

UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

Les diplômés issus des minorités visibles et la discrimination à l'embauche au
Québec : cas des diplômés maghrébins

Par :

Jean Frantz Ricardeau Registre

École de relations industrielles

Rapport de recherche présenté à l'École d'été de la Chaire en relations ethniques
de l'Université de Montréal

Immigration, intégration et diversité sur le marché du travail

Juillet 2018

@Jean Frantz Ricardeau Registre, 2018

Table des matières

Résumé	2
Introduction	2
Problématique.....	3
Recension des écrits	4
Pertinence de la recherche	4
Modèle d'analyse.....	5
Méthodologie.....	5
Analyse des résultats	6
Portrait statistique des immigrants Maghrébins au Québec	6
Situation des diplômés Maghrébins sur le marché du travail québécois	7
Les facteurs favorisant la discrimination à l'embauche des diplômés Maghrébins.....	8
a) L'origine ethnique	8
b) Les différences culturelles	10
c) Les compétences acquises à l'étranger	11
Discussion.....	12
Conclusion.....	13
Bibliographie	14

Résumé

Les recherches portant sur l'intégration des immigrants au marché du travail ces dernières années prouvent qu'il existe certaines barrières comme la discrimination à l'embauche qui empêchent l'intégration économique réelle de ces individus au Québec. Les diplômés issus des minorités visibles, notamment ceux provenant des pays du Maghreb à l'instar de l'Algérie et du Maroc sont les plus durement touchés par cette réalité. Dans ce travail de recherche, nous avons tenté de comprendre la problématique de la discrimination à l'embauche des Maghrébins en insistant sur le rôle que jouent l'origine ethnique, les différences culturelles et la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger.

Introduction

Le poids de l'immigration devient de plus en plus significatif dans la composition démographique canadienne de nos jours. Comme la plupart des pays développés, l'espérance de vie de la population canadienne est très élevée et le taux de fécondité est faible. Cela provoque la décroissance démographique et le vieillissement de la population qui affectent directement l'économie via la carence de main-d'œuvre. Boudarbat et Boulet (2010) font remarquer que l'accroissement démographique n'est pas le seul objectif recherché à travers l'immigration. Les politiques de sélection adoptées au Canada et au Québec visent à attirer les immigrants qui ont un potentiel élevé et qui peuvent contribuer au développement économique du pays, faisant ainsi d'une pierre deux coups. Cela rejoint le point de vue de Troper (2013) qui souligne que l'immigration n'a jamais été un facteur de croissance démographique ordonnée. Elle a servi et sert toujours de catalyseur du progrès économique en plus de refléter les attitudes et les valeurs canadiennes. En 2011, les immigrants composaient donc 20,6 % de la population totale du pays, ce qui représente la plus forte proportion enregistrée des pays du G8 (Bellemare, 2015). Toutefois, l'augmentation de la population immigrante ne rime pas forcément avec leur intégration économique. Malgré leur haut niveau de qualification professionnelle, l'intégration au marché du travail demeure un défi pour la grande majorité des immigrants au Québec. En effet, les immigrants arrivés récemment éprouvent beaucoup plus de difficultés à intégrer le marché que ceux arrivés avant eux. Si historiquement la politique d'immigration canadienne a privilégié le recrutement d'immigrants de minorités non visibles issues des pays dits traditionnels tels que le Royaume-Uni, la France et les États-Unis (Antunes et *al.* 2004), aujourd'hui, l'écrasante majorité des nouveaux arrivants sont issus des minorités visibles et

viennent d'Afrique, des Amériques ou d'Asie (Bernard, 2008). De fait, les immigrants venant des États-Unis, et d'Europe de l'Ouest ont toujours eu un taux d'emploi supérieur et un taux de chômage inférieur aux immigrants venant d'autres régions. En contraste, les personnes issues des groupes racisés provenant de l'Afrique du Nord qui est l'une des principales sources d'immigration du Québec font face à de sérieuses difficultés sur le marché du travail (Bouarbat et Grenier, 2014).

Problématique

Diverses recherches ont montré que les immigrants issus des minorités visibles font face à certaines barrières empêchant leur pleine intégration au marché du travail. Ces barrières prennent fort souvent la forme de discrimination à l'embauche quand certains employeurs font preuve de méfiance ou manifestent de la réticence à embaucher des candidats des groupes racisés qui sont normalement qualifiés pour un poste à cause de certains préjugés. D'ailleurs, comparé à l'Ontario et la Colombie-Britannique, le Québec est l'endroit où la perception de l'existence de discrimination à l'embauche sur le marché du travail par les immigrants est la plus élevée (21,8 %) (Bouarbat, 2011). Les immigrants diplômés issus des pays maghrébins notamment le Maroc et l'Algérie sont davantage touchés par cette réalité. Même s'ils sont en moyenne très qualifiés et déjà francophones à leur arrivée au Québec, cela ne leur permet pas d'échapper à des difficultés d'insertion socio-économique très accrues. Le taux de chômage des immigrants provenant du Maghreb a atteint, en 2001, 24,1 %, contre 8,2 % pour l'ensemble des Québécois. Ce taux est aussi nettement à leur désavantage lorsqu'on le compare à celui des autres minorités ethniques et culturelles du Québec, soit 18,4 % pour la minorité noire et 15,7 % pour les Latino-Américains. Cette situation tend, de plus, à se détériorer. En 2007, le taux de chômage des immigrants africains établis depuis moins de cinq ans au Québec, dont la grande majorité est originaire du Maghreb, dépassait les 27 %. C'est quatre fois plus que le taux de chômage affectant la population québécoise née au Canada (Vatz-Laaroussi, 2008). Cela montre que les professionnels diplômés issus de cette frange de la population immigrante ne sont pas traités de la même manière que les autres. En arrière-plan de la discrimination dont ils sont victimes, il existe donc certains facteurs tels que l'origine ethnique, les variables culturelles et la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger qui jouent un rôle dans ces préjugés. Cela nous conduit à formuler la question de recherche suivante : comment ces facteurs favorisent-ils la discrimination à l'embauche des diplômés maghrébins sur le marché du travail québécois ?

Recension des écrits

Plusieurs auteurs ont déjà abordé la problématique de l'intégration au marché du travail des immigrants issus des minorités visibles et le phénomène de la discrimination à l'embauche. Ainsi, Boudarbat et Grenier (2014) ont souligné le déséquilibre existant entre le taux de chômage constaté chez les immigrants et les natifs. Ils ont montré que parmi les immigrants diplômés qui s'installent au Québec, ceux issus des minorités visibles étaient plus susceptibles d'être au chômage et en situation de sous-emploi. Cette situation touchait majoritairement les nouveaux arrivants venant en grande majorité de l'Afrique du Nord. Pour ces auteurs, les difficultés rencontrées par ces immigrants sont dues à la transférabilité limitée des compétences acquises dans leur pays d'origine, des problèmes liés aux compétences linguistiques, aux différences culturelles, à la qualité de l'éducation reçue et à la discrimination. En rapport avec la qualification professionnelle des immigrants, Chicha (2009) souligne le poids des compétences interprofessionnelles dans les discriminations subies par les immigrants. En effet, les compétences interprofessionnelles vues comme étant la facilité de communication, la motivation, le dynamisme représentent une barrière culturelle qui peut bloquer l'accès à des emplois exigeant la direction d'employés, le travail en équipe, ou des contacts fréquents avec des clients. En effet, les différences culturelles ont un poids non négligeable dans la façon dont les candidats réagissent dans une situation donnée. Par conséquent, des comportements différents peuvent être interprétés comme un signe d'incompétence et entraîner l'élimination de candidats immigrés (Chicha et Charest, 2008 ; Chicha et Deraedt, 2009 ; Moss and Tilly, 1996 cités dans Chicha, 2009). L'auteure souligne aussi le peu d'ouverture de certains employeurs et les stéréotypes qu'ils ont sur les personnes immigrantes de certaines cultures. Bellemare (2015) a aussi abordé les discriminations subies par les immigrants issus des minorités visibles sur l'angle de la déqualification professionnelle. Selon elle, le net désavantage des immigrants issus des minorités visibles sur le marché est la résultante de la présence des multiples discriminations qu'ils subissent. Par conséquent, les emplois lucratifs et les possibilités de promotion échappent souvent aux immigrants issus des minorités visibles. Cela est à la base de leur forte représentation au sein des professions requérant une faible scolarité.

Pertinence de la recherche

Nous pouvons constater que les différentes recherches qui ont été menées sur la problématique montrent que les immigrants issus des minorités visibles font face à toutes sortes de

discriminations sur le marché du travail notamment la discrimination à l'embauche. Toutefois, la littérature existante n'insiste pas assez sur les facteurs qui sont à la base de cette discrimination et tend à analyser les minorités visibles comme un groupe homogène. L'originalité de notre étude consiste à aborder la question de la discrimination à l'embauche en insistant sur le rôle des facteurs ethniques, culturels et socioprofessionnels tout en visant un segment bien défini des immigrants issus des minorités visibles : les diplômés maghrébins. Cette étude a une importance cruciale dans la compréhension de l'ampleur de cette problématique. Considérant que le Maghreb constitue l'une des régions où le taux d'acceptation des candidats immigrants issus des minorités visibles est le plus haut, il est important de voir comment les difficultés rencontrées par les minorités visibles sur le marché du travail affectent cette frange de la population immigrante. Nous tenterons ainsi de creuser la problématique de l'intégration au marché du travail des diplômés immigrants sur un angle nouveau en prenant en compte le poids du pays d'origine dans le phénomène de discrimination à l'embauche qu'ils subissent. Cela constituera notre modeste contribution à la littérature existante.

Modèle d'analyse

En guise de modèle d'analyse, nous ferons usage de la théorie de la discrimination statistique. Brière et al (2017) précisent que cette théorie est fondée sur l'hypothèse que les entreprises ne disposent pas d'une information complète concernant les aptitudes de leurs employés. Par conséquent, les employeurs ont tendance à utiliser des caractéristiques observables, comme l'origine ethnique, pour en tirer des conclusions sur des caractéristiques inobservables qui peuvent influencer la productivité des travailleurs et ainsi en déterminer la rémunération (Phelps, 1972). Parodi (2010) abonde dans le même sens en affirmant que la discrimination statistique consiste à rejeter un individu en raison de défauts qu'on lui prête parce que les membres de son groupe d'appartenance sont supposés - à tort ou à raison - avoir souvent ces défauts. Contrairement à la discrimination négative. Cette théorie est pertinente pour notre travail, car elle permet de mieux appréhender les facteurs qui sont à la base de la discrimination à l'embauche pratiquée par certains employeurs à l'égard de certains groupes.

Méthodologie

Tout travail scientifique qui ne veut pas dérailler dans les méandres de l'éventualité et de l'extrapolation aléatoire doit être soumis à une contrainte méthodologique. En effet, il faut de la

méthode, et pas n'importe quelle méthode. Sans quoi le travail s'égarerait dans la confusion et perdrait toute rigueur (Quivy et Van Campenhout, 2011). De ce fait, ce travail est axé sur une démarche qualitative sous-tendue d'un raisonnement déductif. Pour collecter les données, nous avons décrypté différents rapports de recherches et articles scientifiques traitant de la problématique de l'intégration des immigrants sur le marché du travail québécois et le phénomène de la discrimination à l'embauche des diplômés issus des minorités visibles. Nous avons tenté d'extraire dans les données existantes un échantillon de trois facteurs pouvant permettre de saisir toute la profondeur et la complexité de la problématique étudiée. Pour cela, nous avons ciblé principalement les données relatives aux immigrants venant de l'Afrique du Nord notamment du Maghreb et nous avons circonscrit notre recherche à la province de Québec, car environ 80 % des immigrants venant de cette région admis au Canada habitent dans la région de Montréal.

Analyse des résultats

Portrait statistique des immigrants maghrébins au Québec

Les changements survenus dans le système d'immigration au Québec ont permis de diversifier les régions de provenance des immigrants admis. Bourdabat et Boulet (2010) soulignent que cette évolution peut s'interpréter comme étant la résultante de l'abandon des critères de préférence ethniques qui régnaient avant l'implantation de la première grille de sélection basée sur le capital humain des immigrants à la fin des années 1960. Cela a été fait dans l'objectif d'attirer les candidats compétents susceptibles d'apporter une valeur ajoutée à l'économie canadienne. Le Québec quant à lui a établi ses propres critères de sélection basés principalement sur la connaissance de la langue française et l'adéquation entre les compétences des candidats et les besoins du marché du travail. Par conséquent, cela a favorisé les immigrants de l'Afrique du Nord qui représentaient 17,3 % de tous les immigrants arrivés entre 2001 et 2006 au Québec (Boudarbat et Boulet, 2010). On assiste donc à un changement dans les pays d'origine des immigrants. En 2008, le Maroc et l'Algérie côtoyaient la France à la tête de la liste des régions de provenance des immigrants admis au Québec. De ce fait, les Arabes représentent 2,8 % de la population de Montréal et 16,7 % de la population des minorités visibles de cette ville. Ce groupe de minorités visibles est celui qui affiche la croissance la plus rapide à Montréal. En effet, le Québec connaît une croissance de l'immigration africaine en général et nord-africaine en particulier. Si le rythme de l'accroissement de la proportion d'immigrants issus de l'Afrique se maintient, ces derniers seront largement surreprésentés dans les années à venir. Cela explique en

quelque sorte la croissance du taux d'immigrants issus des minorités visibles dans la population immigrante. D'ailleurs, leur part est passée de 3 % en 1961 à 75 % pour la période de 2001 à 2006 (Bellemare, 2015). Le Maroc, à lui seul, comptabilise 3 000 admis chaque année au Québec. Ce qui représente 8 % des admissions totales de la province (Abouzaïd et Asal, 2013).

Situation des diplômés maghrébins sur le marché du travail québécois

Étant donné que les politiques de sélection en matière d'immigration mettent beaucoup d'accents sur la compétence académique et la qualification professionnelle en rapport avec les besoins du marché du travail canadien, les immigrants admis sont de plus en plus instruits. Alors qu'en 1981, 15,4 % des immigrants très récents du Québec détenaient au moins un baccalauréat, ils étaient 51 % à détenir au moins un diplôme de premier cycle universitaire (Bouarbat et Boulet, 2010). Toutefois, les immigrants récents subissent une marginalisation économique que ne laissait pas présager leur haut niveau d'instruction, d'autant plus qu'ils ont été sélectionnés sur la base de critères conçus précisément pour favoriser les éléments les plus performants indépendamment de toute différence ethnique ou nationale. Or les données montrent que les immigrants récents ont connu plus de difficultés à s'intégrer au marché du travail que les cohortes d'immigrants qui les ont précédés dans les années 1970 et 1980 (Bernard, 2008). Les données recueillies par Bouarbat (2008) montrent que les immigrants très récents du Québec affichaient le taux d'emploi le plus faible, soit 58,2 % pour une moyenne canadienne de 67 %. En outre, ils affichaient un taux de chômage excessif, soit 19,3 % en 2006. La situation tend à être encore plus préoccupante pour les immigrants détenteurs d'un diplôme universitaire de certaines minorités visibles, telles que les Noirs et les Arabes notamment, dont les taux de chômage, même après 10-15 ans d'installation, sont de 10,2 % et 10,5 % respectivement, soit plus de 3 fois supérieurs à celui des natifs du Québec détenteurs d'un diplôme universitaire. Cela semble confirmer les conclusions de Bouarbat et Boulet (2010) selon lesquelles il y a une corrélation entre les régions de provenance des immigrants et leur difficulté à intégrer le marché du travail au Québec. Les recherches de Vatz-Laaroussi (2008) nous indiquent en ce sens que le taux de chômage des immigrants en provenance du Maghreb a atteint en 2007 plus de 24 %, contre 8,2 % pour l'ensemble des Québécois. Comparés aux autres minorités ethniques et culturelles du Québec, les Maghrébins sont désavantagés (Abouzaïd et Asal, 2013). Par rapport aux autres provinces canadiennes comme l'Ontario et la Colombie-Britannique, seuls les immigrants du Québec affichaient un écart chronique sur le plan du taux de chômage par rapport à la population native. Comment expliquer un tel déséquilibre ? Bouarbat et Boulet (2010)

avancent qu'une part de l'explication pourrait résider dans le fait que cette province se distingue des autres sur le plan des pays de naissance des immigrants qui s'y destinent. En effet, ces immigrants proviennent des pays où le niveau de développement économique et éducatif est différent du Québec. Par conséquent, l'hétérogénéité de ce capital humain engendre des difficultés de reconnaissance des compétences de la part des employeurs et des ordres professionnels qui ont tendance à prioriser celles qui leur sont familières. Les Maghrébins étant très représentés parmi les nouveaux arrivants sont donc en premières lignes face à ces difficultés. Les résultats obtenus et tels qu'interprétés par les chercheurs démontrent que les difficultés d'intégration des minorités visibles sont principalement attribuables à une méconnaissance de ces derniers par les employeurs. Les chercheurs estiment que le peu de contacts quotidiens avec les immigrants mène à un manque de connaissances qui induit une méfiance. Les employeurs en viendraient ainsi à se construire une image des minorités visibles qui ne reflète pas la réalité (Clermont-Isabelle, 2015).

Les facteurs favorisant la discrimination à l'embauche des diplômés maghrébins

Au Québec, la discrimination à l'embauche est interdite tant en vertu de la *Charte des droits et libertés de la personne* (art. 10 et 16) ainsi que de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* en ce qui a trait aux employeurs relevant de la compétence fédérale (art. 7). La discrimination à l'embauche est considérée dans ce travail comme toute décision d'un recruteur d'écarter une candidature, intentionnellement ou non, sur la base de l'origine, de la race ou de la couleur d'un candidat, et ayant pour effet de priver la ou les personnes visées des mêmes chances que les autres candidats d'être évalués sur la seule base de leurs qualifications, de leurs compétences et de leurs expériences pertinentes (Clermont-Isabelle, 2015). Certains facteurs comme l'origine ethnique, les différences culturelles et la question de la reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger constituent des mobiles permettant de comprendre la façon dont les immigrants des groupes racisés, notamment les Maghrébins sont victimes de la discrimination à l'embauche.

a) L'origine ethnique

Comme démontré plus haut à travers les chiffres, les immigrants provenant de l'Afrique du Nord sont plus susceptibles d'être discriminés sur le marché du travail. Cela tend à prouver que l'origine ethnique peut être un facteur favorisant la discrimination à l'embauche. Dans une enquête sur la discrimination à l'embauche des groupes racisés à Montréal, Eid (2012) constate que les groupes racisés sont plus à risque de subir de la discrimination à l'embauche. Appliquant

une méthode de testing via l'envoi de CV fictifs, les résultats de son étude ont prouvé que les candidats au nom à consonance québécoise ont beaucoup plus de chance d'être appelés en entrevue que les candidats au nom à consonance africaine ou arabe. Par conséquent, le tri des CV constitue une première étape de la discrimination des personnes issues des minorités visibles puisqu'elles sont systématiquement désavantagées à cause de leur patronyme étranger. Cela rejoint les conclusions de l'étude menée par Brière et al (2017) qui suggère que les diplômés issus des pays maghrébins sont discriminés à l'embauche sur la base de leur patronyme et ceci, peu importe leur niveau de qualification. L'enquête révèle aussi que le taux de discrimination est beaucoup plus élevé pour des emplois requérant un contact avec la clientèle et les collègues de travail comme dans les secteurs des ressources humaines. En ce sens, certaines études ont démontré par le passé que les recruteurs sont plus susceptibles d'adopter des pratiques discriminatoires lorsque le poste à combler suppose un contact avec la clientèle, par comparaison avec les postes à caractère plus technique ou manuel (Krings et Plivares, 2007, p. 414 ; Pager, Western et Bonikowski, 2009, p. 779). Donc s'il est acquis que les recruteurs sont susceptibles de favoriser les candidats du groupe majoritaire pour satisfaire les préférences de la clientèle, ils semblent même encore plus porter à embaucher des personnes de leur groupe ethnoculturel pour satisfaire les préférences ethniques des membres de leur propre entreprise (Eid, 2012). Dans la catégorie des emplois qualifiés, le candidat dont le nom est à consonance africaine ou arabe est plus à risque de subir un traitement différentiel. Ainsi, les probabilités du candidat majoritaire de se faire appeler en vue d'un entretien sont 1,72 fois supérieures à celles du candidat au nom à consonance africaine et 1,63 plus élevées que celles du candidat au nom à consonance arabe. La comparaison des taux de discrimination selon l'origine ethnique du candidat minoritaire révèle une tendance similaire. Sur l'ensemble des tests où une réponse de l'employeur a été enregistrée, le candidat au nom à consonance africaine ou arabe est le plus à risque de subir la discrimination dans la mesure où sa candidature est la plus souvent ignorée au profit de celle du candidat majoritaire. De même, en ce qui concerne les taux de rappel, un nom à consonance latino-américaine semble moins pénalisant dans un CV qu'un nom à consonance arabe ou africaine. Ainsi, à compétences et à profil égaux, les probabilités pour le candidat majoritaire d'obtenir une invitation à un entretien sont 1,47 fois plus grandes que celles du candidat au nom latino-américain 1,65 fois plus grandes que celles du candidat au nom arabe, et jusqu'à 1,8 fois plus grandes que celles du candidat au nom africain (Eid, 2012). Cela reflète en quelque sorte le poids de l'origine ethnique aux yeux des employeurs. Cela conforte l'idée selon laquelle les difficultés d'insertion en emploi que rencontrent certains groupes ethniques et racisés, issus de l'immigration ou non, tiennent fort souvent aux préférences discriminatoires des employeurs.

Ces derniers tendent souvent à rechercher des personnes qui leur ressemblent, ou parfois même à éviter certains groupes évalués négativement, parce que socialement stigmatisés.

b) Les différences culturelles

Clermont-Isabelle (2015) nous rapporte que des chercheurs ont demandé à des recruteurs d'expliquer comment ils prenaient leur décision d'embauche. Ces derniers ont donné plusieurs raisons qui pourraient mener à rejeter un curriculum vitae qui donne des signaux indiquant que le candidat est un immigrant. Ils craignent, entre autres, que le candidat pose des problèmes en demandant des accommodements ou plus de congés. Cela est d'abord motivé par une raison économique. En effet, les difficultés liées à la culture pourraient nuire à la productivité et la rentabilité de l'entreprise. Par conséquent, pour s'assurer de la productivité du futur employé, il faut veiller à ce qu'il cadre bien avec la culture de l'organisation et la culture de travail canadienne. Ainsi, l'expérience québécoise devient un barème de sécurité pour les employeurs sur le fait que les immigrants recrutés seront suffisamment imprégnés de leur façon de faire et ne remettront pas en question ces pratiques. Il en résulte que les personnes responsables du recrutement sont souvent incitées à choisir des candidats dont les valeurs et le comportement concordent avec la culture du milieu de travail au Canada. Sur cet angle, les diplômés provenant du Maghreb font face à des stéréotypes liés à leur culture et leur religion. Par exemple, ils sont décrits comme passifs, rigides quant à leurs pratiques religieuses, peu à l'aise dans un rapport hiérarchique avec une femme, fermés aux interactions avec des Québécois. En outre, le débat sur les accommodements raisonnables, très présent dans l'actualité et qui a fait la manchette au cours des années 2006 et 2007 est venu renforcer ce climat de méfiance, voire d'exclusion, vis-à-vis des musulmans et des immigrants Maghrébins (Abouzaïd et Asal, 2013). Les recherches de Bourdabat et Gontero (2008) avaient déjà démontré que la religion et le pays d'origine ont un lien avec la participation des immigrants sur le marché du travail. Ainsi, au regard de la seule variable religion, en 2007, au Québec, le taux de chômage chez les citoyens de foi musulmane, toutes origines confondues, âgés entre 25 et 44 ans, atteint 25 %, contre 8 % dans le reste de la population ; et ce, malgré un taux de diplômés de l'université de 37 % (Vatz-Laaroussi 2008). Par conséquent, la variable religieuse semble jouer un rôle de catalyseur dans les discriminations concernant les personnes d'origine magrébine et a un impact fort sur leur insertion dans l'emploi. De plus, la tendance anti-arabo-musulmane qui a suivi les attentats du 11 septembre 2001 a eu des conséquences importantes sur les discriminations envers les personnes provenant du monde arabo-musulman, que ce soit à Montréal ou dans les autres régions. Elles sont, dans l'imaginaire

collectif québécois, associées à la religion musulmane perçue comme intégriste, traditionnelle et menaçante. Ces discriminations sont notables et en progression depuis 2001 sur le plan du logement, de l'emploi et des relations sociales (Renaud, 2005 ; Lenoir-Achdjian *et al.*, 2008).

c) Les compétences acquises à l'étranger

Le problème de la reconnaissance des diplômes étrangers est très sérieux au Québec. Comparé aux autres provinces canadiennes, le Québec est l'endroit où le lieu d'obtention des diplômes importe le plus pour pouvoir avoir accès au marché du travail. La province se classe en dernière position si l'on compare le taux de chômage des immigrants diplômés à l'étranger (13 %) et ceux de l'Ontario (9 %) et de la Colombie-Britannique (7,6 %) (Boudarbat, 2011). Cela montre donc que le capital humain que représentent les diplômés formés à l'étranger est loin d'être valorisé au Québec. Chicha et Deraedt (2009) affirment à cet effet que si certains travailleurs sont employés dans des professions qui ne correspondent pas à leurs qualifications, c'est probablement parce que ces qualifications ont été mal mesurées. Certaines caractéristiques déterminant la productivité des travailleurs ne seraient pas bien représentées par la scolarité qui ne donne aucune indication au sujet de la qualité des diplômes, de l'expérience ou de certaines qualités personnelles, telles que la capacité de travailler en équipe, le leadership, etc. Toutefois, comme le souligne Clermont-Isabelle (2015), le très peu de considération qu'accordent les employeurs québécois aux titres de compétences acquis à l'étranger ne peut s'expliquer uniquement par un manque d'information sur la signification des diplômes étrangers. Il y a un véritable manque de respect ainsi qu'une volonté manifeste de mettre à l'écart les détenteurs de ces titres. Il faut le souligner, ce sont les employeurs qui refusent de reconnaître le crédit culturel associé aux diplômes étrangers. D'une certaine manière, il y a une véritable logique de discrimination dans cette attitude. Certains employeurs peuvent ainsi utiliser la non-reconnaissance des diplômes étrangers comme mobile prétendument rationnel pour, en réalité, refuser d'embaucher quelqu'un d'une origine étrangère. Bourdieu (1979), dans sa critique de la théorie du capital humain stipule que le capital humain doit être apprécié à la lumière du capital culturel qui lui est sous-jacent. Le capital culturel prend la forme de titres académiques sous sa forme institutionnalisée de telle sorte que sa reconnaissance soit synonyme d'une certaine valeur monétaire sur le marché du travail. Dans le contexte québécois, ce capital culturel est dévalorisé quand les employeurs pratiquent une certaine discrimination à l'égard des immigrants sur la base que leurs diplômes ne sont pas reconnus.

Dans une certaine mesure, l'embauche de personnes immigrées peut être un indicateur reflétant le degré d'ouverture des employeurs potentiels (Bolzman 2007). Chicha (2009) mentionne que cette ouverture doit être comprise à la lumière des méthodes de recrutement, mais aussi des critères utilisés pour sélectionner les candidats et de leur interprétation. Or, selon des enquêtes effectuées auprès de personnes immigrées, les employeurs seraient encore réticents à les embaucher. Cela met donc à nue une contradiction fondamentale du système de sélection des immigrants du Québec. Comment comprendre que ces immigrants qui ont été sélectionnés sur la base de leurs diplômes et leurs expériences de travail antérieures ainsi que leur capacité à apporter une valeur ajoutée à l'économie québécoise se retrouvent discriminés à l'embauche ? En effet, selon une étude du Conférence Board du Canada, 44 % des employeurs affirment qu'il existe des barrières à l'embauche de personnes immigrées possédant un diplôme ou une expérience acquise à l'étranger (Cowan et al. 2006). Les employeurs des petites entreprises étaient proportionnellement plus nombreux à admettre la présence de telles barrières. Cela peut être un indicateur montrant l'ampleur du phénomène au Québec considérant que les PME constituent une partie importante de l'activité économique.

Discussion

L'analyse des données présentées plus haut montre que les diplômés issus des minorités visibles sont souvent victimes de discrimination à l'embauche sur le marché du travail au Québec. Si nous considérons le fait que les immigrants provenant des pays maghrébins constituent la majeure partie des immigrants qualifiés admis au Québec ces dernières années et qu'ils font également partie des immigrants les plus diplômés, il devient évident que ce groupe est en première ligne en ce qui concerne les discriminations à l'embauche subies par les groupes racisés. Bien que tous les diplômés issus des groupes racisés font face à la discrimination à l'embauche, l'analyse de certains facteurs comme l'origine ethnique, les différences culturelles ainsi que la reconnaissance des compétences acquises à l'étranger tend à montrer que les Maghrébins sont toujours surreprésentés dans la catégorie des victimes des préjugés relatifs à ces facteurs. Cela confirme donc notre hypothèse de départ selon laquelle il existe certains facteurs générant la discrimination à l'embauche des diplômés issus des pays du Maghreb au Québec. Par conséquent, les éventuelles solutions devraient nécessairement passer par la mise en place de mesures concrètes de la part des instances gouvernementales en concertation avec la société civile pour agir sur les causes générant les préjugés et les discriminations à l'égard des diplômés immigrants. Considérant l'augmentation significative de la population immigrante dans la

province, le problème de la discrimination à l'embauche, s'il n'est pas résolu, risque de devenir un problème sociétal endémique et pourrait accentuer la fracture sociale. Et comme dans toute société humaine, quand la grogne sociale est ignorée, elle débouche fort souvent sur des mouvements plus radicaux. Cela rejoint parfaitement les pensées de Marx (1859) qui stipulait que ce sont les conditions d'existence matérielles des hommes qui déterminent leur conscience.

Conclusion

Le Canada accueille de plus en plus d'immigrants afin de faire face à la décroissance démographique et de répondre au besoin de main-d'œuvre de son économie. Les données montrent que les immigrants admis sont de plus en plus instruits et membres de minorités visibles. Ces immigrants font souvent face à des difficultés sur le marché du travail, notamment au Québec. Toutefois, on ne peut pas considérer les minorités visibles comme un groupe homogène. Certains groupes tels que les diplômés maghrébins font face à un niveau de discrimination à l'embauche plus élevé que les autres groupes racisés. Dans ce travail, on a tenté d'analyser cette discrimination en prenant en compte le critère de l'origine ethnique selon lequel certains groupes sont désavantagés en emploi par rapport à d'autres à cause de leur provenance ou leur appartenance ethnique. Nous avons aussi tenu compte des différences culturelles qui jouent un rôle important dans la discrimination à l'embauche pratiquée par certains employeurs à l'égard des immigrants maghrébins ainsi que de la problématique de la reconnaissance des diplômes étrangers. En rapport avec ce dernier critère, depuis quelques années, on entend fréquemment dire que l'explication tiendrait au fait que le domaine de formation et l'expérience de travail des immigrants seraient mal arrimés aux besoins du marché du travail québécois. En outre, il est communément admis que la non-reconnaissance des diplômes et de l'expérience acquis à l'étranger contribue dans une large mesure aux problèmes d'insertion socioprofessionnelle des nouveaux arrivants (Chicha et Charest, 2008 ; Chanoux, 2009). La réflexion sociétale sur cette problématique a donné lieu, au Québec, à plusieurs initiatives gouvernementales prises en collaboration avec les ordres professionnels afin de faciliter le processus de reconnaissance des acquis et des diplômes des immigrants. Toutefois, le fait de focaliser l'attention seulement sur ce facteur contribue à la minimisation du rôle du racisme et de la discrimination qui sont eux aussi des facteurs déterminants pouvant expliquer les difficultés d'insertion socioéconomique des vagues récentes d'immigrants, notamment ceux provenant du Maghreb.

Bibliographie

Arcand, S., Lenoir-achdjian, A., Helly, D. (2009). *Insertion professionnelle d'Immigrants récents et réseaux sociaux : le cas de Maghrébins à Montréal et Sherbrooke*. The Canadian Journal of Sociology / Cahiers canadiens de sociologie, Vol. 34, No. 2 (2009), pp. 373-402

Bellemare, K. (2015). *La déqualification des immigrantes universitaires : Le rôle de l'origine ethnique*. Thèse de doctorat. Université de Montréal. Septembre 2015. 473 p.

Bernard, A. (2008). *Les immigrants dans les régions. Perspective*. Statistique Canada — no 75-001-X au catalogue 499-522

Boudarbat, B., Boulet, M. (2010). *Immigration au Québec : Politiques et intégration au marché du travail*. Rapport de recherche du CIRANO. No 2010RP-05. Avril 2010

Boudarbat, B. (2011). *Les défis d'intégration des immigrants sur le marché du travail au Québec : Enseignement tiré d'une comparaison avec l'Ontario et la Colombie-Britannique*. Rapport de recherche du CIRANO. No 2011-RP07. Octobre 2011

Boudarbat, Brahim, Grenier, G. (2017). *Immigration in Quebec: Labour Market Integration and Contribution to Economic Growth*. Canadian Ethnic Studies. Vol. 49 (2): 13-32

Brière, S., Fortin B., Lacroix, G. (2017). *Discrimination à l'embauche des candidates d'origine maghrébine dans la région de la Capitale-Nationale*. Rapport de recherche du CIRANO. No 2016s-28. Février 2017. 29 p.

Chicha, M-T. (2009). *Le mirage de l'égalité : Les immigrées hautement qualifiées à Montréal*. Rapport de recherche de la fondation canadienne des relations raciales. Septembre 2009

Chicha, M-T, Charest, E. (2008). *L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal*. Institut de recherches en politiques publiques. Montréal. www.irpp.org

Clermont-Isabelle, V. (2015). *Discrimination à l'embauche des immigrants qualifiés : impact des normes formelles et informelles*. Mémoire de maîtrise. Université McGill. Septembre 2009. 127 p.

Dubreuil, B., Marois, G. (2011). *Le remède imaginaire : Pourquoi l'immigration ne sauvera pas le Québec*. Montréal : Boréal

Eid, P. (2012). *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : résultats d'un 'testing' mené dans le grand Montréal*, Montréal, Commission des Droits de la Personne et des Droits de la Jeunesse (CDPDJ), 52p

Girard, M. et.al (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 / Cahiers canadiens de sociologie, Vol. 33, No. 4 (2008), pp. 791-814

Labelle, M. et.al (2007). *Les dimensions d'intégration des immigrants, des minorités ethnoculturelles et des groupes racisés au Québec*. Rapport de travail du CCPARDC. Août 2007

Marx, K. (1859). *Contribution à la critique de l'économie politique*. Paris : Éditions sociales. 309 p.

Neumark, D. (1988). *Employees discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination*. The Journal of the Human Resources 23 :279–295

Parodi, M. (2010). *De la discrimination statistique à la discrimination positive: Remarques sur l'inférence probabiliste*. Revue de l'OFCE, 112 (1), 63-85. doi:10.3917/reof.112.0063.

Perreault, S. (2004). *Visible Minorities and Victimization*. Statistics Canada. Ottawa : Canadian Centre for Justice Statistics Profile Series 85F0033MIE no. 015

Vatz-Laaroussi, M. (2008). « Du Maghreb au Québec : accommodements et stratégies », Travail, genre et sociétés 2008/2 (N° 20), p. 47-65.