

Résumé

Les difficultés d'insertion en emploi des immigrants du Maghreb au Québec :
une question de perspective
*Annick Lenoir-Achdjian, Sébastien Arcand, Denise Helly,
Isabelle Drainville, Michèle Vatz Laaroussi*

En accord avec les critères de sélection établis par le Québec, les données statistiques indiquent que la plupart des Marocains et des Algériens qui ont immigré dans cette province ont une bonne connaissance du français et un degré de scolarité élevé. Pourtant, le taux de chômage chez ces immigrants atteignait, en 2001, 17,5 p. 100 (pour les Marocains) et 27,2 p. 100 (pour les Algériens), tandis que la moyenne provinciale était de 8,2 p. 100. Chez les Marocains et les Algériens établis au Québec depuis cinq ans ou moins, les chiffres étaient respectivement de 33,6 p. 100 et de 35,4 p. 100.

Pourtant, ces immigrants ont été sélectionnés sur la base des qualités requises pour trouver un emploi. Comment, alors, expliquer la situation ? Cette étude a pour objectif d'explorer cette question, à partir de l'analyse des perceptions de cette réalité qu'ont des immigrants maghrébins et des intervenants en emploi.

Les auteurs ont rencontré 22 chercheurs d'emploi maghrébins et 15 intervenants en emploi, à Montréal et à Sherbrooke. L'analyse des discours tenus lors des entrevues permet d'établir trois zones de convergence dans l'interprétation que les uns et les autres font de la situation. La première est reliée au fait que les immigrants ont de la difficulté à faire reconnaître leurs acquis : la scolarité et l'expérience de travail obtenues à l'étranger sont faiblement reconnues par les employeurs. La deuxième tient à des faiblesses des Maghrébins relativement à des aspects importants pour le marché de l'emploi québécois : méconnaissance de l'anglais, manque d'expérience de travail canadienne, absence d'un réseau professionnel, et, en plus, ils ne peuvent répondre rapidement aux conditions des ordres professionnels. La troisième est que les employeurs font preuve de discrimination.

Comme le démontrent les auteurs, les chercheurs d'emploi maghrébins et les intervenants analysent cette situation selon des filtres d'interprétation qui leur sont propres. Le discours des immigrants indique clairement que leurs attentes (améliorer rapidement leurs conditions de vie et leur situation professionnelle) conditionnent les perceptions qu'ils ont des démarches à faire et des difficultés qu'ils éprouvent. Dans le cas des intervenants, le filtre d'interprétation est basé sur une approche d'intervention selon laquelle les chercheurs d'emploi peuvent et doivent agir de façon autonome. D'autres filtres expliquent aussi les perceptions des intervenants : l'ethnocentrisme (« la supériorité de la société québécoise est un fait »), le culturalisme (« les difficultés des Maghrébins sont dues à certains aspects de leur

culture ») et le féminisme (« les rapports entre les hommes et les femmes au Maghreb sont inégalitaires »).

Ces filtres produisent des écarts de compréhension importants entre les deux groupes de répondants quant aux attentes et aux besoins des Maghrébins. Les Maghrébins considèrent qu'ils ont droit à un emploi et à un accompagnement individualisé, puisqu'ils ont été sélectionnés selon des critères liés à leurs compétences ; les intervenants considèrent plutôt les immigrants sur le même pied que les autres chercheurs d'emploi, et estiment qu'ils sont les premiers responsables des démarches à faire. Les Maghrébins ne s'interrogent donc pas d'abord sur ce qu'eux-mêmes pourraient faire pour intégrer le marché de l'emploi ; ils questionnent plutôt les critères à partir desquels ils ont été sélectionnés, le type d'aide qu'ils reçoivent et l'attitude des employeurs. Pour leur part, les intervenants croient que ce sont certaines caractéristiques propres aux Maghrébins qui expliquent leurs difficultés : leurs attentes irréalistes, la nécessaire mise à niveau de leur formation, leur manque d'expérience canadienne et leurs exigences liées à leur culture et à leurs pratiques religieuses.

Par ailleurs, les intervenants qui souhaiteraient avoir plus de moyens pour améliorer le soutien apporté aux immigrants et inciter des employeurs à les embaucher ont peu de marge de manœuvre. On peut alors considérer les filtres d'interprétation qui influencent leur perception comme des moyens de réduire le sentiment d'impuissance qu'ils éprouvent face à leur travail. Le problème, toutefois, est que ces filtres, se superposant indirectement à la discrimination que peuvent subir les chercheurs d'emploi maghrébins, contribuent dans les faits à renforcer et à justifier la vulnérabilité des immigrants.

Mais, ajoutent les auteurs, si plusieurs intervenants adoptent une attitude fataliste ou passive face aux employeurs et renforcent ainsi l'exclusion et la discrimination, d'autres tentent de trouver des outils pour réduire leur impuissance devant la discrimination. Par exemple, certains essaient d'amener les employeurs à réfléchir sur leurs préjugés face aux Maghrébins et à recentrer leur action sur leur besoin premier : l'embauche de travailleurs compétents. Ce type de stratégie repose sur un lien de confiance entre employeurs et intervenants, et reprend les éléments de base de toute intervention interculturelle. Les auteurs recommandent pour l'ensemble des intervenants une formation en intervention interculturelle. Cela pourrait contribuer à réduire la discrimination chez les employeurs, et donnerait un outil supplémentaire aux intervenants pour contrer leur sentiment d'impuissance et lutter contre la discrimination.