

**Immigration et marché du travail au Québec : le cas
des immigrants originaires de l'Afrique du Nord.**

Séyam AZIABA

Mémoire soumis dans le cadre des exigences du programme
de Maîtrise ès arts en sociologie

Écoles d'études sociologiques et anthropologiques
Université d'Ottawa

Remerciements

Je tiens à exprimer toute ma reconnaissance à mon superviseur, M. Philippe Couton. Je le remercie de m'avoir encadré, réorienté, et soutenu tout au long de la réalisation de ce travail de mémoire.

Je tiens également à témoigner toute ma reconnaissance à Mme Louise Bouchard, membre de mon comité de mémoire, pour avoir fourni un cadre directeur à ma réflexion.

Un grand merci à mon cher frère Gilles et sa famille pour l'accueil dont ils m'ont fait preuve sans oublier le soutien qu'ils m'ont apporté

Mes sincères remerciements à Igor Buhago, pour son aide précieuse.

Mes remerciements s'adressent à ma sœur Rosaline, à Rehmial et sa maman. Mes sincères gratitude à mes parents et à tous les membres de ma famille qui, malgré la distance suivent de près et m'encouragent dans mes études au Canada.

Un grand merci à tous mes amis pour leur soutien inconditionnel et leur encouragement tout au long de la rédaction de ce mémoire.

Résumé

Les recherches menées en contexte québécois sur l'intégration socioéconomique des jeunes adultes issus de l'immigration ont souligné des difficultés d'insertion professionnelle. Mais cette caractéristique commune aux immigrants dissimule des disparités entre les origines. La présente étude vise à mettre en valeur ce débat en abordant la situation des immigrants nord-africains sur le marché du travail au Québec. L'étude s'inscrit dans une méthodologie qualitative basée sur une revue de littérature. En accord avec le champ de la sociologie interprétative où est pris en compte le rôle des individus dans la construction de leur expérience de vie, tout en reconnaissant celui contraignant des structures sociales (Lahire, 2005), ce mémoire apporte un lot d'information sur la situation des immigrants d'origine nord-africaine sur le marché du travail au Québec et contribue à la connaissance empirique de cette thématique pour en avoir une meilleure compréhension.

Mots clés : Immigrant, marché du travail, Afrique du Nord

Abstract

Research conducted in Quebec contexts on the socio-economic integration of young adults from immigrant backgrounds has highlighted difficulties in professional integration. But this characteristic common to immigrants conceals disparities between origins. This study aims to highlight this debate by addressing the situation of North African immigrants on the labour market in Quebec. In accordance with the field of interpretive sociology where the role of individuals in the construction of their life experience is taken into account, while recognizing that, binding, of social determinations (Lahire, 2005), this study paints a well-informed picture of the situation of immigrants of North African origin on the labour market in Quebec and contributes to the empirical knowledge of this topic.

Keywords : Immigrant, labour market, North Africa

Tables des matières

Introduction	1
Problématisation et considérations théoriques	3
Méthodologie	7
I- Quelques aspects de l’immigration nord-africaine au Canada/Québec	10
I.1- Les immigrants nord-africains : personnes disposant des ressources culturelles, sociales et économiques suffisantes.....	13
II- Participation au marché du travail au Québec : état des lieux.....	16
II.1-Évolution des indicateurs d’emploi et de chômage en 2017 selon les provinces, immigrants âgés de 25 à 54 ans : les immigrants du Québec toujours en difficulté.....	21
II.2- L’accès à l’emploi selon la région d’origine des immigrants : les immigrants nord-africains en difficulté	24
III- Difficultés d’insertion professionnelle des immigrants nord-africains établis au Québec : quelques éléments d’explications sociologiques.....	26
III.1- L’âge à l’immigration.	27
III.2- Un réseau relationnel moins développé	31
III.3- Les pratiques discriminatoires : un frein à l’intégration des immigrants issus de l’Afrique du Nord.....	34
III.4- La comparaison avec le pays d’origine et le mythe du retour.....	36
III.5- Les barrières structurelles : la non-reconnaissance de l’expérience professionnelle et de la scolarité étrangère suivie d’une habileté linguistique faible	38
a- La non-reconnaissance de l’expérience professionnelle.....	38
b- La non-reconnaissance de la scolarité étrangère	39
c- Les barrières linguistiques.....	39

Conclusion.....	41
Annexe	43
Bibliographie.....	44

Introduction

Au Québec, entre 2007 et 2017, le taux de chômage des immigrants âgés de 25 à 54 ans a varié entre 10 % et 13 %. Ce taux est passé à 8,7 % en 2017 et a atteint 6 % en août 2018 (<https://www.emplois.ca/immigration-marche-travail-canada/>). Parallèlement, le taux d'emploi qui était de 72,1 % en 2007, a atteint 77,8 % en 2017, un taux comparable à celui de l'Ontario (78,4 %). Pour autant, la situation des immigrants est loin d'être idéale (Bourmani, 2001) et plus particulièrement en ce qui concerne les immigrants originaires de l'Afrique du Nord. En effet, de nombreux travaux théoriques ou empiriques ont souligné, entre autres, que les immigrants établis au Québec éprouvent des difficultés à percer le marché de l'emploi (Malambwe, 2017 ; Renaud et Gilbert, 2003) et que ces difficultés sont plus prononcées pour les immigrants venant d'Afrique du Nord (Arcand, Annick et Helly, 2009 ; Boudarbat et Boulet, 2010). Ces immigrants débutent généralement dans une position ne correspondant pas au niveau d'éducation qu'ils ont atteint, et souvent avec une grande prévalence d'emplois de qualité faible (Malambwe, 2017).

Ainsi, au regard de la littérature sur l'emploi des immigrants au Québec (Dioh et Racine, 2017), les immigrants nord-africains semblent éprouver des difficultés croissantes à bien s'intégrer sur le marché du travail et leurs trajectoires sont souvent marquées par de petits boulots. Ceci confirme l'existence d'obstacles spécifiques que ces immigrants rencontrent à l'entrée de la vie professionnelle. C'est l'expérience de ces immigrants d'Afrique du Nord sur le marché de l'emploi au Québec qui nous intéresse dans l'étude proposée. La sociologie propose plusieurs pistes d'explication pour saisir le phénomène : il s'agit notamment de l'obstacle de la citoyenneté (Merckling, 2003 ; Liebig, Steinhardt et Von Haaren, 2010), de l'âge à l'immigration (Boudarbat et Boulet, 2010), du réseau relationnel moins développé (Couton, 2014 ; Granovetter, 1995), de la discrimination (Piché, Renaud et Gingras, 2002), de la comparaison avec le pays d'origine et le mythe de retour (Tandonnet,

2003), de la barrière linguistique (Bouarbat et Boulet, 2016), de la faible reconnaissance des diplômes et de l'expérience acquise à l'étranger (Dioh et Racine, 2017). Cette étude portant sur les difficultés d'insertion professionnelle plus marquées chez les immigrants nord-africains établis au Québec, vise à mieux appréhender les facteurs explicatifs de ce phénomène. Elle contribue théoriquement à la sociologie des inégalités et à la sociologie de l'immigration (et de l'ethnicité) et peut ensuite aider à mieux outiller les leaders communautaires des groupes vulnérables, comme les immigrants de l'Afrique du Nord.

Nous définissons l'Afrique du Nord comme étant la partie de l'Afrique située au nord du désert du Sahara. Elle est parfois appelée "Afrique blanche", du fait que la majorité de sa population est composée de "race blanche". Ce terme s'oppose à celui d'« Afrique noire », (principalement peuplée d'individus ayant la peau de couleur noire). L'Afrique du Nord encore appelé le Maghreb regroupe l'Algérie, la Libye, l'Égypte, le Maroc, la Tunisie et le Soudan. Ces six pays sont également réunis sous le vocable "Afrique du Nord" selon le recensement général de la population du Canada (2016). Ce travail s'intéresse donc aux individus nés dans l'un de ces pays d'Afrique du Nord (les pays du Maghreb), puis entrés au Canada/Québec avec leur nationalité d'origine pour y résider habituellement. Il y en a qui sont devenus citoyens Canadiens. Mais cela ne change rien en leur qualité d'immigrant, car, un immigrant continue à appartenir à la population immigrante même s'il devient Canadien par acquisition (Reynaud et Gilbert, 2006).

Problématisation et considérations théoriques

Les travaux de recherche (Dioh et Racine, 2017 ; Galarneau et Morissette, 2008 ; Picot et Sweetman, 2005) en immigration au Canada/Québec permettent de se pencher sur les difficultés d'insertion professionnelle que connaissent les immigrants, comparativement aux Canadiens/Québécois de naissance, ces difficultés se manifestant généralement par des écarts dans les taux de chômage et d'emploi mais aussi par une grande présence dans des emplois peu qualifiés. Comme il a été souligné par les travaux de Jean-Marc Kilolo Malambwe (2017), « peu importe les années de résidence, les immigrants sont moins susceptibles que les travailleurs nés au Canada d'occuper des emplois de qualité élevée » (p.41).

D'autres travaux ont essayé de comparer les taux d'emploi et de chômage entre immigrants et natifs selon les provinces. Il ressort de ces travaux quelques constats. Au Québec, les immigrants participent moins souvent au marché du travail et tendent à occuper des emplois de moindre qualité comparativement aux non immigrants (Renaud, Piché et Godin, 2003, etc.). Par exemple, le rapport de Yssaad et Fields (2018) a montré qu'en comparant les immigrants du principal groupe d'âge actif des autres provinces au Canada, ceux du Québec ont affiché des taux de chômage plus élevés. Ainsi, au chapitre de l'accès à l'emploi, les immigrants sont les plus défavorisés, mais ils le sont davantage au Québec que dans le reste du Canada (Malambwe, 2017 ; Boudarbat et Boulet, 2010, 2016).

Or, « les réformes successives survenues depuis le milieu des années 1990 ont fait en sorte que les nouveaux arrivants au Québec sont plus scolarisés, font partie de la tranche d'âge la plus active sur le marché de l'emploi et ils maîtrisent mieux le français » (Boudarbat et Boulet, 2010, p.i). Pourtant, les immigrants établis au Québec éprouvent toujours des difficultés à s'insérer et à se maintenir sur le marché du travail, ou à trouver un emploi correspondant à leur qualification. Comme le soulignent Boudarbat et Boulet (2016), « malgré

l'arrivée d'un grand nombre d'immigrants qualifiés au Québec, une part importante de ceux-ci ne réussit pas à intégrer leur profession » (p.4).

Plus récemment, les données issues de l'enquête intitulée « *Les immigrants sur le marché du travail canadien : tendances récentes entre 2006 et 2017* » (Yssaad et Fields, 2018) indiquent une amélioration des déterminants de l'intégration (taux d'emploi, taux de chômage) sur le marché du travail au Québec. Toutefois, cette évolution positive au Québec en matière d'insertion professionnelle des immigrants ne concerne que certaines catégories d'immigrants, notamment ceux issus des régions d'origine plus traditionnelle comme les États-Unis ou l'Europe (nous y reviendrons dans la partie II). À l'opposé, le marché du travail reste inchangé pour les immigrants originaires d'Afrique. Sur le plan national, leur taux d'emploi était de 72,5 % en 2017, encore inférieur aux taux observés pour les autres groupes d'immigrants. De même, leur taux de chômage de 11,2 %, en 2017, était plus élevé que celui des autres groupes d'immigrants (Ibid). Ces données montrent que les difficultés que les immigrants connaissent sur le marché du travail au Québec dissimulent des disparités entre les origines. Cette disparité entre les immigrants a été clairement mise en évidence par Brahim Boudarbat et Maude Boulet (2010, 2016), qui ont souligné les difficultés d'insertion professionnelle chez les immigrants nord-africains au Québec. Il y a lieu de s'intéresser à cette catégorie d'immigrants et de décrire le mécanisme par lequel ils se retrouvent désavantagés sur le marché de l'emploi au Québec.

L'objectif du présent travail est de mieux appréhender leur situation sur le marché du travail au Québec en raison de leur spécificité et des difficultés qui sont les leur : ils éprouvent des difficultés à percer le marché de l'emploi alors qu'ils sont généralement dotés d'un bon niveau scolaire (Chicha, 2009 ; Darchinian, Magnan et Kanout, 2017). Mais, au-delà de notre volonté de rendre compte de leur situation sur le marché du travail au Québec, notre travail a aussi pour objectif de décrire les principales raisons invoquées dans les recherches publiées

qui contribuent à expliquer leur problème d'insertion sur le marché du travail au Québec. *Notre question de recherche est la suivante : comment expliquer les difficultés d'insertion des immigrants nord-africains sur le marché du travail au Québec en dépit de la montée de leur niveau de scolarisation?*

Une abondante littérature explique les difficultés d'insertion professionnelle des immigrants en analysant soit les contextes des sociétés d'accueil (Reitz, 2005 ; Frenette et Morissette, 2003, etc.), soit en s'intéressant aux pratiques collectives et individuelles (Lo, 2003 ; Piché, Renaud, Gingras, 2002 ; Renaud et al., 2003). En accord avec le champ de la sociologie interprétative où est prise en compte la notion de subjectivités et d'initiatives individuelles, tout en reconnaissant celui, contraignant, des organisations sociales (Lahire, 2005), nous voulons étudier en profondeur la situation des immigrants nord-africains sur le marché de l'emploi au Québec en utilisant les approches orientées vers les théories de l'action. Plus précisément, nous nous référons à Bernard Lahire (2013) qui se situe dans une perspective épistémologique modérée où l'on accorde une importance à la réalité ainsi qu'aux perspectives subjectives de cette réalité. À partir de ce cadre théorique, nous évoquerons comment les difficultés d'insertion que rencontrent les immigrants nord-africains sur le marché du travail au Québec résulteraient de l'influence de plusieurs facteurs d'ordre internes et externes et de leurs interactions. Nous mobilisons le concept de contexte social car nous estimons que la situation des immigrants nord-africains sur le marché de l'emploi au Québec peut se comprendre par la prise en compte des contraintes structurelles limitant une bonne intégration au marché du travail. Dans la terminologie d'Antony Giddens (1987), les contextes ("structures") sont à la fois des ressources et des contraintes, les agents et les structures étant liés dans un système complexe et complémentaire. Le contexte social dans notre problématique correspond au marché de l'emploi québécois sur lequel l'acteur (l'immigrant nord-africain) n'a pas de prise. Le second concept sur lequel nous nous

appuyons est l'action sociale. Au sens de Max Weber (Schluchte, Melot et Grossein, 2005), l'action sociale, représente des comportements humains auxquels l'acteur attribue un sens subjectif. L'action guidée par un sens se déroule dans un contexte de contraintes qui s'imposent à l'acteur mais on ne peut en conclure que son comportement est la conséquence exclusive de ces contraintes (Bourdieu, 1994). Partant de ces deux concepts, nous soutenons que les difficultés d'insertion professionnelle des immigrants nord-africains sur le marché du travail au Québec seraient le résultat de l'action des acteurs qui construisent leur réalité et donnent un sens à leurs actions tout en reconnaissant que le contexte social (le marché de l'emploi québécois) fournit à la fois les ouvertures et les barrières à cette insertion (LeBreton, 2004).

Plusieurs raisons sont à l'origine de cet intérêt pour les immigrants nord-africains sur le marché de l'emploi au Québec. D'abord parce que, ce qui nous intéresse est la vulnérabilité des immigrants sur le marché de l'emploi au Québec (Bauder, 2001 ; Annick, Martineau et Mongeau, 2001). Les immigrants d'Afrique du Nord établis au Québec sont une population pertinente pour comprendre ce phénomène puisqu'ils ont les indicateurs statistiques démontrant qu'ils la vivent (non-adéquation entre l'emploi et les qualifications et le niveau d'éducation, taux de chômage élevé, etc.). Ensuite, en analysant la littérature ayant porté sur le nombre d'immigrants originaires des différentes régions d'Afrique au Québec, on constate que l'Afrique du Nord rassemble le plus grand nombre (Bouarbat et Boulet, 2010 ; Arcand et al., 2009 ; Recensement 2016). Enfin, notre statut d'étudiant étranger (au Canada) nous incite à vouloir mettre en perspective certaines des réalités du vécu des immigrants au Canada/Québec. C'est donc quelque chose comme une obligation de témoignage pour reprendre Vanessa Pinto (2014), pour qui, le chercheur n'est pas totalement extérieur à ce qu'il étudie et ne peut pas manquer de s'interroger sur les ressorts de sa recherche et d'objectiver sa propre position vis-à-vis de son objet.

Méthodologie

Cette recherche s'inscrit dans une méthodologie qualitative axée sur une revue de littérature. Elle consiste en un recensement des écrits portant d'une part, sur la situation des immigrants nord-africains sur le marché du travail au Québec et d'autre part, sur les différentes explications sociologiques quant aux difficultés d'insertion professionnelle plus marquées chez ces immigrants. À l'aide de ce type de méthode, nous serons en mesure de lier notre objet de recherche singulier à des propositions théoriques qui pourraient tendre vers l'universel (Savoie-Zajc, 2013, p.8). En effet, nous sommes face à une réalité complexe ancrée dans la subjectivité (Gaudet, 2018, p.8) et dans la recherche qualitative, on cherche à comprendre les acteurs dans une situation ou un contexte donné (Gaudet et Robert, 2018). Tout ce processus nécessite un choix judicieux des méthodes appropriées par rapport à nos questions et objectifs de recherche. Car, c'est par la méthode qu'on accède à la connaissance et l'esprit scientifique nécessite une organisation conceptuelle du réel (Guay, 2014). En ce qui concerne la revue de littérature, elle constitue un champ de recherche et une pratique scientifique permettant de faire une analyse des résultats issus de travaux de recherches antérieurs. Elle est un travail de rassemblement et de condensation (Forquin, 1984). Cette recherche étant fondée pour la plus grande partie sur une revue de littérature, il est important d'en comprendre les principales dimensions. Évaluer la littérature existante est en effet à la fois une partie importante de tout projet de recherche, mais aussi une forme de recherche en elle-même. Par exemple, afin d'expliquer la prise en compte des liens sociaux dans l'étude de la santé des populations, Louise Bouchard (2008) s'est appuyée sur les travaux de Durkheim sur la solidarité sociale et des thèses qui ont fait jour dans les récentes recherches. Comme le souligne Régine Sirota (2001), cela permet « de récapituler les acquis sur un sujet donné, en dégagant les orientations de la recherche dans ce domaine », (p.48).

Ainsi, dans notre démarche, nous avons eu recours à différents travaux de recherches permettant de comprendre sociologiquement les défis en cours pour les immigrants d’Afrique du Nord au Québec. Pour ce qui est des méthodes utilisées pour trouver les documents sélectionnés, nous avons utilisé différents portails de référence de publications universitaires et scientifiques tels que Cairn.info, Google Scholar, JSTORr, Omni uottawa, etc. Nous avons aussi pris en compte les propositions de lectures venant de certains professeurs.

Cette démarche nous a permis de situer notre travail au sein de la littérature pertinente en ayant recours à des études de type quantitatif et qualitatif dont l’analyse permet de révéler certains indicateurs clés du marché du travail tels que le taux d’emploi et le taux de chômage tout en examinant l’écart entre différentes catégories d’immigrants et natifs du Canada/Québec. La recension des écrits montre également l’évolution des flux migratoires et des caractéristiques des immigrants établis au Québec et offrent une connaissance détaillée de la population immigrante selon le continent ou la région de naissance et par période d’immigration ainsi que les facteurs qui ont eu une incidence sur la détérioration de leur situation sur le marché du travail). En outre plusieurs études sur lesquelles se base notre recherche sont réalisées avec les données du recensement (2006, 2011 et 2016) qui constituent une source de données importantes pour la recherche sur l’immigration au Canada, car en plus d’être fiable, le recensement de la population nous offre un grand nombre d’observations. Comme le souligne Lebaron (2006) « le recensement de la population est l’opération statistique la plus lourde et la source des données les plus complètes sur la population d’un pays donné » (p.26).

En dépit des limites propres aux sources utilisées (les matériaux n’ont pas fourni une analyse complète et poussée des causes de leur vulnérabilité sur le marché du travail), nos résultats nous permettent de rendre compte de la réalité vécue par les immigrants originaires de l’Afrique du Nord : celle de diplômés souvent dans une situation de déclassement

généralisée, le mécanisme par lequel le désavantage face à l'emploi se produit, la part des choix et des contraintes dans les moments clés de leur trajectoire. Notre étude va traiter de trois parties essentielles :

Dans un premier temps, notre revue de littérature permet de faire le point sur la population des immigrants nord-africains admise au Canada/Québec entre 1980 et 2016. Nous nous intéressons aussi de façon générale à leur niveau de scolarité car, le niveau d'éducation est un facteur sociodémographique susceptible d'influencer la position de l'individu sur le marché de l'emploi (Charlot et Glasman, 1998). Il s'agit de montrer que les immigrants nord-africains ont des qualifications qui leur permettent de prétendre à des emplois qualifiés.

Ensuite, nous présenterons un état des lieux de la situation des immigrants en général et des immigrants nord-africains en particulier sur le marché du travail au Québec. L'accent sera surtout mis sur deux indicateurs d'activités (le taux de chômage et le taux d'emploi) pour illustrer les difficultés d'insertion professionnelle qui sont les leurs. Enfin, la dernière partie de notre travail met en perspective différentes explications sociologiques quant aux difficultés d'insertion professionnelle plus marquées chez les immigrants nord-africains établis au Québec.

I- Quelques aspects de l'immigration nord-africaine au Canada/Québec

Dans cette section, nous allons nous attarder sur l'immigration des immigrants venant de l'Afrique du Nord au Canada/Québec car, vouloir traiter du lien entre l'immigration et le marché de l'emploi, c'est aborder deux aspects distincts d'une même question à savoir, l'arrivée des immigrants et les liens de l'immigrant avec l'emploi (Daugareilh et Vennant, 2004).

Le Canada est l'une des destinations nombreuses vers lesquelles s'est orientée l'immigration venant de l'Afrique du Nord ces dernières années¹. Comme l'indique le tableau ci-dessous du nombre d'immigrants originaires des différentes régions d'Afrique en 2016 au Canada, on constate que l'Afrique du Nord rassemble le plus grand nombre (233450). Elle est suivie par l'Afrique de l'est et l'Afrique de l'ouest respectivement 195400 et 107960 (Recensement 2016). Aussi, selon la même source, sur 233450 immigrants originaires de l'Afrique du Nord recensés au Canada en 2016, 155255 résidaient dans la province du Québec, ce qui représente environ deux tiers (2/3) du total des immigrants d'Afrique du Nord recensés au Canada en 2016 (Recensement de 2016, Canada).

Tableau des immigrants venant d'Afrique au Canada en 2016

Lieu de naissance	Afrique de l'ouest	Afrique de l'est	Afrique centrale	Afrique du Nord	Afrique du Sud	TOTAL
Effectif	107960	195400	53620	233450	47055	637485

Source : produit par nous à l'aide de Rstudio dans la base de données du recensement de 2016

¹ Parmi ces nombreuses destinations, se trouvent la France, l'Allemagne, les États-Unis, etc. L'immigration vers le Canada fait partie des flux récents

Cette attraction que les immigrants nord-africains ont pour la province du Québec n'est pas un phénomène nouveau. Par exemple, entre 2001 et 2006, sur les 26% d'immigrants nés en Afrique admis au cours de cette période et résidant au Québec, la grande majorité provenait de l'Afrique du Nord (en témoigne le tableau ci-dessous).

Tableau des immigrants venant d'Afrique au Québec par période d'immigration, 2006 (en %)

Continent et lieu de naissance	Avant 1976	1976-1980	1981-1985	1986-1990	1991-1995	1996-2000	2001-2006
Afrique	7.8	8.6	8.0	10.3	11.6	21.9	26.0
Afrique occidentale	0.1	0.4	0.5	0.8	1.6	1.8	2.7
Afrique orientale	0.6	1.8	1.8	2.0	1.7	2.4	2.5
Afrique du Nord	6.8	5.8	5.1	6.9	7.2	14.3	17.3
Afrique centrale	0.2	0.5	0.4	0.6	1.1	3.1	3.4
Afrique méridionale	0.1	0.1	0.1	0.1	0.1	0.0	0.0

Source : Brahim Boudarbat et Maude Boulet, 2010, p.37

Les critères de sélection ont sans doute favorisé selon Boudarbat et Boulet (2010) les immigrants de l'Afrique du Nord qui représentaient 17, 3% de tous les immigrants arrivés entre 2001 et 2006 au Québec. En effet, les modifications apportées aux politiques

d'immigration (au Canada et au Québec) ont engendré des transformations significatives dans le flux migratoire au cours de ces cinquante dernières années, notamment en ce qui concerne l'origine des nouveaux arrivants. Au Québec par exemple, près des deux tiers (65%) des immigrants permanents ont été accueillis pour contribuer au développement économique de la province en 2008. Les principales portes d'entrées sont actuellement de trois ordres : le regroupement familial, les réfugiés et la catégorie des immigrants économiques. Dans celle-ci, la très grande majorité des immigrants sont reçus dans la sous-catégorie "travailleurs qualifiés". Au Québec plus particulièrement, au total 49 024 personnes ont été reçues en 2015, dont 61,1% dans la catégorie de l'immigration économique (Dioh et Michel, 2017). La catégorie économique se divise à son tour en plusieurs sous-groupes, soit les travailleurs qualifiés, les gens d'affaire, les candidats des provinces et les aides familiaux (CIC, 2009). La sous-catégorie d'immigration économique qui prédomine est celle des travailleurs qualifiés. Tant au Canada qu'au Québec, les travailleurs qualifiés sont choisis sur la base de critères de sélection tels que la formation, l'expérience professionnelle, la connaissance des langues officielles que sont l'anglais et le français (Fleury, Bélanger et Haemmerli, 2018), ce qui préfigure le succès de leur insertion sur le marché du travail. Les critères de sélection sont sujets à des changements au fil du temps en fonction des objectifs poursuivis par les politiques d'immigration.

Le Québec connaît ainsi, une croissance de l'immigration africaine en général et nord-africaine en particulier (Boudarbat et Boulet, 2010). Ces immigrants ont quitté leur pays d'origine pour s'installer durablement ou définitivement au Canada/Québec. L'installation dans Canada/Québec, passe le plus souvent par le travail, moteur traditionnel d'intégration, « l'emploi étant considéré comme l'une des principales clés du succès de l'intégration des immigrants à la société d'accueil » (Boudarbat et Boulet, 2016, p.4). Il constitue un levier indispensable pour qu'un immigré puisse construire son identité et c'est également l'un des

besoins le plus ressenti par la population immigrée (Girard, Smith et Renaud, 2008). Mais, de quelles ressources disposent-ils pour accéder au marché du travail au Québec ?

I.1- Les immigrants nord-africains : personnes disposant des ressources culturelles, sociales et économiques suffisantes

Dans cette section, nous présentons des informations sur l'origine sociale et le niveau d'éducation des immigrants nord-africains au Québec. De façon générale, un type de profil social peut être distingué. Car, dans tous les cas, la propension à immigrer se retrouvent plutôt parmi les personnes disposant de ressources culturelles et des conditions sociales plutôt aisées pour mener un projet migratoire à son terme (Amougou, 2013).

En effet, la venue au Canada/Québec pour les immigrants est subordonnée à l'obtention d'un statut "d'immigrants" : « cela comprend les personnes qui sont, ou ont déjà été, des immigrants reçus ou des résidents permanents » (PUMF, 2016, p.10). Ces personnes ont obtenu le droit de venir au Canada par les autorités de l'immigration. Ne vient pas au Canada/Québec qui veut et les démarches pour l'obtention du statut sont onéreuses. Cela voudra dire que venir du continent africain pour s'établir au Canada/Québec n'est pas facile et les frais d'établissement peuvent être prohibitifs : des démarches administratives en vue de l'obtention du visa, des modalités d'obtention du statut de résident permanent, en passant par le coût de la vie et les possibilités de financement (CIC, 2016). Ainsi, la capacité à mettre en œuvre et à envisager un projet migratoire au Canada/Québec dépend du niveau de revenus de la famille d'origine, car la justification des moyens financiers suffisants est déterminante pour l'aboutissement du processus.

Sur le plan éducatif, les études et les recherches sur le niveau de scolarité des immigrants indiquent une hausse du niveau d'éducation des immigrants qui arrivent au Québec. Par exemple, en 2008, 67% des immigrants admis cumulaient 14 années de scolarité ou plus. Ce pourcentage était de 45% en 1998, soit une hausse de 22 points de pourcentage

sur une période de dix ans seulement (Bouarbat et Boulet, 2010). En témoigne le tableau ci-dessous :

Répartition des immigrants admis au Québec en 1998 et 2008 selon le nombre d'années de scolarité (%).

Nombre d'années de scolarité	0 à 6 ans	7 à 11 ans	12 à 13 ans	14 à 16 ans	17 ans ou plus	Non défini	Total
1998	5,4	27,9	21,2	25,2	19,8	0,5	100.0
2008	2,7	13,5	13,8	31,8	35,2	3,0	100.0

Source : Bouarbat, Brahim ; Boulet, Maude, 2010, p.45

Le rapport de Bouarbat et Boulet (2010) fait également état de l'élévation spectaculaire du niveau d'instruction des immigrants récents du Québec en considérant le niveau de diplôme le plus élevé. Sur ce point, on note une baisse notable des niveaux de faible scolarisation au profit des niveaux postsecondaires (collégial et universitaire). La proportion des immigrants sans diplôme est passée de 40% en 1981 à seulement 9,3 % en 2006, et celle des immigrants ayant un diplôme postsecondaire a plus que doublé en passant de 28% de 1981 à 72% en 2001.

Niveau de diplôme le plus élevé des immigrants récents et âgés de 25 ans et plus, Québec (%)

Année d'immigration	1981	2006
Aucun diplôme	40,0	9,3
Secondaire	17,6	12,3
École de métiers*	14,4	6,5
Collège, Université inférieure au baccalauréat	12,6	21,2
Baccalauréat	7,7	26,7
Études supérieures	7,7	24,1

*Comprend le certificat d'apprenti inscrit

Source: Boudarbat et Boulet, 2010, p.45

D'autres travaux de recherches révèlent aussi les mêmes tendances quant à la hausse du niveau de scolarité auprès des immigrants arrivés au Québec lors des dernières décennies (Gauthier, 2014). Cette hausse du niveau de scolarité des immigrants est souvent avancée comme l'une des transformations les plus significatives survenues dans le flux migratoire au cours des trente dernières années au Canada/Québec. En outre, malgré le niveau de scolarité déjà élevé dont ils disposent, un grand nombre d'immigrants n'hésitent pas à reprendre le chemin de l'école après la migration. En effet, face à la non-reconnaissance des diplômes étrangers, et comme « l'expérience étrangère n'est pas prise en considération à titre de substitut, même partiel, de l'expérience québécoise » (Chicha, 2009, p.110), une option qui peut paraître logique et rentable est d'acquérir un diplôme du pays d'accueil. Nous trouvons une illustration dans l'article de journal HuffPost Québec "*Immigration et emploi au Québec :*

un parcours du combattant", (Vidal, 2018) à travers le témoignage d'Amina Watalusu. Arrivée du Congo en 2009 à titre de résidente permanente dans la catégorie de travailleurs qualifiés, Amina Watalusu a fait des études de droit et est avocate de formation. Mais une fois au Québec, elle renonce à son métier d'avocate, vu les démarches longues et laborieuses pour exercer sur place. Elle va fréquenter de nouveau les bancs d'université en s'orientant vers une maîtrise en relations industrielles afin de se donner une nouvelle chance. Ce phénomène devient de plus en plus fréquent dans les rangs des nouveaux arrivants qui n'hésitent pas à user de stratégies de retour aux études dans le but de mieux s'insérer (Dioh et Racine, 2017).

II- Participation au marché du travail au Québec : état des lieux

Avant d'aborder la situation sur le marché du travail des immigrants nord-africains du Québec, nous allons dans un premier temps comparer les données disponibles pour les immigrants de cette province avec celles des immigrants de l'Ontario et de la Colombie-Britannique afin de présenter le cadre général du problème. Ensuite, nous montrerons que les immigrants d'Afrique du nord du Québec sont en difficulté en comparant leur situation avec d'autres catégories d'immigrants (États-Unis, Amérique, Europe, Asie).

De nombreuses études (Boëldieu et Borrel, 2001 ; Meurs, Pailhé et Simon, 2006 ; Dos Santos, 2006, Richard et Tripier 1999) ayant porté sur la situation des immigrants sur le marché du travail au Québec évoquent le parcours de combattant, de personnes immigrées, diplômées qualifiées cherchant un travail au Québec à la hauteur de leur expérience et de leur potentiel, sans succès. La plupart ne trouvant pas un emploi dans le domaine principal occupé avant leur arrivée ou le trouvent seulement après une longue période de temps.

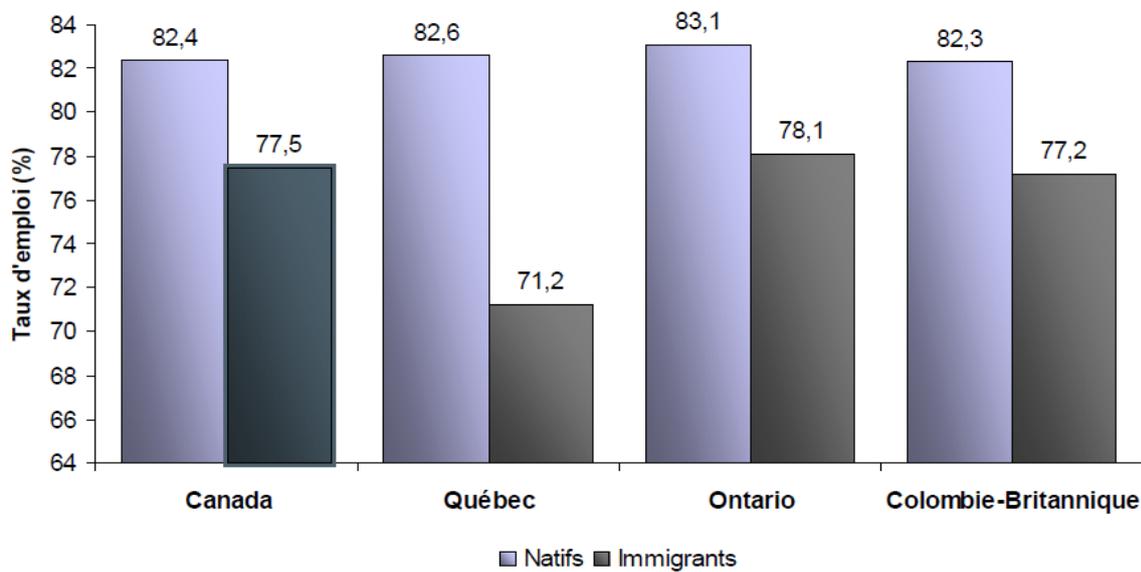
Certains auteurs à l'instar de Girard, Smith et Renaud (2008) ont étudié une cohorte de 1000 immigrants établis au Québec en 1989 et ont abouti à des résultats selon lesquels la majorité des immigrants éprouvent des difficultés à trouver un emploi dans leur domaine de qualification et ce, même après 10 ans d'établissement. On peut retrouver un bon exemple

précis qui illustre cette tendance dans l'article intitulé "*Immigration et emploi au Québec : un parcours du combattant*", (Vidal, 2018) à travers le témoignage de deux immigrants ou l'un « peine à décrocher un poste dans sa spécialité, l'autre, contraint d'accepter un emploi précaire après des années difficiles entre petits boulots alimentaires, bénévolat et périodes de chômage ».

D'autres études font état d'une intégration économique systématiquement difficile pour les immigrants que pour la population non immigrante (Bélanger et Vézina, 2017). Ces études ont abordé d'une part, la question de la détérioration des salaires des immigrants sur le marché du travail en s'intéressant à des cohortes successives d'hommes et de femmes qui ont immigré au Canada/Québec selon différentes périodes (Boudarbat et Boulet, 2007, 2010). Le constat est qu'il existe des disparités de salaires moyens entre la population immigrante et la population native. D'autre part, certains des travaux ont essayé de comparer les taux de revenus entre immigrants et natifs selon les provinces : par exemple, en 2000, lorsqu'on compare les taux de revenu entre le Québec et la Colombie-Britannique, l'écart était de 7,8 points de pourcentage en défaveur des immigrants (Dendani, 2013).

Sur un autre plan, les travaux de Boudarbat et Boulet (2010) portant sur les déterminants de l'intégration au marché de l'emploi ont montré qu'en 2006, les immigrants affichaient des taux d'emploi, inférieurs à ceux des natifs de leur province respective. L'écart entre immigrants et natifs est le plus élevé au Québec avec une différence du taux d'emploi de plus de onze points de pourcentage contre seulement cinq points de pourcentage en Ontario et en Colombie-Britannique. Les immigrants du Québec se démarquent ainsi de ceux des autres provinces par leur situation sur le marché du travail plus défavorable (voir la représentation ci-dessous).

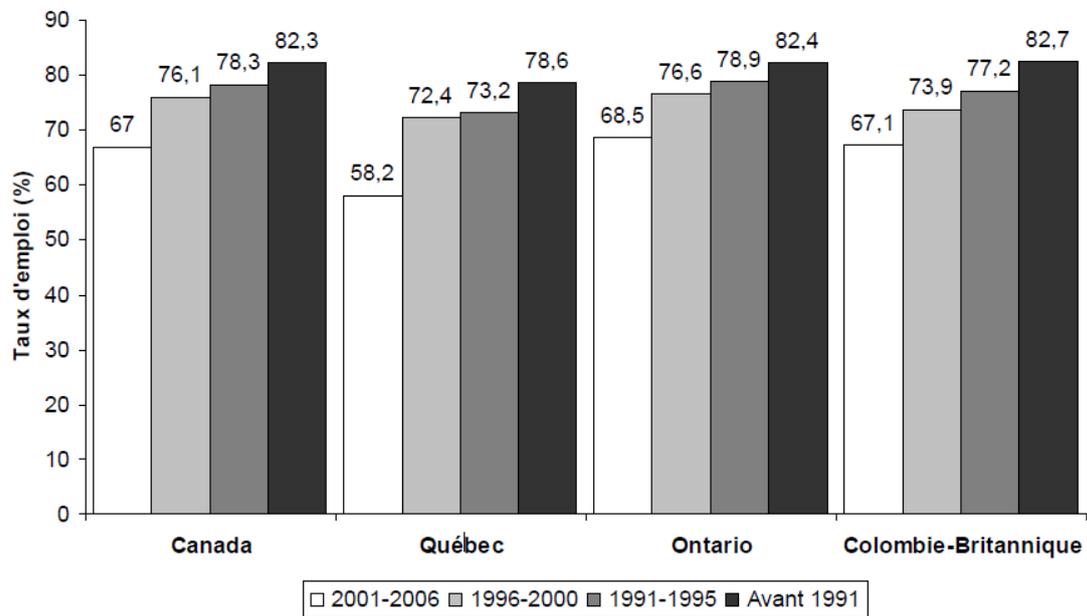
Graphique 1 : Taux d'emploi selon la province, population âgée de 25 à 54 ans, 2006



Source des données : Statistique Canada (2008c) cité par Boudarbat et Maude Boulet (2010, p.51).

Selon cette même source, l'on s'aperçoit que l'accès à l'emploi qui s'améliore de façon nette avec le nombre d'années écoulées depuis l'établissement au Canada est plus lent au Québec que dans les autres provinces du Canada. À titre de comparaison, les immigrants très récents du Québec (ceux qui sont arrivés entre 2001 et 2006) affichaient le taux d'emploi le plus faible, soit 58,2 % au Québec contre 68,5% en Ontario et 67,1% en Colombie-Britannique.

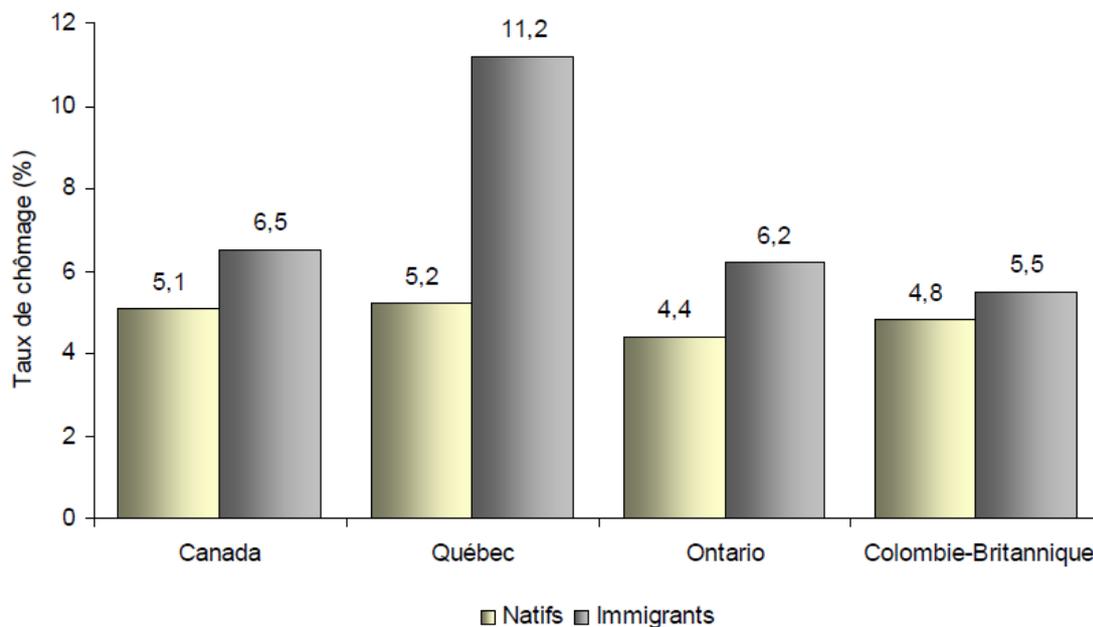
Graphique 2 : Taux d'emploi selon la province et l'année d'immigration, population âgée de 25 à 54 ans, 2006



Source des données : Statistique Canada (2008c) cité par Brahim Boudarbat et Maude Boulet (2010, p.52).

La situation est la même pour le taux de chômage où les immigrants québécois ont 6 points de pourcentage plus élevé que les natifs. En effet, l'écart entre natifs et immigrants au Québec est considérablement supérieur à celui observé dans les autres provinces. Par exemple, il est de 6,8 points de pourcentage au Québec contre 1,8 points de pourcentage en Ontario, de 0,7 point de pourcentage en Colombie-Britannique et de 1,4 points de pourcentage à l'échelle du pays (le Canada).

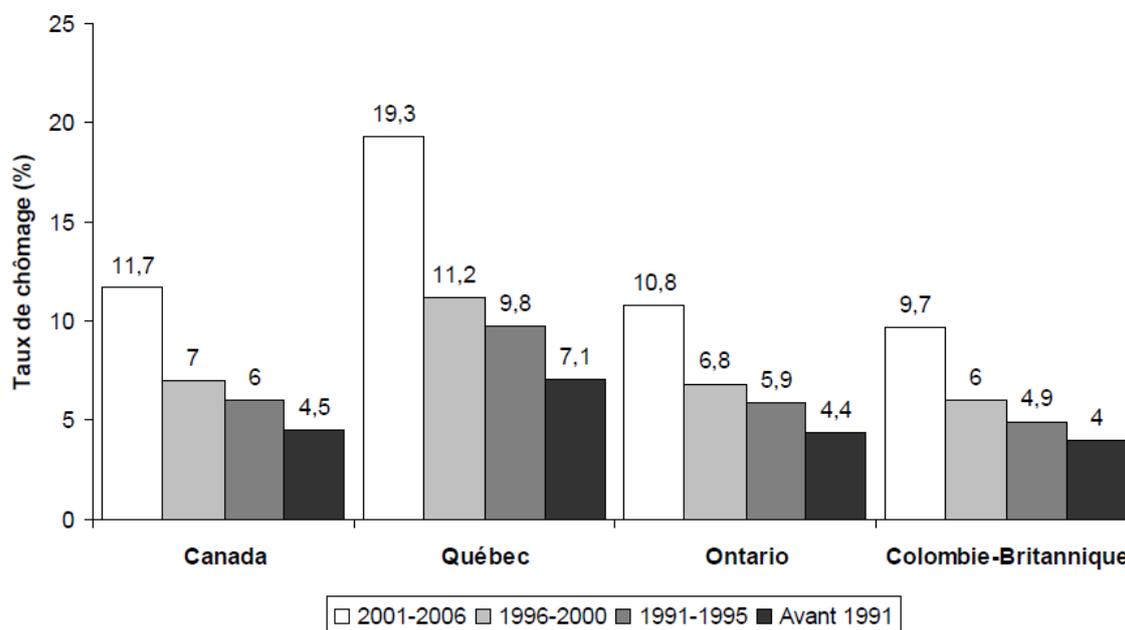
Graphique 3 : Taux de chômage en 2006 selon la province, population âgée de 25 à 54 ans



Source des données : Statistique Canada (2008c) cité par Brahim Boudarbat et Maude Boulet (2010, p.53).

Par ailleurs, on peut aussi constater que les immigrants très récents du Québec affichaient un taux de chômage excessif, soit 19,3 % en 2006. Ce taux est de 7,6 points supérieur à la moyenne canadienne pour les immigrants très récents (11,7 %). Il est de 14,1 points supérieur au taux des natifs vivant au Québec (5,2 %). En outre, seuls les immigrants du Québec affichaient un écart chronique sur le plan du taux de chômage par rapport à la population native. Même après avoir passé plus de 15 ans au Canada, les immigrants vivant au Québec affichaient un taux de chômage de 7,1 % contre 4,4 % en Ontario et 4 % en Colombie-Britannique.

Graphique 4 : Taux de chômage en 2006 selon la province et l'année d'immigration, population âgée de 25 à 54 ans



Source des données : Statistique Canada (2008c) cité par Brahim Boudarbat et Maude Boulet (2010, p.54).

II.1-Évolution des indicateurs d'emploi et de chômage en 2017 selon les provinces, immigrants âgés de 25 à 54 ans : les immigrants du Québec toujours en difficulté

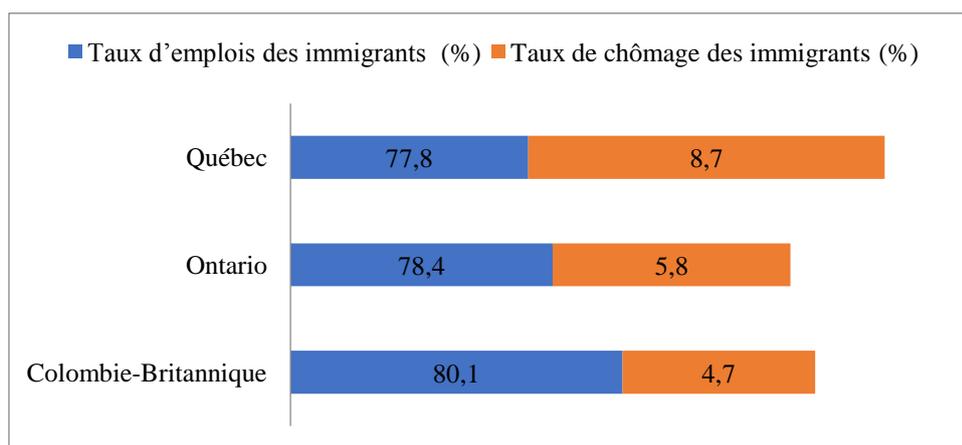
Au Québec, les déterminants de l'intégration au marché du travail se sont améliorés au cours des dernières années. Par exemple, si l'on considère les immigrants du principal groupe d'âge actif du Québec en 2017, leur taux d'emploi a atteint 77,8 % contre 71,2% en 2006, soit le taux le plus élevé depuis 2006. Le taux de chômage a aussi connu une énorme baisse passant à 8,7 % en 2017 contre 19,3% en 2006, soit le taux le plus faible depuis 2006.

Toutefois, si l'on compare les immigrants du principal groupe d'âge actif du Québec aux autres provinces en prenant en compte les mêmes indicateurs d'emploi et de chômage, les immigrants du Québec présentent des résultats moins bons que ceux des autres provinces. Par exemple en Colombie-Britannique, les immigrants ont un taux d'emploi de 80,1% et un taux de chômage de 4,7%. En Ontario, le taux d'emploi des immigrants était de 78,4% en 2017

avec un taux de chômage de 5,8% pour la même année. Pour Boudarbat et Boulet (2010), « il est possible que les plus grandes difficultés vécues par les immigrants sur le marché du travail au Québec soient le fruit de plusieurs facteurs incluant les immigrants eux-mêmes, les employeurs et le gouvernement » (p.vi). Les deux auteurs soulignent que d'un côté, les différences de performances des immigrants du Québec pourraient être liées à leur région d'origine, le lieu d'obtention de leur diplôme et l'âge à l'arrivée de l'immigrant. D'un autre côté,

« Les employeurs du Québec pourraient exercer davantage de discrimination à l'égard des immigrants ayant des compétences professionnelles étrangères que ceux des autres provinces canadiennes. La situation des immigrants pourrait aussi s'expliquer par la défaillance ou l'inadaptation des politiques et institutions du marché du travail au Québec par rapport au type d'immigrants qui s'installent dans la province et par rapport aux problèmes d'insertion qui leur sont propres » (Ibid., 2010, p.80-81).

Taux d'emploi et de chômage entre 2016-2017, immigrants âgés de 25 à 5 ans



Source : produit par nous même à partir des données de Brahim Boudarbat et Maude Boulet (2010).

En conclusion, on constate qu'au chapitre de l'accès à l'emploi, les immigrants éprouvent de plus grandes difficultés (Ibid., 2010).

Toutefois, cette caractéristique commune aux immigrants établis au Québec dissimule des disparités entre les origines (Malambwe, 2017 ; Renaud, et al. 2003 ; Boyd et Derrick, 2002). Par exemple, les travaux de Boyd et Derrick (2002) ont observé des disparités existantes entre immigrants selon le pays d'origine : les immigrants originaires d'Amérique latine, des Caraïbes, d'Afrique ont moins de chances d'occuper un emploi dans leur domaine, alors que les immigrants de Grande-Bretagne, des États-Unis par exemple ont plus de chances d'occuper un emploi de gestionnaire ou d'ingénieur.

D'autres travaux de recherches (Boudarbat et Boulet, 2010 ; Yssaad et Fields, 2018) ont montré que les immigrants venant de l'Afrique affichent un taux d'emploi moins élevé que les immigrants venant des régions d'origine traditionnelle comme les États-Unis ou l'Europe. Pire, ils affichent le taux d'emploi le plus bas et le taux de chômage le plus élevé de tous les groupes d'immigrants. L'accès à l'emploi se révèle comme un facteur de différenciation sur le marché du travail entre immigrants. Nous voudrions orienter notre analyse dans ce sens en présentant la population des immigrants nord-africains qui nous intéresse plus particulièrement, sous l'angle d'une comparaison avec d'autres catégories d'immigrants (États-Unis, Amérique, Europe, Asie).

II.2- L'accès à l'emploi selon la région d'origine des immigrants : les immigrants nord-africains en difficulté

Taux d'emploi et de chômage en 2006 selon la région d'origine, immigrants 25 à 54 ans.

Région d'origine	Québec	
	Taux d'emploi (%)	Taux de chômage (%)
États-Unis ; Europe septentrionale et occidentale	84,1	4,3
Europe orientale	71,6	11,4
Europe méridionale	77,9	5,6
Afrique du Nord	64,3	18,8
Reste de l'Afrique	69,9	14,7
Asie occidentale et orientale et Moyen-Orient	68,5	11,7
Asie orientale	64,8	10,4
Asie du Sud-Est	74,5	7,5
Asie méridionale	55,4	19,1
Amériques	70,3	12,6

Source : Boudarbat et Boulet (2010, p.58).

Le tableau ci-dessus présente le taux d'emploi et de chômage en 2006 selon la région d'origine des immigrants de 25 à 54 ans. On constate par exemple que les immigrants venant des États-Unis ont les meilleurs résultats avec un taux de chômage de 4,3% pour un taux d'emploi de 84,1%. Les données révèlent aussi que les immigrants originaires d'Asie méridionale ont un taux d'emploi de 55,4% pour un taux de chômage très élevé de 19,1 % au

Québec en 2006. Ce groupe d'immigrant a connu une nette amélioration de sa situation sur le marché de l'emploi ces dernières années (Yssaad et Fields, 2018).

Pour ce qui est des immigrants nord-africains² sur lesquels nous basons notre analyse ils « connaissent un taux de chômage très élevé en 2006 de 18,8 % pour un taux d'emploi de 64,3 % seulement » (Bouarbat et Boulet, 2010, p.57). Contrairement aux immigrants originaires d'Asie, leur situation globale sur le marché du travail a peu varié (Yssaad et Fields, 2018) avec une concentration dans des emplois de qualité faible et une présence moins forte dans ceux de qualité élevée (Malambwe, 2017 ; Arcand et al., 2009). La majorité d'entre eux ne parviennent pas à retrouver leur situation professionnelle pré-migratoire ce qui les obligent souvent à recommencer leur vie professionnelle à zéro, à faire une réorientation professionnelle ou encore à accepter tout type d'emploi flexibles (Malambwe, 2017). Ainsi, il n'est pas rare de voir d'anciens instituteurs devenir préposé aux services de soutien à la personne ou travailler comme commis de super marché (Renaud et al., 2003 ; Boyd, et Derrick, 2002). Les emplois sont de nature diverse.

Des emplois peu qualifiés et mal rémunérés : les activités salariées ne sont pas homogènes et se distinguent par leur durée hebdomadaire, leur statut régulier et le montant des revenus qu'elles fournissent.

« Il s'agit tant d'emplois exigeant un faible niveau de qualifications et très peu rémunérés que d'emplois payés largement en deçà du salaire auxquels un travailleur peut prétendre compte tenu de ses qualifications ; ou encore d'emplois temporaires et/ou aux longues heures de travail aux conditions salariales faibles » (Malambwe, 2017, p.36-37).

Les industries manufacturières, les hôtels et les restaurants sont les entreprises qui les emploient le plus. Cela peut s'expliquer par la diversité des emplois proposés : préposée à

² Ce groupe est de plus en plus dominant dans l'immigration au Québec.

l'entrepôt, préposée à l'usine, agent à l'accueil, commis de super marché, concierge, etc. (Renaud et al., 2003 ; Boyd et Derrick., 2002).

Le recrutement : le recrutement est simplifié. Les entretiens sont en général brefs et il n'est pas nécessaire d'avoir des qualifications spécifiques ou une expérience antérieure pour décrocher le contrat (Jolly, Lainé et Breem, 2012). La période d'essai est en général de deux semaines allant à trois mois et il est rare que l'immigrant se voit remercier à la fin de cette période d'essai. La formation est rapide : elle commence par l'observation d'un collègue pour acquérir des notions de base. L'immigrant se forme lui-même au fur et à mesure en développant des stratégies individuelles (Girard et al. 2008).

À partir de constats similaires des études citées dans ce travail qui mettent en lumière une insertion professionnelle difficile chez les jeunes immigrants issus de l'immigration nord-africaine au Québec, nous allons présenter dans une troisième partie différentes explications sociologiques de ce phénomène.

III- Difficultés d'insertion professionnelle des immigrants nord-africains établis au Québec : quelques éléments d'explications sociologiques

Comme le souligne Pascal Bressoux (2010) « l'analyse d'un phénomène implique généralement l'étude des relations entre deux ou plusieurs variables » (p.24). Jean-Herman Guay (2014) abonde dans le même sens en affirmant que « les phénomènes sociaux sont le fruit d'interactions multiples. [Et qu'on] doit pouvoir travailler pratiquement avec une pluralité de variables en vue d'expliquer un phénomène » (p.135). Les facteurs que nous proposons ici sont issus de notre revue de littérature et n'excluent pas les possibilités d'autres facteurs potentiellement explicatifs de la performance inférieure des immigrants nord-africains sur le marché de l'emploi au Québec. Sont retenus : l'âge à l'immigration, l'obstacle de la citoyenneté, le réseau relationnel restreint, les pratiques discriminatoires, la comparaison

avec le pays d'origine et le mythe du retour, la non-reconnaissance de l'expérience professionnelle et de la scolarité étrangère et les barrières linguistiques.

III.1- L'âge à l'immigration.

Certains travaux de recherche soutiennent l'idée que l'âge à l'immigration a une incidence sur la réussite des immigrants sur le marché de l'emploi (Bouarbat et Boulet, 2010 ; Renaud et al., 2003 ; Piché et al., 2002). Les études économiques et sociologiques (Sweetman, 2004 ; Berset, 2000 ; Schaafsma et Sweetman, 2001) expliquent que, ceux qui immigreront très jeunes passent le plus souvent par le système scolaire canadien et n'ont pas d'expérience étrangère à faire reconnaître, et par conséquent, devraient performer mieux sur le marché de l'emploi du pays d'accueil. Comme l'écrit Bouarbat et Boulet (2016) « les immigrants arrivés en bas âge au Canada sont plus enclins à avoir obtenu un diplôme postsecondaire au pays et moins susceptibles d'avoir acquis de l'expérience de travail à l'étranger, ce qui leur évite de devoir passer à travers le processus de reconnaissance du capital humain acquis à l'étranger » (p.19).

En revanche les immigrants arrivés moins jeunes, qui ont accumulé des années d'expérience à l'étranger et pour lesquelles ils ont de la difficulté à se faire reconnaître sont exposés à plus de difficultés. Nous avons pu remarquer dans la première partie de notre travail (p.12-13), que la grande majorité des immigrants nord-africains sont reçus au Canada/Québec dans la sous-catégorie de "travailleurs qualifiés" (Bouarbat et Boulet, 2010, 2016). Il s'agit en général, des personnes qui arrivent moins jeunes, disposant déjà d'un diplôme (Baccalauréat, Maîtrise, etc.) acquis avant la migration et dont beaucoup ont déjà commencé à travailler dans leur pays d'origine. Elles subissent des problèmes liés au transfert du capital humain étranger (Cousineau et Bouarbat, 2009) ce qui constitue un frein à leur insertion professionnelle.

III.2- L'obstacle de la citoyenneté

La concentration des immigrants venant de l'Afrique du Nord dans des emplois peu qualifiés au Québec, semble d'une part liée à la contrainte de la citoyenneté. La notion de citoyenneté renvoie à plusieurs dimensions. Nous nous référons ici à François Rocher (2015) pour qui, la citoyenneté est à la fois formelle, symbolique et performative. Pour ce qui nous concerne, nous nous intéressons à la dimension formelle qui a pour fonction d'agir sur la réalité sociale en définissant la place de l'immigrant dans sa nouvelle société. Cette dimension intervient comme un élément essentiel d'explication dans la mesure où les conditions d'entrée dans certaines activités professionnelles s'accompagnent le plus souvent par une préférence accordée aux citoyens canadiens. Or, tous les immigrants ne deviennent pas citoyens canadiens et, s'ils le sont, l'acquisition de la citoyenneté intervient souvent après un minimum de trois années de résidence (Les dossiers de CERC, 1999).

Cette restriction dont font parfois l'objet certains nombre d'immigrants (Merckling, 2003) représentent pour eux un obstacle et les empêchent d'occuper une activité salariée qu'ils souhaitent exercer. Comme l'ont montré les travaux de Merckling, ces restrictions peuvent engendrer une instabilité en début de vie active, d'où résulte souvent une perturbation de l'ensemble de la trajectoire des individus ; ce qui entraîne une acceptation des conditions d'emplois très désavantageuses. Ils sont ainsi privés d'une plus grande liberté pour postuler au même titre que les citoyens canadiens à un emploi salarié, voire l'obtention d'un concours souvent réservé aux détenteurs de la citoyenneté canadienne.

L'immigrant issu de l'Afrique du Nord est de ce fait pris dans une situation de précarité permanente par les textes³ et même avec un baccalauréat ou une maîtrise avec une

³L'accès à certains emplois est régi par des clauses relativement contraignantes, dont au moins deux ont mécaniquement un effet négatif sur les candidatures des immigrants : la restriction d'accès aux seuls citoyens

expérience de travail, il reste avant tout immigrant et est d'abord soumis à l'application de réglementation en matière du statut de résidence (Jolly et al., 2012). Les auteurs qui ont étudié l'emploi des personnes immigrées (Liebig et al., 2010) ont montré que l'un des secteurs dans lesquels l'accès à l'emploi est fréquemment lié à la citoyenneté est le secteur public. Ne pas avoir la citoyenneté canadienne restreint les possibilités d'emploi en raison des restrictions imposées dans l'emploi public, mais plus généralement par les complications administratives liées au recrutement d'étrangers (Fougère et Safi, 2005). Il devient ainsi rare qu'un emploi du secteur public soit le premier emploi d'un immigrant récent. Dans la mesure où l'acquisition de la citoyenneté est possible au bout de trois années environ, la plupart des immigrants ont déjà choisi une orientation professionnelle au moment de la naturalisation. Ils s'insèrent tout d'abord dans des strates du marché du travail bien délimitées, et restent exclus d'un grand nombre de professions, une manière pour eux d'accéder au marché du travail ou de rester à l'abri du chômage. L'obstacle de la citoyenneté condamne de ce fait, les immigrants issus de l'Afrique du Nord à ne pas évoluer à leur guise, et se voit assigner implicitement une certaine place, voire occuper des emplois peu qualifiés, comme un tremplin pour accéder au marché de l'emploi.

Pour plusieurs travaux de recherches (Dioh et Racine, 2017 ; Fougère et Safi, 2005), le recours à un emploi ouvrier ou d'employé peu qualifié fait plutôt suite aux difficultés pour accéder aux professions publiques (étatique, territoriale ou hospitalière) et de celles des entreprises publiques et nationales dont les personnels sont régis par des statuts particuliers. Ainsi, le tribut que les immigrants nord-africains payent pour accéder au marché du travail au Québec paraît être la conséquence de l'acceptation d'un emploi peu qualifié. Ceci pèse sans

canadiens et, dans une moindre mesure aux résidents permanents. La raison invoquée est le plus souvent la volonté de protéger l'activité économique des autochtones contre la concurrence étrangère.

doute dans leurs décisions ultérieures (Liebig et al., 2010), car, le premier emploi post migratoire détermine dans une moindre mesure la suite du parcours professionnel (Berset, Weygolds, Crevoisier, Hainard, 2000). Les études ont montré qu'il est logique que si au moment de son arrivée, un immigrant n'a pas obtenu rapidement un emploi relatif à ses qualifications, celles-ci risquent de perdre de plus en plus de valeur au fil du temps (Chicha, 2009).

En outre, selon une étude réalisée en Australie sur le lien entre le changement d'emploi et la déqualification citée par Chicha (2009) :

« Le fait pour un employé fortement déqualifié de quitter volontairement son emploi ne lui permet pas d'améliorer sa situation. Les auteurs ont constaté que seulement 1/5 de ceux qui quittaient volontairement un emploi peu qualifié étaient parvenus, quatre ans plus tard à trouver un emploi qualifié » (p.29).

Cette stabilité pourrait tout aussi bien être le signe des difficultés qu'ils auraient à retrouver du travail. Toutefois, des initiatives sont entreprises au Canada et au Québec où l'on essaie de parer à cet obstacle lié à la citoyenneté par le biais du Programme fédéral de stage pour les nouveaux arrivants (PFSNA). Ce programme mis sur pied depuis 2010, vise à offrir « aux nouveaux arrivants éligibles la possibilité d'acquérir une expérience de travail temporaire et leur offre également des occasions de formation au sein d'organisations canadiennes fédérales, provinciales et municipales » (<http://sito.qc.ca/programme-federal-de-stage>). Le programme permet aussi aux nouveaux arrivants de prolonger leur stage ou de se faire embaucher par leur employeur. Ainsi, à ce jour, plus de 700 nouveaux arrivants et leurs gestionnaires d'embauche ont bénéficié du Programme. Il est clair qu'à travers le programme fédéral de stage pour les nouveaux arrivants, l'on cherche à atteindre la communauté des nouveaux immigrants, qui sont généralement touchés par certaines mesures restrictives les empêchant d'accéder à certains emplois.

Pour ce qui est du PFSNA, le gouvernement du Québec et ses établissements semblent par exemple prendre plus d'initiatives en matière de recrutement des immigrants. C'est au Québec que le secteur public participe le plus à l'emploi des immigrants avec le pourcentage de travailleurs immigrants employés dans le secteur public en nette progression (Bouarbat et Connolly, 2013). Par exemple, en 2012, le pourcentage d'immigrants salariés du Québec qui occupaient un emploi dans ce secteur était de 16,7% comparativement à 14,4% en Ontario et à 15,5% en Colombie-Britannique (Bouarbat et Connolly, 2013).

Cependant, la citoyenneté demeure un élément essentiel pour accéder au marché du travail, car, l'avoir permet d'obtenir plus facilement un travail et d'accéder à une gamme d'emplois plus large (Meurs et al., 2006). Liebig et ses collègues (2010) ont montré dans leurs travaux l'effet très favorable que peut avoir l'acquisition de la citoyenneté sur les résultats des immigrants sur le marché du travail. Les auteurs soulignent que les immigrants naturalisés obtiennent en général de meilleurs résultats sur le marché du travail, par le biais de divers facteurs, en particulier la réduction des obstacles sur le marché du travail. D'autres études ont obtenu des résultats similaires. Fougère et Safi (2005) constatent que les immigrants naturalisés ont plus de chance d'être employés comme cadre, dans une profession de niveau intermédiaire, ou comme employés de bureau.

Avoir la citoyenneté peut en effet permettre d'obtenir plus facilement un travail et d'accéder à une gamme d'emplois plus large (notamment ceux du secteur public). Mais cela ne suffit pas à justifier la concentration des immigrants nord-africains dans des emplois peu qualifiés. Les immigrants nord-africains doivent aussi faire face à d'autres obstacles.

III.2- Un réseau relationnel moins développé

Les difficultés auxquelles font face les immigrants originaires de l'Afrique du Nord sur le marché de l'emploi au Québec seraient aussi liées à une organisation communautaire restreinte et par ricochet au faible réseau relationnel dont ils disposent (Frickey, Primon,

2002). Car, les réseaux que peuvent mobiliser les personnes en recherche d'emploi s'avèrent important dans l'accès au marché du travail (Berset et al., 2000). Dans l'introduction de leur article intitulé "Capital social, santé et minorités francophones", Bouchard et ses collègues ont mentionné comment les liens sociaux que favorisent les réseaux constituent un moyen « d'accès à des ressources sociales, au niveau d'opportunités potentielles d'emploi et de positionnement social » (Bouchard, Gilbert, Landry et Deveau, 2006, p.17). Les réseaux personnels sont plus utiles que les stages et les formations, écrivait François Dubet dans la Préface de "L'insertion professionnelle des publics précaires" (Castrà, 2003).

L'efficacité des réseaux d'accès à l'emploi dans la communauté Ukrainienne constitue par exemple une explication fréquemment avancée de la bonne insertion des immigrants Ukrainiens au Canada (Couton, 2014). P. Couton a par ailleurs montré comment les Ukrainiens tiraient parti de leur fort sentiment d'identité communautaire pour grimper l'échelle socio-économique. Tout comme Philippe Couton, Loewen, and Friesen (2009) ainsi que de nombreux travaux soulignent les bénéfices des liens relationnels dans la lignée des travaux de Granovetter (1995) insistant sur la force des liens faibles. Par son approche, Granovetter a inspiré que l'usage des réseaux dans l'accès à l'emploi joue un rôle important lors de la recherche d'un emploi. Cette approche a contribué à prendre en compte des réseaux de personnes capables de fournir des informations sur les opportunités de carrière et les exigences du marché de l'emploi (Arcand et coll., 2009). Pour Nedelcu (2005) cité par Chicha (2009), « 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 » (p.45).

Toutefois, les liens sociaux issus des réseaux peuvent se révéler parfois contre-productif et c'est le cas des immigrants nord-africains chez qui le réseau communautaire ne semble pas jouer un rôle majeur dans leur insertion professionnelle (Arcand et al., 2009). Par

exemple, dans leur étude sur les difficultés d'insertion professionnelle des immigrants maghrébins à Montréal et à Sherbrooke, Arcand et ses collègues (2009) ont mis l'accent sur le caractère peu porteur des liens entretenus par les immigrants nord-africains avec la communauté nord-africaine qui ne leur permet pas d'accéder à un premier emploi jugé convenable. Pour les chercheurs, ces liens sont certes créateurs de relations sociales, mais, ils ont une portée restreinte. En effet, face à un marché du travail difficile et un environnement social peu accueillant, les immigrants nord-africains se servent dans un premier temps de leur organisation communautaire afin d'accéder au marché du travail qui n'est pas souvent compréhensible. L'essentiel de leur processus d'accès au marché du travail s'effectue généralement par les réseaux de connaissance qui les orientent vers les emplois. Or le réseau est généralement constitué de personnes qui occupent, elles même des emplois peu qualifiés (Bourmani, 2001). Résultat, ils sont orientés vers les mêmes secteurs d'activités grâce aux recommandations d'immigrants du même groupe communautaire qui y travaillent. Le réseau devient dans ce cas inefficace, parce qu'intrinsèquement limité et ne permettant pas de développer un réseau professionnel afin d'avoir des informations sur les emplois disponibles à la hauteur de leurs expériences. Pour Couton (2014), cette forme condensée d'organisation communautaire est parfois synonyme de faibles revenus, d'isolement social et d'intégration tardive présentant le même problème auquel sont confrontés les immigrants coréens. Les réseaux ethniques (composés de compatriotes) peuvent être favorables lorsque les compatriotes occupent de bons emplois. Lorsque ce n'est pas le cas, le réseau aura peu d'impact et risquerait de perpétuer cette exclusion, que ce soit dans des entreprises privées ou dans des institutions publiques. Car, le réseau ne peut offrir à ses membres, les services attendus dans la mesure où il est essentiellement limité (Couton, 2014). Les difficultés éprouvées sur le marché du travail se situent dans les relations sociales, dans le réseau que

peut mobiliser telle ou telle personne pour avoir accès à des informations sur des emplois vacants (Granovetter, 1995).

Ainsi, « lorsque les personnes immigrées ne sont pas représentées dans les emplois qualifiés d'une organisation, le recrutement par réseau de connaissances risque de perpétuer cette exclusion que ce soit dans des entreprises privées ou dans des institutions publiques » (Chicha, 2009, p.107). La situation défavorable des immigrants nord-africains sur le marché du travail au Québec serait d'une part liée à un défaut de réseau de connaissance qui les entraîne vers des emplois peu qualifiés (Rebzani, 2002). Car, s'ils ont un réseau qui est efficace sur le point de vue du placement sur le marché du travail, ce réseau a une portée limitée parce que qu'il ne favorise pas une bonne intégration professionnelle.

III.3- Les pratiques discriminatoires : un frein à l'intégration des immigrants issus de l'Afrique du Nord

Les recherches consacrées à la situation des immigrants dans les pays d'immigration s'orientent depuis plusieurs années vers des pratiques discriminatoires (Jovelin, 2011). La discrimination sur la base de l'origine ethnique existe visiblement ou sournoisement, nul ne songerait à le nier, même si certaines entreprises, dans les assurances ou l'économie sociale, ont signé une charte de la diversité et s'efforcent d'embaucher en priorité des jeunes issus de l'immigration (Gourévitch, 2009). Les principales théories s'attachant à l'étude du phénomène discriminatoire montrent par exemple que l'effet net de l'origine nationale demeure même après le contrôle des autres facteurs, indiquant ainsi que la discrimination touche certains groupes notamment ceux provenant des pays en développement (Piché et al., 2002).

Selon une étude menée par Jean-Philippe Beaugard, sociologue à l'Université Laval citée par Éric Desrosiers (2019), les demandeurs d'emplois dont le nom évoque des origines ethniques arabe, africaine ou latino-américaine ont moins de chance de décrocher un travail

au Québec. À partir d'un ensemble de curriculum vitae fictifs dont seuls les noms changent en réponse à de véritables offres d'emplois, Jean-Philippe Beauregard a cherché à savoir l'impact que peuvent avoir ces noms qui évoquent des origines ethniques particulières sur la réception des employeurs. Il a ainsi envoyé, de janvier à juillet 2018, plus de 1500 CV en réponse à quelque 500 offres d'emploi à Québec et à Lévis dans les secteurs de l'administration et de l'informatique. Tous ces candidats fictifs avaient environ 30 ans, n'avaient étudié qu'au Québec et avaient des années d'expérience de travail considérable. Sans surprise, le sociologue a constaté que les CV envoyés par « Marc-Olivier Tremblay » ont eu un taux de réponse favorable de 36 %, soit à peine plus que pour « Maria Martinez » (35 %), mais nettement mieux que son homologue masculin « Carlos Sanchez » (26 %) et que ses versions arabe et africaine, « Latifa Said » (23 %) et « Amina Dialo » (20 %). « Abdellah Hafid » (17 %) et « Mamadou Traoré » (12 %) arrivent loin derrière.

Cette étude de Jean-Philippe Beauregard (2009) montre que certaines personnes, par la consonance de leur nom peuvent être victimes de discrimination et qu'avec un niveau de scolarité égal pour l'ensemble, un immigrant nord-africain a par exemple moins de chance de se faire embaucher face à un non immigrant. Ils se heurtent ainsi dans leurs itinéraires et leurs trajectoires à un obstacle, "l'uniforme racial" (Park, 1914) et éprouvent souvent des difficultés pour accéder à des emplois plus qualifiés. Cela témoigne de l'existence de discriminations qui pèsent principalement sur les trajectoires des immigrants venant de l'Afrique du Nord au Québec qui les pousse vers des « petits boulots » qui ne sont pas reliés à leur domaine d'études. Les immigrants originaires de l'Afrique du Nord feraient l'objet de préjugés spécifiques de la part des employeurs qui rendent leur insertion sur le marché du travail plus difficile et subissent les conséquences d'emplois de moindre qualité (Boudarbat et Boulet, 2010). Les pratiques discriminatoires auraient donc d'importantes conséquences en ce qui concerne l'accès au marché du travail des immigrants nord-africain au Québec, car, subir la

discrimination, peut amener à accepter n'importe quel travail (Jovelin, 2011). Enfin, comme le notent Boudarbat et Boulet (2016) dans leur rapport, « le fait de travailler est sûrement préférable à celui de ne pas travailler » (p.15).

III.4- La comparaison avec le pays d'origine et le mythe du retour

La situation des immigrants Maghrébins sur le marché de l'emploi au Québec peut être aussi analysée en évoquant leur projet de départ largement dominé par le désir personnel d'améliorer leurs conditions de vie. Comme Sébastien Arcand et ses collègues (2009), le désir de reclassement est à l'origine de tout départ vers l'étranger : « le Québec est généralement considéré comme un endroit où l'on peut accéder à un certain "rêve américain", c'est-à-dire une mobilité sociale, une plus grande liberté d'action et de pensée » (p.384). Ainsi, derrière la venue au Canada/Québec se cache un paradigme qui résulterait de la volonté manifeste de mobilité sociale de la part des immigrants venant de l'Afrique du Nord (Enzenberger, 1995 ; Tandonnet, 2003). Dans leurs travaux sur la migration internationale et le marché du travail, Daugareilh et Vennant (2004), montrent comment des facteurs subjectifs conduisent à quitter le pays d'origine dans l'espoir de connaître un sort meilleur dans un autre pays, ce qu'on appelle la théorie de « push-pull system ».

Rester au Québec malgré les conditions moins favorables sur le marché du travail peut ainsi faire suite à une logique de comparaison avec le pays d'origine souvent considéré comme privé de toute ouverture et d'épanouissement, un environnement qui ne leur propose pas ce qu'ils attendent (les diplômés n'étant plus des garanties suffisantes pour obtenir un emploi dans leur pays d'origine). Dans l'ouvrage collectif *Trajectoires sociales et inégalités* (Verger et Bouchayer, 1994), divers auteurs, (économistes, sociologues et statisticiens) montrent en quoi les situations et les projets professionnels sont déterminés par les événements antérieurs de la vie. Avant son départ, l'immigrant d'Afrique du Nord se fait une représentation de la société canadienne : venir chercher ce que son pays ne lui permet pas

d'espérer avoir un jour : un emploi et surtout un revenu plus élevé (Gnalla, 1997). Ce projet de départ oriente d'une manière ou d'une autre, son comportement vis-à-vis du marché du travail Québécois.

Par ailleurs, partir pour l'occident (ici le Québec), est considéré dans la plupart des pays d'Afrique (du moins pour l'entourage resté au pays), comme une réussite en soi, une réalisation de soi et de ses projets. En d'autres termes, le Canada/Québec « est généralement dépeint sous un angle très positif » (Arcand et al. 2009, p.383). Il est perçu comme un lieu d'opportunités, une terre bénie à même de leur offrir quelque chose de mieux. Le projet migratoire africain est souvent soutenu par cet imaginaire migratoire où l'accent est mis sur la « réussite » et non sur les difficultés. Cette croyance en la réussite au Canada/Québec se traduit souvent par des transferts de fond vers les pays d'origine. Cette situation crée une sorte de dépendance, les proches se disent souvent qu'ils peuvent compter sur l'immigrant. Alors au bout d'un certain temps, dire qu'on veut rentrer fait monter la pression (morale) de l'entourage qui l'oblige en quelque sorte de rester.

III.5- Les barrières structurelles : la non-reconnaissance de l'expérience professionnelle et de la scolarité étrangère suivie d'une habileté linguistique faible

a- La non-reconnaissance de l'expérience professionnelle

Un autre facteur important qui ressort des difficultés liées à l'accès à l'emploi des immigrants originaires de l'Afrique du Nord sur le marché du travail au Québec concerne la reconnaissance de l'expérience professionnelle étrangère. Une étude menée par Dioh et Racine (2017) a mis en exergue les difficultés rencontrées par les immigrants lors de leurs tentatives d'insérer le secteur des Technologies de l'Information (TI) à Québec avec des compétences étrangères, ce qui a amené plusieurs à occuper des emplois de subsistance précaires. Par exemple, aucun répondant de l'échantillon n'a trouvé un premier emploi en TI à Québec correspondant à ses compétences étrangères. Les emplois décrits sont alors précaires, de courte durée ou de niveau de qualification moindre, sans lien avec les compétences étrangères. Schellenberg et Maheux (2007), ont aussi souligné dans leurs travaux que la non-reconnaissance de l'expérience de travail étrangère s'avère une des plus grandes difficultés que les immigrants éprouvent sur le marché du travail au Québec. D'autres études ont montré que l'expérience de travail étrangère serait mise en valeur diversement selon la région d'origine des immigrants (Aydemir et Skuterud. 2005). Par exemple les nouveaux arrivants des États-Unis et d'Europe occidentale (régions dites traditionnelles d'immigration au Canada), ne se verraient pas limités dans la reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise dans leur pays d'origine, contrairement aux immigrants en provenance de l'Asie et de l'Afrique (Picot, 2008).

b- La non-reconnaissance de la scolarité étrangère

Les difficultés éprouvées par les immigrants nord-africains sur le marché du travail au Québec seraient aussi liées à la qualité moindre des systèmes d'éducation dans leur pays de d'origine (Sweetman, 2004). Certains auteurs à l'instar de Grant (2005) évoquent la tendance des employeurs canadiens à dévaluer les qualifications étrangères qui ne leur sont pas familières. Dans son étude sur la participation des immigrants du Québec au marché du travail, Malambwe (2017) a aussi montré que « le lieu d'obtention du dernier diplôme exerce également un effet sur la qualité de l'emploi des immigrants » (p.44). Il note par exemple que les immigrants qui détiennent un diplôme canadien sont plus nombreux dans des emplois de qualité élevée que faible (36 % versus 28 %). Un constat similaire est posé pour les immigrants ayant un diplôme européen (43 % contre 26 %). Mais, pour ce qui est des immigrants ayant un diplôme d'une autre région du monde (Afrique, Amérique latine, Asie et autres), il se produit une situation inverse avec 40 % des immigrants occupant des emplois de qualité faible, soit environ le double du pourcentage de ceux qui occupent des emplois de qualité élevée. Malambwe (2017) conclut, qu'au Québec, « il est plus probable pour un travailleur immigrant d'occuper un emploi de qualité élevée avec un diplôme canadien ou européen qu'avec celui d'un pays du reste du monde » (p.45) dont feraient partie les immigrants nord-africains.

c- Les barrières linguistiques

Un autre obstacle, pas des moindres qui constitue un frein à la bonne intégration des immigrants nord-africains pourrait être lié à leurs faibles habiletés dans les deux langues officielles du Canada/Québec (Boudarbat et Boulet, 2010). En effet, « le marché du travail québécois est la scène d'une concurrence entre deux langues, l'anglais et le français » (p.116). Or, les immigrants nord-africains qui arrivent au Québec sont en partie francophones et n'ont généralement pas une bonne connaissance de l'anglais à l'arrivée. Ainsi, le fait de ne pas

parler anglais pourrait constituer un obstacle insertion professionnelle. Par ailleurs, les immigrants nord-africains en général et les nouveaux arrivants en particulier connaissent moins la culture, les codes et ont forcément un accent qui n'est pas celui de la société d'accueil (Darchinian et al., 2017) ce qui peut constituer un obstacle à leur avancement. Comme le souligne Boudarbat et Boulet (2016), «l'insuffisance des compétences linguistiques en anglais pénalise les immigrants puisque ces derniers sont moins susceptibles d'être bilingues que les natifs » (p.19)

La non-reconnaissance de la formation, des acquis professionnels dans le pays d'origine et une habileté linguistique faible sont autant d'obstacles qui pourraient maintenir les immigrants originaires de l'Afrique du Nord dans des emplois peu ou pas qualifiés (Kouyé et Soulière, 2018).

Conclusion

Notre mémoire a porté sur les immigrants nord-africains qui constituent une catégorie de population de plus en plus présente au Québec. Nous nous sommes intéressés principalement à cette catégorie d'immigrants en raison des difficultés qu'ils éprouvent à bien intégrer le marché du travail Québécois. Plusieurs études, citées dans ce travail, convergent vers ce constat et soulignent un fort taux de chômage et une présence dans des emplois peu qualifiés qui les caractérisent malgré le capital humain dont ils disposent.

Notre analyse basée sur le survol des écrits permet de comprendre sociologiquement les défis en cours pour les immigrants d'Afrique du Nord établis au Québec. Il s'agit entre autres de l'obstacle de la citoyenneté, de l'âge à l'immigration, du réseau relationnel restreint dont ils disposent, de la discrimination, de la comparaison avec le pays d'origine et le mythe du retour, des barrières structurelles telles que la non-reconnaissance de l'expérience professionnelle et de la scolarité étrangère en passant par des habiletés linguistiques faibles. Ces différents facteurs expliquent en grande partie les difficultés d'insertion des immigrants nord-africains sur le marché de l'emploi au Québec. Toutefois, nous ouvrons le champ à d'autres éléments d'explications, car notre travail ne prétend pas à l'exhaustivité ou à la représentativité. En effet, aucun sujet ne peut être épuisé dans sa totalité et dans sa complexité, et « dans le domaine des sciences sociales, même après maints efforts, une portion du réel résiste à l'analyse et échappe à toute appréhension scientifique » (Guay, 2014, p.2).

Par ailleurs, la situation moins avantageuse des immigrants nord-africains sur le marché du travail (telle que décrite dans ce travail) n'est pas un phénomène généralisé : les différences sont certes importantes, mais la majorité de ces immigrants travaillent, s'intègrent, etc. Aussi,

« Malgré une plus grande prévalence d'emplois de qualité faible chez les immigrants, ces derniers ne sont pas systématiquement soumis à des conditions physiques et psychologiques plus difficiles que les natifs. Les différences en termes de qualité d'emploi s'observent surtout dans les dimensions que sont la rémunération, la stabilité ainsi que la qualification de l'emploi, mais aussi les congés, les assurances collectives et les régimes de retraite » (Malambwe, 2017, p.49-50).

Notre travail dresse ainsi un tableau bien informé de la situation des immigrants d'origine nord-africaine au Canada/Québec. Elle résume aussi les explications existantes dans les recherches publiées sur les raisons invoquées pour la différence importante entre les parcours d'insertion de certains groupes d'immigrants au Canada/Québec. Enfin, l'étude contribue à la connaissance empirique de cette thématique pour en avoir une meilleure compréhension. Un défi sera de situer nos analyses en comparaison avec les nord-africains d'autres provinces. Comment leurs expériences se comparent-elles à celle de leurs homologues du Québec?

Annexe

Bibliographie

- AMOUGOU, E. (2013). *Honneur ethnique et fidélité. Des migrants aux diasporas africains*, Paris, L'Harmattan.
- ANNICK, G. MARTINEAU, Y. et MONGEAU, J. (2001). *Les caractéristiques sociodémographiques et socioéconomiques des résidents et de la clientèle des centres locaux d'emploi de l'île de Montréal : rapport et synthèse*, Direction régionale de Montréal. Emploi-Québec, INRS-Urbanisation, Culture et Société.
- ARCAND, S., ANNICK, L-A., HELLY, D. (2009). Insertion professionnelle d'immigrants récents et réseaux sociaux: le cas de Maghrébins à Montréal et Sherbrooke, *Cahiers canadiens de sociologie* 34(2), 373-402.
- AYDEMIR, A. et SKUTERUD, M. (2005). Explaining the Deteriorating Entry Earnings of Canada's Immigrant Cohorts, 1966-2000, *Revue canadienne d'économique*, vol. 38(2), 641-671.
- BAUDER, H. (2001). Employment, ethnicity and metropolitan context: The case of young Canadian immigrants, *Revue de l'intégration et de la migration internationale*, 2(3), 315-341.
- BÉLANGER, A. et VÉZINA, S. (2017). Niveau de littératie et intégration économique des immigrants Canadiens, *Canadian Ethnic Studies*, 49(2), 53-74.
- BERSET, A. WEYGOLDS, A, CREVOISIER, O., HAINARD, F. (2000). *Main d'œuvre étrangère et diversité des compétences. Quelle valorisation dans les entreprises ?*, Paris, L'harmattan.
- BOËLDIEU, J. et BORREL, C. (2001). De femmes immigrées sur le marché du travail, *Insee*, 1(791), 447-464.
- BOUCHARD, L., GILBERT, A., LANDRY, R., Deveau, K. (2006). Capital social, santé et minorités francophones, *Revue Canadienne de Santé Publique*, 97(2), 17-21.

- BOUDARBAT, B. et BOULET, M. (2007). Détérioration des salaires des nouveaux immigrants au Québec par rapport à l'Ontario et à la Colombie-Britannique, *Choix-IRPP*, 13(7), 1-34.
- BOUDARBAT, B. et BOULET, M. (2010). *Immigration au Québec : Politiques et intégration au marché du travail*, Rapport de projet, Cirano, Montréal.
- BOUDARBAT, B. et BOULET, M. (2016). *L'intégration des immigrants au marché du travail à Montréal : défis, acteurs et rôle de la Métropole*, Rapport de projet Cirano.
- BOUDARBAT, B. et CONNOLLY, M. (2013). *Évolution de l'accès à l'emploi et des conditions de travail des immigrants au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique entre 2006 et 2012*, Série Scientifique, Montréal.
- BOUDARBAT, B. et EBRAHIMI, P. (2016). L'intégration économique des jeunes issus de l'immigration au Québec et au Canada, *Cahiers québécois de démographie*, 45(2), 121-144.
- BOURDIEU Pierre (1978). Classement Déclassement Reclassement, *Actes de la recherche en sciences sociales* 1(24), 2-22.
- BOURDIEU, P. (1994). *Raisons pratiques sur la théorie de l'action*, Paris: seuil.
- BOURMANI, M. (2001). *Les discriminations à l'emploi, l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'immigration*, L'Harmattan.
- BOYD, M. et DERRICK. T. (2002). Skilled Immigrant Labour: Country of Origin and the Occupational Locations of Male Engineers, *Canadian Studies in Population*. 29(1), 71-99.
- BRESSOUX, P. (2010). *Esquisse d'une épistémologie de la modélisation statistique en sciences sociales. Modélisation statistique appliquée aux sciences sociales*. Boeck. Bruxelles.

- CASTRA, D. (2003). *L'insertion professionnelle des publics précaires*, Presses Universitaires de France, Paris.
- *CENSUS 2016 of Population [Canada] Public Use Microdata File, (PUMF): Hierarchical File - Groupe(s) de variables.*
- CHARLOT, B. GLASMAN, D. (1998). *Les jeunes, l'insertion, l'emploi*, Presses Universitaires de France, Paris.
- CHICHA, M-T. (2009). *Le mirage de l'égalité : les immigrants hautement qualifiés à Montréal*, Rapport de recherche présenté à la fondation Canadienne des relations raciales.
- CIC – *Citoyenneté et Immigration Canada (2009). Faits et chiffres 2008 : Aperçu de l'immigration, Résidents permanents et temporaires*, Direction générale de la recherche et de l'évaluation, 1-109.
- COUSINEAU, J-M et BOUDARBAT, B. (2009). The economic performance of new immigrants in Quebec, *Industrial Relations*, Spring, 64(2), 230-249.
- COUTON, P. (2014). Ethnocultural Community Organisations and Immigrant Integration in Canada, *IRPP Study*, 47, 1-24.
- DARCHINIAN, F., MAGNAN, M-O. et KANOUT, F. (2017). Jeunes adultes issus de l'immigration et marché du travail. Logiques d'orientation professionnelle, *Revue Diversité urbaine*, 17, 113–132.
- DAUGAREILH, I. et VENNANT, F. (2004). Les migrations internationales saisies par le droit, *Migrations internationales et marché du travail*, Lyon, *Chronique sociale*, 187-204.
- DENDANI, S. (2013) *Inégalités salariales entre immigrants et natifs dans le secteur de Fabrication Québécois*, Rapport de recherche, Département de sciences économiques, Faculté des arts et des sciences, Université de Montréal.

- DIOH, M-L. et RACINE M. (2017). Insertion professionnelle des immigrants qualifiés en technologies de l'information à Québec : À l'encontre des mythes, témoignages d'immigrants, *Relations industrielles*, 72(4), 763–784.
- DOS SANTOS, M. D. (2006) Immigration et chômage, *Revue française d'économie*, 20(4), 51-80.
- ÉCHAUDEMAISON, C. D. (2003). *Dictionnaire d'Économie et de Sciences Sociales*, 6^e édition Nathan, Paris.
- ENZENBERGER, H. M. (1995). *La grande migration / vues sur la guerre civile*. Paris : éditions Gallimard.
- FLEURY, C., BÉLANGER, D. et HAEMMERLI, G. (2018). Les travailleurs étrangers temporaires au Canada : une sous-classe d'employés ?, *Cahiers québécois de démographie*, 47(1), 81–108.
- FORQUIN, J-C. (1984). La sociologie du Curriculum en Grande-Bretagne : une nouvelle approche des enjeux sociaux de la scolarisation, *Revue française de sociologie*, 25(2), 211-232
- FOUGÈRE, D., SAFI, M. (2005). L'acquisition de la nationalité française : quels effets sur l'accès à l'emploi des immigrés ?, *France Portrait social*, édition 2005-2006, Paris, Insee, 163-184.
- FRENETTE, M. et MORISSETTE, R. (2003). *Convergeront-ils un jour? Les gains des travailleurs immigrants et de ceux nés au Canada au cours des deux dernières décennies*, Statistique Canada n° 11F0019MIF, 215, 1-23.
- FRICKEY, A. et PRIMON, J-L. (2002). Jeunes issus de l'immigration : les diplômes de l'enseignement supérieur ne garantissent pas un égal accès au marché du travail, *formation emploi*, 79(79), 31-49.

- FROHLICH, K.L., DE KONICK, M., DEMERS, A., et BERNARD, P. (2008). *Les inégalités sociales de santé au Québec*, Les presses de l'Université de Montréal.
- GALARNEAU, D. et MORISSETTE, R. (2008). Sclolarité des immigrants et compétences professionnelles requises, *Perspectives*, 75, 5-19.
- GAUDET, S. et ROBERT, D. (2018). *L'aventure de la recherche qualitative. Du questionnement à la rédaction scientifique*, Ottawa : Les Presses de l'Université d'Ottawa.
- GAUTHIER, M-A. (2014). Portrait de la sclolarité des immigrants du Québec à partir de l'Enquête nationale auprès des ménages, *Institut de la statistique du Québec*, Données sociodémographiques en bref, 18(3), 1-29.
- GIDDENS, A. (1987). *La constitution de la société*, Paris, PUF.
- GIRARD, M., SMITH M., RENAUD J. (2008). Intégration économique des nouveaux immigrants : adéquation entre l'emploi occupé avant l'arrivée au Québec et les emplois occupés depuis l'immigration, *The Canadian journal of Sociologie* 33(4), 791-814.
- GNALLA, F. (1997). *Les Africains noirs en Gironde : processus et obstacles à l'intégration d'un groupe*, thèse de doctorat de sociologie, sous la direction de François Dubet, Université de Bordeaux.
- GOURÉVITCH, J.-P. (2009). *Les Africains de France*, Acropole.
- GRANOVETTER, M. (1995). *Getting a job, a study of contacts and careers*, 2e éd. University of Chicago press, London.
- GRANT, P.R. (2005). *The Devaluation of Immigrants' Foreign Credentials: The Psychological Impact of This Barrier to Integration into Canadian Society*, Department of Psychology, University of Saskatchewan.

- GUAY, J-H. (2014). *Statistiques en sciences humaines avec R : sciences sociales et psychologie*. Québec : Presses de l'Université Laval.
- Immigration, emploi et chômage (1999). Un état des lieux empirique et théorique, *Les dossiers de CERC-Association*, ISSN 1280-0341, n°3, 1-121.
- JOLLY, C., LAINÉ, F., BREEM, Y. (2012). L'emploi et les métiers des immigrants, *Infos migrations*, 2012-01, 1-45.
- JOVELIN, E. (2011). Les jeunes issus de l'immigration confrontés à la discrimination, *Hommes et Migrations*, 4(1292), 104-113.
- KOKAS, L. (1957). Quelques aspects économiques de l'immigration au Canada, L'Actualité économique, *Revue d'analyse économique*, 33(2), 271-283.
- KOUYÉ, J-M. et SOULIÈRE, M. (2018). Le parcours d'intégration socioéconomique des nouveaux arrivants francophones à Ottawa : quels effets sur la santé?, *Reflets*, 2(1), 127–158.
- LAHIRE, B. (2005). *L'homme pluriel. Les ressorts de l'action*. Paris, Armand Colin.
- LAHIRE, B. (2013). *Dans les plis singuliers du social. Individus, institutions, socialisations*. Paris, La Découverte.
- LEBARON, F. (2006). *L'enquête quantitative en sciences sociales*. Recueil et analyse des données, Dunod. Paris.
- LEBRETON, D. (2004). *L'interactionnisme symbolique*, Paris : PUF.
- LIEBIG, T., STEINHARDT, M., VON HAAREN, F. (2010). Naturalisation and the labour market integration of immigrants, *International Migration Outlook*, 157-186.
- LO, L. (2003). *Resources and immigrants economic integration*, Présentée dans le cadre de la 6ième conférence nationale Metropolis, Edmonton, Alberta.
- LOEWEN, R., et FRIESEN, G. (2009). *Immigrants in Prairie Cities*. University of Toronto Press.

- LORENZO, G. B. (2015). La citoyenneté matérielle: Définition et analyse comparative France-Italie, in *Pôle Sud*, 2(43), 13-27.
- MALAMBWE, J-M. K. (2017). Les immigrants du Québec : participation au marché du travail et qualité de l'emploi, *CES*, 49(2), 33-52.
- MAVROMARAS, K. M. (2007). Education and Skill Mismatches in the Labour Market, *The Australian Economic Review*, 40(3), 279-85.
- MERCKLING, O. (2003). *Emploi, Migration et genre*, L'Harmattan.
- MEURS, D., PAILHÉ, A. et SIMON, P. (2006). Persistance des inégalités entre générations liées à l'immigration : l'accès à l'emploi des immigrants et de leurs descendants en France, *Population-F*, 61(5-6), 763-802.
- PARK, R. E. (1914). *Racial Assimilation in Secondary Groups with Particular Reference to the Negro*, reproduit in *Race and Culture* (1950), Glencoe, The Free Press.
- PICHÉ, V. (2013). *Les théories de la migration*, Ined, Paris.
- PICHÉ, V., RENAUD, J. et GINGRAS, L. (2002). L'insertion socio-économique des nouveaux immigrants sur le marché du travail : une approche longitudinale. *Population*, 57(1), 63–90.
- PICOT, G. (2008). Situation économique et sociale des immigrants au Canada : recherche et élaboration de données à Statistique Canada, *Statistique Canada, division de l'analyse des entreprises et du marché du travail*, n° 11F0019M, 319, 1-39.
- PICOT, G. et SWEETMAN, A. (2005). Dégradation du bien-être économique des immigrants et causes possibles: mise à jour 2005, n° 11F0019MIF au catalogue de *Statistique Canada, Direction des études analytiques*, documents de recherche, 262, 1-26.

- REBZANI, M. (2002). *Des jeunes dans la discrimination*, Presses Universitaires de France.
- REITZ, J. (2005). Tapping immigrants' skills: New directions for Canadian immigration policy in the knowledge economy, *Choices*, 11(1), 1–18.
- RENAUD, J., PICHÉ, V. et GODIN J-F. (2003). L'origine nationale et l'insertion économique des immigrants au cours de leurs dix premières années au Québec, *Sociologie et Sociétés* 35(1), 165–184.
- REYNAUD, J.P., GILBERT, A. (2006). Les immigrés sont davantage présents dans les grands pôles urbains, *Insee Analyses Auvergne-Rhône-Alpes*, 21, 1-4.
- RICHARD, J.-L. et TRIPIER, M. (1999). *Les travailleurs immigrés en France, des trente glorieuses à la crise*, in Dewitte Phillipe. (dir.), *Immigration et intégration: l'état des savoirs*, Paris, La découverte.
- RICHARD, J-L. (2004). *Partir ou rester ? Destinées des jeunes issus de l'immigration étrangère en France*, Paris, Puf.
- ROCHER, F. (2015). Sur les dimensions constitutives de la citoyenneté. Perspective des minorités ethnoculturelles et religieuses dans un Québec à l'identité incertaine, *Recherches sociographiques*, 56(1), 139-170.
- SAVOIE-ZAJC, L. (2013). L'Interrelation entre le singulier et l'universel : les propositions de la recherche qualitative, *Recherches qualitatives/Hors Série*, 15, 7-24.
- SCHAAFSMA, J., et SWEETMAN, A. (2001). Immigrant earnings: age at immigration matters, *Canadian journal of Economics*, 34(4), 1066-1099.
- SCHELLENBERG, G., et MAHEUX, H. (2007). Perspectives des immigrants sur leurs quatre premières années au Canada : faits saillants des trois vagues de l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada, *Division de la Statistique sociale et*

autochtone, Statistique Canada, Tendances sociales canadiennes, no. 11-008 au catalogue, 1-36.

- SCHLUCHTER, W., MELOT, R. et GROSSEIN, J-P. (2005). Action, ordre et culture : Éléments d'un programme de recherche Wébérien, *Revue française de sociologie*, 46(4), 653-683.
- SIROTA, R., (2001). La note de synthèse, un instrument de sociologie de l'éducation, *Revue française de pédagogie*, Culture et éducation : Colloque en hommage à Jean-Claude Forquin, 135, p.45-60.
- SWEETMAN, A. (2004). *Qualité de l'éducation des immigrants dans leur pays d'origine et résultats sur le marché du travail canadien*. Études analytiques- Documents de recherche, Statistique Canada, 234, 1-47.
- TANDONNET, M. (2003). *Migrations: la nouvelle vague*. Paris : l'Harmattan.
- VERGER, D. BOUCHAYER [dir.] (1994), *Trajectoires sociales et inégalités : recherches sur les conditions de vie*, Erès , Ramonville Saint-Agne.
- VIDAL, V. (17 septembre 2018), HuffPost Québec, tiré du <https://quebec.huffingtonpost.ca/>
- YSSAAD, L. et FIELDS A. (2018). *Les immigrants sur le marché du travail canadien : tendances récentes entre 2006 et 2017*, statistique Canada.

Sites consultés

- <http://dictionnaire.sensagent.leparisien.fr/Afrique%20du%20Nord/fr-fr/>
- <http://sito.qc.ca/programme-federal-de-stage>
- <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/nouveaux-immigrants/preparer-vie-canada/prepare-travailler/federal-stage.html>
- <https://www.emplois.ca/immigration-marche-travail-canada/>
- <https://www.ledevoir.com/economie/557033/le-nom-un-facteur-de-discrimination-a-l-embauche>