

DE L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES IMMIGRANTS : LE CAS DES MAGHRÉBINS

par Amel Bel Hassen¹

Comment s'insèrent les immigrants maghrébins sur le marché du travail ? Quels sont leurs parcours migratoires et professionnels et les stratégies d'insertion qu'ils déploient pour accéder à l'emploi ?

Issus d'une immigration relativement récente, qui date des années 70, les Maghrébins partagent de façon majoritaire des référents culturels, linguistiques et religieux communs (l'arabe et la religion musulmane). Le recensement de 1996 montre que l'Algérie, le Maroc et la Tunisie apparaissent parmi les 50 principaux pays d'immigration. De surcroît, la majorité des Maghrébins parlent couramment le français.

Venus des trois pays du Maghreb, à savoir l'Algérie, le Maroc et la Tunisie, les personnes interrogées nous ont fait part de leur expérience migratoire ainsi que du processus d'insertion en emploi au Québec. Certains sont venus pour poursuivre des études, d'autres pour travailler et d'autres encore pour rejoindre un mari ou un membre de leur famille. Quelles que soient leurs motivations individuelles pour émigrer, ils ont tous cherché à s'insérer professionnellement dès leur arrivée au Québec.

Ils ont connu plusieurs types de parcours professionnels depuis leur arrivée. L'insertion est vécue comme

une épreuve à cause des difficultés auxquelles ils se sont butés. Ces difficultés concernent les barrières structurelles (crise et récession, politiques d'emploi, etc.), les barrières individuelles d'âge ou de niveau de scolarité, la fermeture des corporations, les barrières systémiques de l'ordre de la discrimination.

L'insertion professionnelle de la majorité des personnes interviewées se fait sous le signe de la précarité. Plusieurs ont connu une perte de leur statut d'avant l'immigration. Même après plusieurs années d'établissement au Québec, une infime partie de l'échantillon déclare avoir connu une mobilité socioprofessionnelle. Quant à la majorité des répondants, elle n'arrive pas à s'insérer dans des emplois stables et de longue durée. La période d'attente pour trouver un emploi stable est longue et offre des marges de manoeuvre aux immigrants qui se traduisent par les différentes stratégies déployées pour accéder à un emploi.

Parmi les stratégies d'insertion suivies, les répondants citent les stratégies non-formelles qui mobilisent les ressources ethniques. Les réseaux de connaissances et les réseaux ethniques sont très sollicités par les individus pour se faire embaucher. Quel que soit le niveau de scolarité des personnes, ils recourent à ces réseaux pour contourner les pratiques discriminatoires de tout genre auxquelles ils se heurtent et échapper à l'exclusion de certains secteurs d'emploi. Les réseaux seraient aussi une voie plus facile pour accéder à l'emploi puisque les membres de la communauté sont déjà établis et connaissent les rouages du marché du travail.

Notre recherche nous a permis, entre autres, de constater que l'insertion des immigrants est un processus complexe qui se caractérise par une période de transition plus longue, bien qu'elle soit différenciée selon les conditions et les projets migratoires. Elle est aussi un moment de construction identitaire. Dans le cas des immigrants, l'entrée en l'emploi n'est qu'une dimension de leur entrée dans un nouveau contexte. C'est ainsi qu'ils doivent connaître un « double » processus de socialisation.

En plus des difficultés que tous les demandeurs d'emploi rencontrent, certaines sont spécifiques à la population maghrébine et concernent la discrimination systémique. Il s'agit d'une discrimination basée sur l'appartenance culturelle et religieuse et leur statut d'immigrant. À titre d'exemple, certains répondants citent le rejet du curriculum vitae ou le refus des entrevues à cause des noms qui sonnent arabe, le refus d'embaucher les femmes à cause de leurs tenues vestimentaires qui réfèrent à une appartenance religieuse tel que le voile, l'association entre le fait d'être d'origine arabe ou l'usage de la violence et du terrorisme, etc...

Pour toutes ces raisons, les répondants disent se sentir déçus du contexte général et ont tendance à se replier sur eux-mêmes. Certains immigrants exclus de certains secteurs d'emploi choisissent de s'insérer dans les entreprises ethniques, bien que les conditions de travail n'y soient pas meilleures, pour se protéger contre ces pratiques discriminatoires. □

1. L'auteure est au doctorat en sociologie à l'Université du Québec à Montréal. Elle mène une recherche sur les stratégies d'insertion des immigrants maghrébins sur le marché du travail dans la région de Montréal. Dans cette brève contribution, elle présente quelques constats qui se dégagent de cette recherche théorique enrichie par une analyse empirique.