genève.

Chicha-Pontbriand, M.-T.1989, Discrimination systémique – *Fondements et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi.* Cowansville (Québec), Les Éditions Yvon Blais Inc.

Cooke, TJ. 2008. Gender Role Beliefs and Family Migration. *Population, Space and Place* 14: 163–175.

Dumont, J-C., Isoppo., M. 2005. *Participation des femmes immigrées sur le marché : un double handicap en dépit des progrès.* OCDE. Seminar of Migrant Women and Labour Market : Diversity and Challenges, Bruxelles.

Galarneau, D., Morissette, R. 2008. Scolarité des immigrants et compétences professionnelles requises. L'emploi et le revenu en perspective. Perspective Statistique Canada, catalogue nº 75-001 : 5-19.

Ghazal Read, J, Cohen, P. 2007. One Size Fits All ? Explaining U.S.-Born and Immigrant Women's Employment across 12 Ethnic Groups. *Social Forces,* 85. 4: 1613-1734.

Purkayastha, B. 2005. Skilled migration and cumulative disadvantage : the case of highly qualified Asian Indian immigrant women in the US. *Geoforum.* 36: 181-196.

Raghuram, P. Kofman, E. 2004. Out of Asia: Skilling, re-skilling and deskilling of female migrants. *Women's Studies International Forum,* 27: 95– 100.