



International Migration Institute
James Martin 21st Century School
University of Oxford



Working Papers

Year 2008

Paper 11

Insertion au marché du travail : les expériences des immigrants sénégalais à Montréal

Maguemati Wabgou

The International Migration Institute does not have an Institute view and does not aim to present one. The views expressed in this document are only those of its independent author.

Note: Les données présentées dans cet article s'inscrivent dans le contexte de la réalisation de ma recherche post-doctorale sur les modes d'insertions au marché du travail montréalais des immigrants sénégalais au Centre d'Étude Ethnique des Universités Montréalaises -CEETUM- (2002-2003), Université de Montréal, Canada.

RÉSUMÉ : L'article aborde le thème de l'insertion des Sénégalais au marché du travail montréalais sur la base de deux observations qui constituent les hypothèses de base de cette analyse : (1) Dans les sociétés d'accueil telle que la Québécoise, les liens sociaux établis entre les travailleurs étrangers permettent d'exprimer leur appui les uns à l'égard des autres lors de la recherche d'emploi; (2) Les structures du marché du travail conditionnent la mobilité de carrière des immigrants dans la mesure où leur insertion à ces marchés dépend beaucoup plus de cette structuration que des capacités professionnelles de ces travailleurs étrangers. Tout semble préétabli pour drainer la main-d'œuvre d'origine étrangère vers des emplois spécifiques situés le plus souvent dans le marché secondaire. Un des résultats les plus percutants de cette recherche révèle que, malgré le rôle important joué par les réseaux sociaux dans les structures de marché du travail montréalais et entre les membres du collectif sénégalais pour avoir accès à certains emplois, *globalement* ces réseaux n'ont pas encore pu se constituer en *moyens privilégiés* d'insertion des personnes sénégalaises au marché du travail montréalais tel que cela se passe au sein d'autres minorités ethniques (les Asiatiques, par exemple). C'est ici que la théorie des réseaux sociaux aide à comprendre l'immigration sénégalaise à Montréal dans la mesure où elle met en exergue l'utilité du recours à ces réseaux au sein du collectif sénégalais et les limites de leur fonctionnement en tant que système global d'intégration au marché du travail dans cette étude de cas.

MOTS CLÉS : Immigrants, Sénégalais, Marché du travail, Montréal.

SUMMARY: This work discusses the dynamics and implications of the insertion into the labour market of Senegalese people in Montreal. Thus, issues have been discussed on the basis of two observations which constitute the hypothesis of the research: (1) In destination places such as Québec, the established social ties between foreign workers help them supporting one another while searching for job; (2) The structures of the labour market highly influence their career mobility in such a way that their insertion in these labour markets depends more on their individual patterns (cultural, ethnic characteristics) than on their capability to work (as human capital). All operates as if everything is pre-established to direct them to some specific jobs located in the secondary labour markets. One of the most important outcomes of this work is related to the fact that, although social networks play an important role in the incorporation of the Senegalese people into labour markets, they haven't become *key factors* for their integration into the labour market in Montreal yet, compared with other ethnic minorities such as the Asians. Henceforth, even if the recourse to the theory of social networks to explain the mechanisms and strategies adopted by Senegalese migrants to get jobs and remain into workplaces in Montreal has been efficient, we need to acknowledge its limitations in this case study as a global system of the insertion into the labour markets.

KEY WORDS: Immigrants, Senegalese, Labour Market, Montréal.

Prof. Dr. Maguemati Wabgou
Departamento de Ciencias Políticas
Facultad de Derecho, Ciencias Políticas y Sociales
Universidad Nacional de Colombia, Sede Bogotá
Courriel : mwabgou@unal.edu.co

INTRODUCTION

Le présent article explore la situation des immigrants sénégalais sur le marché du travail montréalais. Il s'agit d'une étude axée sur l'examen de leurs expériences dans les segments du marché du travail¹.

Originaires de l'Afrique de l'ouest, les Sénégalais constituent une minorité ethnique² dans leur société d'accueil (l'île de Montréal). Attirés par les affinités linguistiques (le français) et le marché de travail montréalais, entre autres, hommes et femmes sénégalais immigreront à Montréal pour chercher un emploi. Selon les recensements de 1996, le collectif sénégalais à Montréal est formé de 575 hommes et femmes (immigrants reçus et résidents permanents). Mais cinq ans après, leur nombre a presque doublé: les données officielles³ des recensements de 2001 présentent une forte concentration des Sénégalais à Montréal; au nombre de 1140 à Montréal, ils représentent 62,80% de l'ensemble de la population sénégalaise au Canada (1815).

Au point de départ, les stratégies adoptées pour atteindre cet objectif passent par le recours aux réseaux sociaux. C'est pourquoi nous devons scruter le rôle facilitateur que jouent les réseaux sociaux dans leur insertion au travail, ceci dans le contexte de la segmentation du marché du travail : Dans cet ordre d'idée, les hypothèses de recherche qui sous-tendent cet article se résument à ceci : (1) les réseaux sociaux interviennent dans les processus d'intégration au marché de l'emploi des Sénégalais à Montréal ; (2) la segmentation du marché du travail montréalais favorise l'insertion de la main-d'œuvre sénégalaise dans des emplois spécifiques. Ces deux hypothèses s'inscrivent dans la problématique suivante : quels emplois occupent les Sénégalais résidents à Montréal? Pour répondre à cette question, l'étude se fonde sur l'analyse des histoires de vie.

¹ Les données présentées ici s'inscrivent dans le contexte de ma recherche post-doctorale au Centre ethnique des universités montréalaises –CEETUM (2002-2003). Elles constituent un extrait des résultats de cette recherche, dont le thème portait sur les modes d'insertion des Sénégalais au marché du travail montréalais (Wabgou 2003).

² Par minorité ethnique, nous entendons un groupe ethnique (un groupe humain qui partage des similitudes culturelles -religieuses, linguistiques, etc.-) dont les membres se situent dans une position de désavantage et de vulnérabilité par rapport aux groupes dominants de la société d'établissement : comme l'explique Juteau (1999: 64 & 133) en se référant à Wirth (1945 : 347), il faut tenir compte des dimensions objective et subjective de ce statut de minorité.

³ Disponibles sur le site de Statistique Canada :

<http://www12.statcan.ca/francais/census01/Products/standard/themes/DataProducts.cfm?S=1&T=43&ALEVEL=2&FREE=0>, voir le profil électronique No. 31 ou encore
<http://www12.statcan.ca/francais/census01/products/standard/themes/RetrieveProductTable.cfm?Temporal=2001&PID=62124&APATH=3&METH=1&PTYPE=55440&THEME=43&FOCUS=0&AID=0&PLACENAME=0&PROVINCE=0&SEARCH=0&GC=0&GK=0&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=&FL=0&RL=0&FREE=0&GID=431540>

I. ÉLÉMENTS THÉORIQUES ET MÉTHODOLOGIQUES

Le phénomène migratoire au Québec est un fait social indéniable dont la complexité est souvent frappante. C'est ce caractère qui a attiré notre intérêt investigateur et qui, certes, nous amène à nous pencher sur une particularité de ce fait social dans la société montréalaise. Cette spécificité nous renvoie au processus d'insertion au marché du travail des immigrants d'origine sénégalaise à Montréal.

Dès lors, situer cette étude dans un cadre théorique élaboré sur la base des flux migratoires internationaux en rapport avec les marchés du travail de leurs lieux d'arrivée nous a semblé propice. Pour ce faire, les questions de l'insertion au marché du travail des immigrés ont été abordées de manière intégrale dans la mesure où ce cadre d'analyse fournit des éléments d'approche théorique aussi bien aux niveaux individuel et collectif (l'importance des réseaux sociaux) qu'au niveau structurel (structure du marché du travail).

Théorie des réseaux sociaux. La théorie des réseaux sociaux nous permet d'expliquer comment les relations sociales établies entre les immigrants (autant les individus que les groupes de personnes) servent d'appui à leurs comportements et motivations à des moments⁴ donnés de leur vie professionnelle. Par le biais de cette orientation théorique, nous appréhendons les mécanismes et les stratégies adoptés par les immigrants pour avoir accès au marché du travail et pour se maintenir dans leurs lieux du travail. Dès lors, le recours au concept de réseaux sociaux nous semble incontournable dans la mesure où notre recherche identifie des instruments auxquels recourt l'immigrant pour avoir accès à l'emploi et s'assurer sa mobilité de carrière dans les segments du marché du travail. De plus, puisque cette approche de l'analyse de réseaux sociaux « [...] permet de mieux comprendre comment les rapports internes et externes s'articulent et se modifient réciproquement» (Bakis, 1993: 99)⁵, nous nous proposons de cerner les contours du rôle pragmatique des réseaux sociaux au sein des marchés du travail tout en l'appliquant au cas des sénégalais à Montréal.

Théoriquement, de nombreux chercheurs en sciences sociales ont défini une matrice d'analyse relationnelle entre les réseaux sociaux et le marché du travail; ce corpus est

⁴ A ces moments s'interposent des espaces qui se réduisent ici aux divers espaces de travail de la ville montréalaise.

⁵ L'évidence de la transcendance de ce rôle amène l'auteur à affirmer ce qui suit: "L'analyse de réseaux devient donc une clé essentielle pour le sociologue qui admet que les structures sociales peuvent être représentées comme des réseaux, des ensembles de «nœuds» (éléments du système social) et comme des ensembles de lignes figurant l'interconnexion des éléments" (ibid.: 99-100).

approprié à notre champ d'étude. C'est la raison pour laquelle, parmi les nombreux travaux réalisés par des chercheurs de renom, nous retenons les études réalisées par Portes et Rumbaut (1996), Scott (1991), Gurak Douglas et Caces (1998), Requena (1991), Boyd (1989), Lemieux (1999), Portes & Rumbaut Rubén (2001), Portes (1995), Portes et Böröcz (1998), Granovetter (1995). Ces études sont réalisées dans divers champs d'expertise et portent sur le rôle des réseaux sociaux dans la structure sociale. Elles retiennent notre attention parce qu'elles nous aident à mieux comprendre la dynamique d'intégration des immigrants au marché du travail; de même que l'ensemble du phénomène migratoire⁶.

D'abord, Portes et Rumbaut (1996: 276-277) décrivent les réseaux sociaux comme une *microstructure de la migration*:

“Not only differences between countries but differences within countries in propensities to migration require explanation. Again, a push-pull model proves insufficient at this level since families and communities of similar socioeconomic condition can produce very different migration histories. The main alternative explanation at this level is based on the concept of social networks. Once an external event such as the presence of labor recruiters or the diffusion of information about economic opportunities abroad triggers the departure of a few pioneering migrants, the migration process may become self-sustaining through the construction of increasingly dense social ties across space [...] At some moment, networks across international borders acquire sufficient strength to induce migration for motives other than those that initiate the flow. People move to join families, care for children and relatives, or avail themselves of social and educational opportunities created by the ethnic community abroad”.

Ensuite, dans son ouvrage sur l'évolution des analyses des réseaux sociaux élaborées par des anthropologues et des sociologues, Scott (1991: 1-38) se réfère au concept défini par Moreno (1934) qui concevait les réseaux sociaux comme des *éléments structurels* dont les représentations sociales se caractérisent par des relations interpersonnelles d'attrait ou de rejet mutuel.

“[They] are formed from the concrete patterns of interpersonal choices, attraction, repulsion, friendship and other relations in which people were involved, and they are the basis upon which large-scale «social aggregates», such as the economy and the state, are sustained and reproduced over time” (Scott, 1991: 9).

⁶ Toutefois, le recours à l'analyse de réseaux pour élaborer des recherches dans des champs d'expertise différents de celui de l'intégration au travail est de plus en plus fréquent. Dans ce sens, force est de constater qu'elle est devenue un vaste champ d'étude qui s'applique au rôle joué par les réseaux sociaux dans le processus d'insertion des communautés ethniques immigrantes dans diverses sphères de leurs sociétés d'accueil. Parmi ces travaux, nous mentionnons la recherche de Hamel (2000: 74-82) qui se sert d'un cadre théorique des réseaux sociaux pour réaliser une recherche empirique sur la socialisation politique des Chiliens à Montréal. L'étude réalisée par Renaud *et al* (2001) se sert du fonctionnement des réseaux sociaux dans l'analyse de l'immigration du travail.

En effet, l'auteur constate qu'au fil du temps, le sens de la notion "réseaux sociaux" a varié entre le "tissu social" et "la toile sociale", concepts dont l'acception reste strictement associée au vocable *interrelations* ("«*interweaving*» and «*interlocking*» relations") autour duquel s'organisent des actions sociales (ibid.: 3). L'accent est mis sur le caractère informel et interpersonnel de ces relations, tout en tenant compte des différents environnements sociaux dans lesquels s'établissent ces rapports. De même, l'accent est mis aussi bien sur les notions d'intégration, d'insertion et de cohésion que sur ceux du conflit et du changement que ces réseaux produisent. Ceci n'a de sens que dans la mesure où les *structures sociales* sont conçues comme des "réseaux de relations" qui jouent dans les mécanismes d'échange d'informations, de transactions et/ou de biens et services:

"[...] particular social networks will embody both a flow of information and a transfer of resources and services [...] Some, but not all, relationships involve a transaction or exchange, and so can be considered as «directed» from one person to another" (Ibid.: 31 & 32).

En adoptant la définition de Lomnitz (1976: 136), Gurak Douglas et Caces (1998: 77-91) indiquent qu'un "*réseau social est un ensemble structuré de relations sociales entre individus*". L'analyse des réseaux sociaux est centrée sur l'imbrication des liens non seulement au sein des hiérarchies simples et des systèmes de relations symétriques mais aussi à l'intérieur des structures complexes et asymétriques.

Avec Requena (1991: 37), le *réseau social* se définit comme étant une "*structure relativement invisible et à la fois réelle dans laquelle s'insère un individu, une famille ou un groupe*". Par conséquent, les *réseaux communautaires* se distinguent des *réseaux sociaux*. Les premiers se réfèrent à la communauté dans un contexte où la subjectivité est orientée vers le phénomène de groupe, tout en tenant compte du fait que ces réseaux forment des tissus de relations persistantes qui ne se laissent pas absorber ou confisquer par la volonté individuelle des membres de la communauté à laquelle ils appartiennent; aussi, constituent-ils des liens qui se tissent en fonction des relations informelles d'amis et de compagnons de travail. Les seconds se manifestent sous forme d'organisations formelles des communautés.

Pour sa part, Boyd (1989: 638) conçoit l'idée de *réseaux sociaux* en termes de *réseaux de personnes, de familles, d'amis et de communauté*. C'est ici que le concept religieux retient notre attention dans la mesure où la religion est une catégorie qui unit des personnes appartenant à différentes configurations socioculturelles, formant ainsi des réseaux d'appuis mutuels: ce sont là des éléments conceptuels que l'auteur introduit dans l'étude des mécanismes de production des flux migratoires.

Enfin, Lemieux (1999) trouve que l'usage que l'on fait des *réseaux sociaux* dans les sciences sociales s'avère trop restrictif, raison pour laquelle il va au-delà des limites de ce concept en se référant aux "*réseaux d'acteurs sociaux*" qui désignent des "*réseaux qui relient des acteurs sociaux individuels ou collectifs*" (ibid.: 3) :

"les réseaux sociaux sont faits de liens, généralement positifs, forts ou faibles, tels qu'il y a une connexion directe ou indirecte de chacun des participants à chacun des autres, permettant la mise en commun des ressources dans le milieu interne. Il arrive que les connexions servent aussi à la mise en ordre des ressources par rapport à l'environnement externe [...]" (Ibid. : 18).

Dans ce sens, l'intérêt porté aux "*réseaux d'affinité*" (ibid.: 47-55) répond plus à notre objet d'étude parce qu'ils se définissent comme des liens d'amis et de voisins qui impliquent des dynamiques d'appartenance, d'identification et de différenciation. C'est à cette condition seulement qu'ils constituent "le lieu de transmissions de ressources relationnelles et statutaires, comme les réseaux de parenté, avec en plus, des transmissions de ressources matérielles qui viennent manifester de façon concrète la mise en commun de la variété entre participants" (ibid.: 54-55). Les personnes qui intègrent ces réseaux se reconnaissent et s'attirent en fonction des intérêts économiques ou des ressemblances culturelles, raciales et ethniques par exemple : dès lors la formation des "réseaux sociaux" peut incorporer l'élément ethnique ou racial.

Empiriquement, les immigrants sont souvent conscients du support que peuvent leur apporter les liens d'amitié et de parenté et y recourent à des moments bien déterminés de leur vie. Ces liens constituent une immense source de solidarités, d'appuis mutuels et d'entraides⁷. En effet, sur la base de travaux antérieurs, y compris ceux de P. Bourdieu, G.C. Loury, et J.S. Coleman, Portes (1998 : 1-24) passe en revue les ressources du capital social et explore les applications du concept de capital social dans la littérature sociologique. Il porte un intérêt particulier au rôle que joue le capital social dans le contrôle social, les activités d'appui familial et les avantages dérivés des réseaux extrafamiliaux. Dans ce sens, tout en reconnaissant les limites du concept, l'auteur décrit le capital social comme une caractéristique des communautés, ou des nations, plutôt que comme une particularité individuelle. De plus, la nature de ces réseaux implique l'action sociale des personnes, non

⁷ D'autres études empiriques ont corroboré cette idée : Wabgou, (2001 :431-603); Labelle *et al.* (1983: 79-80 & 87); Hamel (2000: 82-84 & 104-112).

seulement de manière individuelle, mais aussi de manière collective : la famille et les communautés sont conçues comme un “capital social”.

“*Social capital* is defined as the ability to gain access to needed resources by virtue of membership in social networks and larger social structures (Bourdieu 1985; Portes 1998). From the standing point of the recipient, resources acquired through social capital have the character of a gift since they are not purchased in the market but obtained freely or on concessionary terms. For the second-generation youths, the key resources are those that facilitate access to good neighbourhoods and school, prevent dissonant acculturation, and promote academic achievement [...]” (Portes & Rumbaut, 2001: 313).

“Social networks are among the most important types of structures in which economic transactions are embedded. These are set of recurrent associations between groups of people linked by occupational, familial, cultural or affective ties. Networks are important in economic life because they are source for acquisition of scarce means, such as capital and *information*, and because they simultaneously impose effective constraints on the unrestricted pursuit of personal gain” (Portes 1995, 8).

Les réseaux sociaux jouent un rôle très important dans la vie de l’immigrant dans la mesure où ils facilitent ses contacts avec d’autres personnes. Ils sont, sans aucun doute, des instruments presque indispensables pour l’adaptation et l’intégration socioéconomique de l’immigrant. À cet égard, Portes et Böröcz (1998: 25)⁸ affirment que “par le biais des déplacements, ces réseaux sociaux connectent des personnes à des groupes [ou à d’autres individus] résidents dans des lieux [et à des moments] différents en renforçant leurs opportunités économiques. Le mouvement migratoire est, pour ainsi dire, un dispositif à travers lequel les travailleurs [étrangers] s’adaptent [et captent] individuellement ou collectivement aux [les] opportunités distribuées de manière inégale dans l’espace [et le temps] [...]”.

L’étude de terrain sur différentes catégories de travailleurs dans un quartier de Boston que réalise Granovetter (1995) met l’accent sur l’importance des réseaux sociaux dans les mécanismes de recherche d’emploi. Ainsi, l’auteur a pu démontrer la manière dont ces personnes font usage des liens sociaux informels pour recevoir des informations sur les opportunités de travail. Ces travailleurs ont tous changé d’emploi durant les cinq années qui précèdent le début de l’enquête. La recherche démontre que les contacts individuels et

⁸

Ma traduction.

informels constituent les canaux principaux de recherche d'opportunités d'emploi. L'auteur indique que presque 56% de ses répondants recourent à ce moyen: "*Personal contact is the predominant method of finding out about jobs*"⁹. D'où l'idée selon laquelle la mobilité de carrière d'un nouvel immigrant dans le marché du travail varie en fonction des informations dont il dispose, de la nature et de l'intensité de ses interactions sociales. Tout cela constitue un véritable appui pour l'immigré lors de son insertion à l'emploi. Bref, les réseaux sociaux lui amoindrissent les coûts de recherche d'emploi et d'accès à un poste de travail.

Théorie de la segmentation du marché du travail. Un bref passage en revue de la littérature théorique récente sur le marché du travail au Canada et ailleurs (Toharia, 1983; Boisjoly, 1987; Leclercq, 1999), nous amène à situer l'approche structurelle du marché du travail au centre de notre analyse. Dans le contexte de la segmentation du marché du travail (Piore, 1975, 1983 ; Villa, 1990; Cachón, 1995, 1997) et du marché dual du travail (Doeringer & Piore, 1983, 1985/1971), les éléments structurels sont identifiés comme étant des facteurs déterminants de cette segmentation.

Dans le cadre des recherches portant sur les flux migratoires internationaux, nous centrons notre étude sur l'insertion des immigrants au marché du travail. Dans ce sens, la perspective de la *Segmentation du Marché du Travail* – SMT - nous semble adéquate pour deux raisons principales. D'abord, elle nous permet d'expliquer la mobilité professionnelle ou de carrière des immigrants sénégalais aussi bien à l'intérieur des segments du marché du travail qu'entre ces mêmes segments. Ensuite, elle nous aide à comprendre les types de traitement qui leur sont réservés dans ces marchés. Pour ce faire, l'*approche structuraliste* du marché du travail défendue par Villa (1990) et la *théorie de la stratification du marché du travail* de Piore (1975) sont proches de notre perspective de recherche.

Villa (1990: 25-29) commence par exposer la vision traditionnelle du marché du travail qu'il qualifie de "modèle très simpliste"¹⁰. À partir d'une perspective historique (ibid.: 29-

⁹ Voir Granovetter (1995: 11). Dans ce même ordre d'idée, nous revenons sur le travail de recherche mené par Renaud *et al.* (2001) pour illustrer l'importance du recours à la perspective des réseaux sociaux en vue d'analyser l'insertion des personnes au marché de l'emploi. Les auteurs abordent l'étude de l'établissement d'une cohorte de nouveaux immigrants au Québec en suivant l'évolution de leur situation de travail pendant dix ans. Ils ont eu recours à la méthodologie quantitative pour reconstituer chaque événement (emploi, logement, formation, etc.) dans la vie de ces immigrants grâce à un calendrier rétrospectif. Ainsi, les résultats de leur analyse indiquent que le recours à des ressources individuelles ou institutionnelles par ces immigrants pour avoir accès à l'information et à l'appui -ceci dans le but de se trouver un meilleur emploi- est réel et efficace.

¹⁰ Se référant à Hicks (1963: 7), Villa (1990: 25) récupère la conception traditionnelle du marché du travail qui la définit comme étant la totalité des postes disponibles auxquels correspond un salaire. Ceci suppose que de la même manière que la compétition entre employeurs vise à capter la force de travail, celle qui oppose les travailleurs a pour but l'obtention d'un emploi. Dans ce sens, le marché du travail est conçu comme un

38)¹¹, l'auteur adopte une nouvelle orientation concernant la segmentation du marché du travail (ibid.: 38-50, 295-317). Commenant son analyse par l'observation selon laquelle le marché du travail est fait de plusieurs marchés ou sphères isolés les uns des autres, elle considère que le marché du travail ne doit pas être conçu comme un "phénomène qui peut s'accumuler mais plutôt comme un ensemble de marchés distincts les uns des autres et caractérisés par des structures différentes" (ibid.: 50). Cette prémisse explique le fait que le "traitement réservé aux travailleurs varie suivant les secteurs dans lesquels ils sont employés, et ce, indépendamment de leurs caractéristiques" (ibid.: 295). Ainsi, le marché du travail doit être analysé comme étant un marché segmenté par l'effet de la structure des postes de travail, des conditions de l'emploi (conditions de travail, salaire¹², etc.); des normes qui déterminent le recrutement, la formation, la carrière et la mobilité, entre autres. Ce sont ces facteurs qui définissent les "*champs de possibilités* dans lequel s'entrecroisent les entreprises, les travailleurs et les syndicats" (ibid.: 296). Dans tous les cas, pour comprendre la théorie de la SMT il faut concevoir "aussi bien les processus d'assignation, de formation, de mobilité de carrière, de fixation des salaires, etc. que les caractéristiques du comportement des travailleurs et des patrons comme étant qualitativement différents au fur et à mesure que nous passons d'un segment du marché à un autre. C'est donc ici que se vérifie l'hypothèse selon laquelle les segments du marché du travail ne sont pas uniformes"¹³ (ibid.: 48-49).

Il faut mentionner que la SMT s'insère dans le cadre général de la théorie de *Marché Dual du Travail* – DMT - élaborée par Doeringer et Piore (1983, 1985/1971). Ils défendent l'idée de la partition du marché du travail en *secteurs primaire et secondaire*.

Le secteur secondaire offre des emplois à faibles revenus : les employés (habituellement des femmes, des jeunes, des personnes appartenant aux minorités ethniques ou raciales) ont peu de possibilités de mobilité de carrière et maintiennent des relations très personnalisées avec les superviseurs, ce qui occasionne des favoritismes de tout genre. Ils subissent souvent l'effet de l'instabilité de l'emploi et de la rotation fréquente. Par contre, le secteur primaire offre des emplois avec des salaires relativement élevés, de bonnes conditions de travail, des

espace socioéconomique où la force de travail se vend en échange d'un salaire, déterminé par l'équilibre entre l'offre et la demande de main d'œuvre.

¹¹ Dans ce contexte, le marché du travail se définit en fonction d'une "série de segments au sein desquels le processus de détermination des salaires et de la mobilité du travail ne sont plus étroitement liés" (ibid.: 29). Par conséquent, l'idée selon laquelle "il existe une fragmentation du marché du travail en segments qui ne communiquent pas les uns avec les autres" (ibid.: 33) se confirme. Ce faisant, cette orientation théorique gagne de plus en plus de terrain dans la mesure où elle considère le marché du travail comme un "tout", segmenté en deux secteurs (le primaire et le secondaire).

¹² Ces "salaires sont déterminés par le poste et, par conséquent, par les facteurs économiques, technologiques et institutionnels qui définissent les caractéristiques de ces postes" (ibid.: 298).

¹³ Ma traduction.

possibilités de promotion, d'équité et des procédures bien établies en matière de gestion des normes de travail. En d'autres termes, alors que le secteur primaire du marché du travail s'identifie généralement avec les emplois officiels et formels, le secteur secondaire se compose d'emplois asservissants et socialement dévalorisants¹⁴ (Piore, 1975 : 152-157). C'est ici que certains groupes défavorisés tels que les immigrants sénégalais deviennent d'autant plus vulnérables qu'indépendamment de leurs caractéristiques professionnelles, ils occupent en grand nombre des emplois du secteur secondaire. Le plus souvent, par nécessité économique l'immigrant se trouve dans l'obligation d'accepter le premier poste qui lui est offert. Il est donc évident que le niveau de formation ou de qualification de bon nombre d'immigrants ne détermine aucunement le poste de travail qu'ils occupent (Bonacich, 1972: 550-551). C'est en fonction de ses ressources (moyens financiers disponibles; réseaux forts, faibles ou inexistants, etc.), ses recours et ses motivations (capacités ou possibilités de négociation, marge de manœuvre, besoins monétaires, projets de vie, etc.) que l'immigrant accepte ou non un emploi quelconque.

La revue de la littérature sur le thème de l'insertion des migrants au marché du travail au Canada dans les années 70 et 80 (époque marquée par la générosité du marché du travail) nous a révélé que la théorie de la segmentation du marché a servi pour expliquer les mécanismes de fonctionnement des structures du marché du travail à Montréal. Par contre, dans les années 85 à 95 (marquées par la hausse du chômage), les chercheurs ont fait recours aux théories de l'exclusion et de la marginalisation pour étudier la situation des immigrants sur le marché du travail montréalais. Depuis la 2^{ème} moitié des années 90, nous vivons une situation semblable à celle des années 70 (hausse des créations d'emplois au Québec -taux de chômage en baisse au Québec: de 11,3% en 1995 à 8,7% en juillet 2002-. La théorie de la segmentation du marché du travail nous semble être un puissant instrument d'analyse pour aborder la question de l'insertion des Sénégalais au marché du travail montréalais, dans la mesure où cela met en évidence le conditionnement de l'accès à l'emploi par les structures du marché du travail sur la base des caractéristiques individuelles des travailleurs. Pour comprendre la division de l'économie et du marché du travail québécois en segments d'activités économiques, nous suivrons les grandes lignes théoriques et empiriques contenues

¹⁴ À propos des caractéristiques des deux marchés (segments) du travail, nous recommandons la lecture de Villa (1990: 37), Portes et Börcz (1998: 51), Edwards (1975: 16-17) et Cachón (1997: 67). C'est dans cette même optique que Bernard et Boisjoly (1991: 152-157) énumèrent ces aspects en articulant la perspective de la segmentation économique et la segmentation du travail. En se référant à cette dernière, les auteurs analysent les mécanismes par lesquels les travailleurs sont stratifiés aussi bien entre les segments qu'à l'intérieur de ces mêmes segments. Quant à la segmentation économique, il est beaucoup plus question du type de relation qui s'établit entre les entrepreneurs et les employés, c'est à dire la relation de pouvoir.

dans les travaux de Gislain (1986), Lévesque (1986: 88-118), Bernard et Boisjoly (1991: 164-165), Ouellet (1978), Boyd et Humphreys (1980).

Gislain (1986) réalise une étude empirique de la “segmentation du système d’emploi du Québec” tout en inscrivant son analyse dans le contexte général des études sur le phénomène de la fragmentation du marché du travail au Canada. Toutefois, l’auteur s’éloigne de ces travaux sur trois points. D’abord, il aborde sa recherche empirique en s’écartant du sens traditionnel de “segmentation”, souvent utilisé en concomitance avec celui du “marché dual”. Ensuite, il préfère l’utilisation de la formule “système d’emploi” à celle du “marché du travail”. Enfin, il se centre sur l’analyse de la *segmentation de l’emploi* (Gislain, *ibid.*: 127-128) puisqu’il est question de vérifier l’hypothèse selon laquelle la composition du système d’emploi au Québec “relève plus de phénomènes de *différenciation* et de *hiérarchisation* graduelle que d’une opposition marquée entre deux segments”. En fonction de variables de statut d’emploi classées en trois catégories (rémunération, temps de travail et conflits de travail), l’auteur a pu découper l’ensemble de l’activité économique québécoise en 43 secteurs (*ibid.*: 130-131). La démarche suivie s’est centrée sur les variables de rémunération, identifiées comme le “critère premier de hiérarchisation des secteurs d’activité”, pour avancer la possibilité de la décomposition du système d’emploi au Québec en *cinq segments* (*ibid.*: 132). Pour finir, la recherche des caractéristiques sectorielles de l’emploi au Québec conduit l’auteur à examiner des variables relatives au *temps du travail*, aux *conflits de travail* et à la *syndicalisation*. Ainsi, l’étude rend compte des faits suivants : (1) dans les segments élevés des secteurs d’activité, le temps de travail hebdomadaire est relativement long et les heures supplémentaires d’une certaine importance; (2) au contraire dans les segments inférieurs, le temps de travail hebdomadaire est plus court et les heures supplémentaires plus rares; (3) par delà les conflits de travail, la présence syndicale est strictement liée à des conditions salariales favorables dans les secteurs primaires. À ce niveau d’analyse et sur la base de ces résultats empiriques, nous observons avec Gislain (*ibid.*: 134) qu’au sein du système d’emploi au Québec il existe des segments d’emplois qui, non seulement sont différenciés mais aussi hiérarchisés. Les facteurs de cette hiérarchisation et différenciation entre les segments d’emplois, c’est à dire les éléments qui “structurent la segmentation du système d’emploi au Québec” restent à être déterminés; ce que l’auteur se propose de faire dans la deuxième partie de son étude sur le système d’emploi au Québec intitulée “Travail précaire” et publiée dans la revue *Interventions Économiques*, No. 18 (1986) (cité par *Ibid.*: 143).

Quant à Lévesque (1986: 88-118), il met en lumière le phénomène de la segmentation du marché du travail tout au long de son étude consacrée à “la mobilité d’emploi des travailleurs québécois”. Utilisant le modèle de la segmentation du marché du travail comme le cadre théorique de sa recherche, l’auteur définit et analyse les principaux types de mobilités des travailleurs québécois en ayant recours à quatre variables (indice des promotions, indice de stabilité, indice des marchés industriels, indice de continuité occupationnelle).

Pour leur part, Bernard et Boisjoly (1991: 164-165) trouvent que les secteurs d’activité économique au Québec sont divisés *théoriquement* en seize segments qui, sous le filtre de la détermination des revenus d’emploi, se réduisent *empiriquement* au nombre de six: (1) segment *concurrentiel pur*, formé de “secteurs mous de l’économie” et caractérisé par la présence d’un tiers de la main-d’œuvre avec de faibles revenus d’emploi; (2) segment *concurrentiel protégé* où est employé un sixième de la main-d’œuvre qui jouit de salaires moyens; il correspond au secteur de la construction et de la fabrication métallique; (3) segment *industriel ancien*, intégré aussi par un sixième de la main-d’œuvre qui est relativement bien payé et très homogène; celle-ci est assignée aux postes de travail des grandes industries oligopolistes telle que l’industrie du papier et du métal; (4) segment *industriel nouveau* où s’intègre une main d’œuvre assez qualifiée avec des revenus élevés; il est composé de grandes industries de chimie, de pétrole, d’électricité, de gaz, entre autres; (5) segment de *l’enseignement*, caractérisé par une main-d’œuvre hautement qualifiée; son échelle de revenus est la plus élevée et la moins éclatée de tous les segments; (6) segment *public et financier* dont la main d’œuvre est aussi qualifiée que dans le segment industriel moderne; il présente une structure des revenus avantageux et très étendus (ibid.: 165). Toutefois, à l’intérieur de chaque segment de travail s’établissent et s’exercent des *rapports de pouvoir* desquels dérivent des paramètres de fixation du prix du travail¹⁵: ces segments sont essentiellement des espaces sociaux de négociation, de concurrence et de coaction. Donc, les écarts inégaux de revenus entre les sous-groupes de la population (les minorités -tels que les Sénégalais de Montréal-) dans ces secteurs ne peuvent être expliqués *uniquement* par les différences dans la composition des marchés du travail; il faut aussi prendre en considération les traitements différentiels réservés à ces individus sur la base de leurs particularités dans le

¹⁵ C’est exactement le prix du travail qui retient l’attention de Boyd et Humphreys (1980). Celles-ci s’intéressent particulièrement aux écarts de revenu: le revenu étant généralement conçu comme “la rémunération provenant des emplois auxquels les individus ont accédé en raison de leurs antécédents familiaux, de leur éducation, de leur premier emploi et de leur expérience sur le marché du travail ” (Ibid. : 453-454).

but de nuire à leur accession à un statut professionnel et à un niveau de revenu élevé¹⁶. Ce qui place les questions du racisme, de la discrimination et de l'exclusion au cœur du débat sur la situation des travailleurs immigrés dans le marché du travail.

Par la suite, se servant des données des recensements canadiens de 1971, 1981 et 1986, Bernard et Boisjoly (1992) procèdent à l'analyse de la dynamique de changement des classes moyennes au cours des années soixante-dix et quatre-vingts. Ils abordent ce thème concomitamment à l'évolution de la division du travail tout en prêtant une attention particulière aux catégories d'âges et à la division sexuelle du travail. Ces observations débouchent sur deux hypothèses: au Québec, entre 1971 et 1986, nous assistons à la fois à (1) l'émergence d'une classe *managériale* dont les privilèges creusent un fossé entre ses diverses composantes et les autres travailleurs; puis à (2) l'émiettement progressif des barrières qui ont souvent séparé le travail ouvrier (manuel) du travail non manuel des cols blancs (ibid.: 299). En tout état de cause, au cours des années 1971 et 1986, il y a eu création de très nombreux emplois à faible niveau de qualification professionnelle et de rémunération au Québec; ce qui, sans aucun doute, est fortement lié à la transformation des classes moyennes. Cette dernière se manifeste par la croissance de la *classe moyenne managériale et professionnelle* dont la configuration est beaucoup plus masculine, l'émergence du *segment dominé par les classes moyennes professionnelles* à majorité féminine, et le grossissement des *classes moyennes fondées sur le statut de travailleur autonome*, largement dominées par les hommes (ibid.: 323). Les déterminants du changement qui affecte la structure des classes au Québec sont d'une part, la modification de la composition sexuelle de la main-d'œuvre (ou de la composition d'âge) dans certaines catégories, modification qui s'accompagne souvent de la "déstabilisation de la position des travailleurs et des travailleuses"; et d'autre part, du niveau de stabilité de l'ensemble des travailleurs de ces catégories, indépendamment du sexe (ibid.: 322). Il faut rappeler qu'il existe une interconnexion entre les diverses composantes de cette structure et les catégories de genre, ethnie et race. Ceci justifie l'idée selon laquelle entre 1971 et 1986, l'insertion des immigrants se réalisait plus au niveau des emplois non qualifiés (marché secondaire) que qualifiés (marché primaire), situation qui est semblable à celle que vivent les immigrants en général et les Sénégalais en particulier, de la 2^{ème} moitié des années 90 jusqu'à 2003.

¹⁶ Dans ce contexte, nous concevons les mécanismes ou les pratiques discriminatoires réservés aux femmes comme étant également l'un des déterminants essentiels dans le traitement différentiel des travailleurs dans divers secteurs. Cela consiste à leur accorder des salaires inférieurs sur les marchés du travail; une situation qui s'applique aussi aux minorités ethniques.

Partant de l'hypothèse selon laquelle les conditions de la société d'accueil ne sont pas les seuls facteurs qui conditionnent le processus d'intégration au marché du travail des immigrants, Ouellet (1978) souligne non seulement les qualités individuelles des immigrants et leur capacité d'adaptation au marché, mais aussi les questions liées à la demande de main-d'œuvre par le biais de la sélection des immigrants au Québec et le fonctionnement du marché québécois du travail. L'objectif de cette démarche est de définir la relation entre l'offre et la demande de main-d'œuvre et d'examiner si, pour chaque poste, il y a concordance entre le flux des travailleurs étrangers et la quantité des postes vacants. À l'instar du gouvernement canadien, le Québec accueille des immigrants selon un système de sélection qui vise, en principe, à assurer leur adaptation économique et sociale. Celle-ci est censée commencer par leur occupation des postes de travail non comblés par la main-d'œuvre intérieure. Sur la base de données statistiques, l'auteur observe qu'après deux ans et demi de résidence au Québec, au moins 10% des immigrants reçus dans le cadre de l'application du programme de sélection exercent un emploi différent de celui qu'ils visaient initialement¹⁷. Ce qui signifie, en premier lieu, que ceux-ci (les 10%) se sont ajustés aux changements opérés dans ce marché du travail. En deuxième lieu, cela indique qu'ils font montre d'une volonté réelle d'intégration à ce marché dans la mesure où non seulement ils cherchent à occuper des postes mais aussi ils acceptent les emplois différents de ceux qu'ils envisageaient auparavant. Cette observation conduit l'auteur à se pencher sur les rapports de ces modifications de l'offre avec celles de la demande de la main-d'œuvre. Il aborde ce sujet en tenant compte des changements survenus au niveau de la demande entre 1970 et 1975. Cette demande procédait principalement des professions correspondant à des activités économiques telles que la fabrication, le montage, la réparation, le travail de bureau, la vente et les services ; professions qui ont connu une grimpée relative du nombre d'employés. C'est de cette assertion que découle l'hypothèse selon laquelle la structure professionnelle des travailleurs varie dans le sens de la demande (ibid.: 53-55). C'est en fonction des conditions objectives de la demande de main-d'œuvre au Québec que se modifie la structure professionnelle des immigrants. Parmi les éléments qui freinent l'intégration harmonieuse de l'immigrant au marché du travail québécois, l'auteur identifie deux types d'obstacles : les obstacles institutionnels érigés par les corporations professionnelles, les syndicats ou l'administration publique d'une part, et la discrimination basée sur les attributs ethniques d'autre part.

¹⁷ Ce fait indique une disparité entre la structure professionnelle effective de ces immigrants et celle qu'ils présentaient lors de leur admission. Ceci pose un problème de discordance entre les intentions de travail de la main-d'œuvre immigrante et les besoins à court terme du marché québécois du travail. Ce qui suscite la question des limites et de l'efficacité de la politique de sélection (ibid.: 53).

Par ailleurs, il est à noter que les postes refusés par la main-d'œuvre autochtone et vers lesquels se dirigent certains immigrants, sont souvent ceux qui requièrent une main d'œuvre moins qualifiée. Ils sont donc situés dans le secteur secondaire du marché du travail. Ce qui est encore plus vrai si, suivant l'évolution de la société québécoise, la main-d'œuvre devient de plus en plus "scolarisée, qualifiée, exigeante et sélective" (ibid.: 78). Dans tous les cas, l'intégration des immigrants au marché du travail "paraît, dans l'ensemble, plus difficile au Québec qu'au Canada" (ibid.: 72).

La perspective de la segmentation du marché du travail nous semble donc être un complément de la théorie des réseaux sociaux dans la mesure où elle nous permet d'expliquer la mobilité professionnelle ou de carrière d'immigrants sénégalais aussi bien à l'intérieur des segments du marché du travail qu'entre ces mêmes segments : les réseaux sociaux conditionnent l'occupation de certains emplois par les immigrants sous l'effet de la structuration du marché du travail. L'articulation de ces deux orientations théoriques va nous permettre d'aborder l'analyse empirique de l'insertion au travail des Sénégalais à Montréal

Considérations méthodologiques. Nous avons eu recours à une démarche essentiellement qualitative pour étudier les expériences d'insertion au travail des Sénégalais résidents à Montréal. D'abord, nous avons établi une grille de sélection des participants à cette recherche basées sur des critères nous permettant de définir des types d'immigrants sénégalais résidents sur l'île de Montréal: ce sont la durée de résidence à Montréal (5 mois et plus), le genre, l'état civil, le niveau d'éducation (niveau collège et plus), l'appartenance à un groupe ethnique (wolof, sérère, dioula, foulani, toucouleur, bambara et mandingue), la région d'origine au Sénégal, le milieu social d'établissement à l'arrivée. Ensuite, nous avons recouru à la tactique de "l'effet boule de neige"¹⁸ tout en en portant une attention particulière à l'expérience des participants en matière d'insertion au marché du travail montréalais. La combinaison de ces deux méthodes a permis de sélectionner 30 répondants.

¹⁸ L'échantillonnage en boule de neige consiste à demander aux informateurs principaux d'indiquer d'autres informateurs potentiels. Dans les petites collectivités comme celle du collectif des Sénégalais à Montréal, cela a été très efficace pour surmonter les difficultés du terrain : «Il s'agit de recourir à des personnes qui peuvent suggérer le nom d'autres personnes [qui correspondent aux critères retenus et qui sont donc] susceptibles de participer à l'étude, qui, à leur tour, feront la même chose, etc., jusqu'à ce qu'un échantillon suffisant soit constitué [...]» (Ouellet & Saint-Jacques, 2000 :83). Concernant la taille de l'échantillon, «Patton (1990) précise qu'il n'y a aucune règle concernant la taille de l'échantillon dans une recherche qualitative. En effet, ce nombre variera selon ce que l'on veut savoir, l'objet de la recherche, son enjeu, ce qui sera utile, ce qui aura de la crédibilité, ce qui peut être fait avec le temps et les ressources disponibles [...] Toutefois, dans une situation classique de recherche [...] on peut avancer qu'environ 30 entretiens permettront probablement d'atteindre le point de saturation des données [...]» (Ibid.: 87 & 88).

Les données ont été recueillies par le biais d'entrevues approfondies entre juin et décembre 2002. Chaque entrevue a duré entre 60 et 90 minutes et s'est articulée autour de quatre thèmes de discussion: histoire de l'immigration, expériences sur le marché du travail, bilan global de l'immigration et projets de vie. Nous nous limitons ici à la présentation des résultats concernant le second point, à savoir les expériences d'insertion au marché du travail montréalais.

En ce qui concerne les détails sur la durée de résidence¹⁹, mentionnons que les répondants (H.V.18 ; H.V.21)²⁰ dont la durée de résidence est inférieure à un an sont au nombre de 2 et ceux dont la période d'immigration varie entre un an et cinq ans sont au nombre de 19 (H.V.1 à H.V.4; H.V.6; H.V.9 à H.V.15; H.V.17; H.V.20; H.V.22; H.V.25 à H.V.27; H.V.30). Par la suite, 6 participants (H.V.5 ; H.V.7 ; H.V.8 ; H.V.16 ; H.V.23 ; H.V.29) à cette recherche ont entre six et dix ans de résidence. Les périodes de résidence les plus longues vont de onze à dix sept ans (H.V.19; H.V.24; H.V.28 – au nombre de 3).

Il y a lieu ici de contraster ces observations avec les données statistiques de 1996 sur la population immigrante à Montréal selon le lieu de naissance. En effet, le classement des Sénégalais par période d'immigration à Montréal montre que sur un total de 575 immigrants, 310 ont une durée de résidence de 5 ans (entre 1991 et 1996). Cela signifie que les personnes interviewées dans le cadre de cette recherche, qui ont entre 6 et 10 ans de résidence à Montréal, ont immigré respectivement entre 1992 et 1996. Ceci coïncide avec l'intervalle de temps (1991-1996) défini par les données du recensement de 1996. Par contre, la date d'immigration à Montréal de celles (19 personnes) qui prédominent dans notre échantillon (1 à 5 ans de résidence) est postérieure à 1996 (entre 1997 et 2001 -selon les recensements de 2001-).

Ces observations nous permettent d'affirmer que l'immigration sénégalaise à Montréal s'est encore accélérée à partir de 1996, après avoir connu une croissance significative²¹ entre 1981 et 1996. Entre 1996 et 2001, le nombre des immigrants provenant du Sénégal a presque doublé. L'arrivée croissante et massive des étudiants sénégalais en est une cause puisque certains d'entre eux ne retournent pas au Sénégal après avoir terminé leurs études. C'est d'ailleurs ce qui nous a amenés à signaler la présence d'une catégorie d'immigrants que nous

¹⁹ Pour d'autres détails sur les autres critères de sélection spécifiques aux participants à cette étude, voir tableau 1 descriptif dans les Annexes.

²⁰ Les abréviations utilisées sont définies de la façon suivante: histoire de vie (H.V.), suivie du numéro d'entrevue approfondie (#).

²¹ L'évolution de cette population entre 1981 et 1996 indique que dans l'intervalle de 5 ans (1991-1996) la population sénégalaise à Montréal a connu un accroissement de 310 personnes; alors que 9 ans plutôt (1981-1990) elle n'avait connu qu'une augmentation de 145 hommes et femmes (moins de la moitié).

dénommons "étudiants immigrants"²² (H.V.8, H.V.22, H.V.24, H.V.28) dans l'échantillon. Sur ce point, il y a des similitudes avec les résultats d'une étude antérieure sur l'immigration sénégalaise à Madrid, dans laquelle une catégorie "étudiants immigrants" avait déjà été identifiée (Wabgou, 2003: 237-240).

La genèse de cette immigration remonte seulement à une trentaine d'année puisque la présence des premiers groupes de Sénégalais à Montréal date de 1971²³: selon les données du recensement de 1996, on comptait 120 hommes et femmes sénégalais à Montréal durant la période de 1971 et 1980, époque que ne reflète l'histoire de vie d'aucun de nos interlocuteurs. Par contre, deux d'entre eux (H.V.19 et H.V.28) ont immigré entre 1981 et 1990: ce sont les plus anciens de l'échantillon (les vétérans), en termes de durée de résidence à Montréal.

Où travaillent les Sénégalais de Montréal? C'est à cette question que répond le présent article en se basant sur l'étude des expériences de nos informateurs au sein du marché du travail montréalais.

II. LES SÉNÉGALAIS À MONTRÉAL : EXPÉRIENCES D'INSERTION AU MARCHÉ DU TRAVAIL

L'analyse des données recueillies montre que la plupart des immigrants sénégalais à Montréal travaillent pour le compte d'un employeur dans divers secteurs du marché du travail. Toutefois, une observation plus approfondie révèle une prédominance masculine dans le secteur du commerce où les hommes travaillent pour leur propre compte. C'est sous ces deux rubriques que nous abordons l'étude des activités économiques des immigrants/es sénégalais/es à Montréal.

²² Il s'agit de personnes originaires du Sénégal qui, à leur arrivée à Montréal, avaient comme objectif immédiat la réalisation d'études universitaires. Mais au fil du temps, ils ont dû cesser leurs études, passant ainsi du statut d'étudiants étrangers à celui d'immigrants permanents. C'est surtout l'insuffisance de moyens économiques qui constitue le motif principal d'abandon des études.

²³ Sur cet aspect de notre analyse, la comparaison du cas sénégalais avec des personnes appartenant à d'autres nationalités subsahariennes nous a paru intéressante dans la mesure où cela nous permet de ressortir des points saillants de l'immigration subsaharienne à Montréal. Ceci étant, il faut souligner que, selon les données de 1996, avant 1961 déjà 65 ressortissants de l'Afrique du Sud étaient installés à Montréal, suivis par les Mauriciens (25 personnes), les Congolais (ex-Zaïre -10 personnes-) et les Somaliens (10 personnes). Mais 35 ans plus tard (1996), ce sont les Mauriciens et les Congolais qui tiennent la tête de la cohorte subsaharienne de Montréal avec respectivement 2640 et 2345 personnes sur un total de 16415. .

Sans laisser de côté l'analyse du profil pré-migratoire²⁴ des répondants par rapport à leurs occupations dans cet article, nous mentionnons seulement quelques exemples: H.V.11 était journaliste à Paris; H.V.12, programmeur informatique à Lyon; H.V.29, coiffeuse à Paris, etc. Le tableau 1 rend compte de leurs profils en regard de la durée de séjour en faisant la différence entre le Canada et Montréal, la formation pré- et post- migratoire (niveau d'éducation), l'occupation actuelle, le premier emploi au Canada, l'âge, l'état civil, l'appartenance ethnique, religieuse et linguistique qui sont des variables influentes sur les modalités d'insertion économique : ces données sont fondamentales pour la discussion.

À leur destination, l'installation des immigrants sénégalais implique le processus de la recherche d'un emploi à Montréal, une étape primordiale de leur vie d'immigrant : C'est ici que nous abordons l'analyse des modalités d'accès à l'emploi.

²⁴ Concernant le profil pré-migratoire de l'ensemble des répondants, voir le chapitre IV du travail antérieur (Wabgou, 2003) dont le présent article est un extrait.

TABLEAU 1 : LISTE DES HISTOIRES DE VIE D'UN GROUPE DE SÉNÉGALAIS RÉSIDENTS À MONTRÉAL

		DATE D'ENTREVUE	NOMS OU PRÉNOMS FICTIFS	NATIONALITÉ	SEXE	ÂGE	ÉTAT CIVIL	GROUPE ETHNIQUE	RELIGION	NIVEAU D'ÉDUCATION
1	H.V.1	(05-06-02)	NDIAYE	SENEGALAISE	MASCULIN	28	Célibataire	Wolof	Musulmane	Études univ.non terminées-Deug1- Droit
2	H.V.2	(19-06-02)	AMADOU	SENEGALAISE	MASCULIN	30	Célibataire	Dioula	Musulmane	Études Sec. Terminées-Terminale- A4
3	H.V.3	(23-06-02)	BABAKAR	SENEGALAISE	MASCULIN	25	Célibataire	Wolof	Musulmane	Baccalaureat en Informatique
4	H.V.4	(01-07-02)	SALIMATOU	SENEGALAISE	FEMININ	36	Mariée	Wolof	Musulmane	Études univ.non terminées.Deug II Socio
5	H.V.5	(12-08-02)	DIOP	SENEGALAISE	MASCULIN	38	Célibataire	Wolof	Musulmane	Expert Comptable- Diplômé du HEC
6	H.V.6	(26-08-02)	LAMINE	SENEGALAISE	MASCULIN	34	Célibataire	Wolof	Musulmane	Études univ.non terminées-Deug1- Philo.
7	H.V.7	(01-10-02)	FATOU	SENEGALAISE	FEMININ	37	Mariée	Dioula	Musulmane	Études Sec.Terminées/Terminale-C
8	H.V.8	(07-10-02)	RAMATOU	SENEGALAISE	FEMININ	29	Célibataire	Wolof	Musulmane	Études univ. non terminées/ Sc. Educat.
9	H.V.9	(09-10-02)	DEMBA	SENEGALAISE	MASCULIN	30	Célibataire	Dioula	Chrétienne	Études collégiales non terminées
10	H.V.10	(11-10-02)	CISSE	SENEGALAISE	MASCULIN	38	Marié	Sérère	Musulmane	Études collégiales Terminées
11	H.V.11	(15-10-02)	AMINATA	SENEGALAISE	FEMININ	35	Divorcée	Wolof	Musulmane	Études universitaires Terminées
12	H.V.12	(19-10-02)	OUSMANE	SENEGALAISE	MASCULIN	31	Marié	Dioula	Chrétienne	Programmeur Informaticien/École Form.
13	H.V.13	(26-10-02)	KEITA	SENEGALAISE	MASCULIN	18	Célibataire	Dioula	Musulmane	Collège-Niveau 6ème
14	H.V.14	(01-11-02)	ADISSA	SENEGALAISE	FEMININ	28	Mariée	Wolof	Musulmane	Formation reliée Petite enfance terminée
15	H.V.15	(02-11-02)	CHEIK	SENEGALAISE	MASCULIN	34	Divorcé	Wolof	Musulmane	Études univ. Non terminées/Physique
16	H.V.16	(04-11-02)	FALL	SENEGALAISE	MASCULIN	35	Célibataire	Pulaar	Musulmane	Études Sec.terminées-Terminale
17	H.V.17	(06-11-02)	AÏSSATOU	SENEGALAISE	FEMININ	27	Mariée	Wolof	Musulmane	Études univ. terminée-Licence Gestion
18	H.V.18	(07-11-02)	ALIMATOU	SENEGALAISE	FEMININ	30	Divorcée	Wolof	Musulmane	Étud. univ. termin./Ingénieure agronome
19	H.V.19	(09-11-02)	ALIOUNE	SENEGALAISE	MASCULIN	40	Veuf	Wolof	Musulmane	Études secondaire non terminées/ 2nde
20	H.V.20	(02-12-02)	BINTOU	SENEGALAISE	FEMININ	32	Célibataire	Wolof	Musulmane	Études collégiales terminées/Classe 3ème
21	H.V.21	(05-12-02)	ABOU	SENEGALAISE	MASCULIN	27	Célibataire	Mandingue	Musulmane	Formation postsecondaire/ Électronicien
22	H.V.22	(07-12-02)	MARIAMA	SENEGALAISE	FEMININ	25	Célibataire	Wolof	Musulmane	Études univ. non complétées/Communic.
23	H.V.23	(10-12-02)	SALIF	SENEGALAISE	MASCULIN	33	Célibataire	Sérère	Musulmane	Études unv. Terminées/Vétérinaire
24	H.V.24	(11-12-02)	TRAORE	SENEGALAISE	MASCULIN	36	Marié	Wolof	Musulmane	Études univ.non terminées
25	H.V.25	(15-12-02)	NDEI	SENEGALAISE	FEMININ	23	Mariée	Wolof	Musulmane	Études collégiales terminées
26	H.V.26	(16-12-02)	SOW	SENEGALAISE	MASCULIN	32	Marié	Dioula	Musulmane	Études univ.terminées/Linguistique
27	H.V.27	(19-12-02)	ISMAEL	SENEGALAISE	MASCULIN	31	Divorcé	Wolof	Musulmane	Études secondaires terminées
28	H.V.28	(21-12-02)	MAÏMOUNA	SENEGALAISE	FEMININ	34	Mariée	Wolof	Musulmane	Études univ.terminées/Premier Cycle
29	H.V.29	(22-12-02)	DJIBRIL	SENEGALAISE	MASCULIN	37	Marié	Wolof	Musulmane	Études univ. non terminées
30	H.V.30	(28-12-02)	ABDOULAYE	SENEGALAISE	MASCULIN	26	Célibataire	Wolof	Musulmane	Études Sec. Terminées/Format Professi.

(Suite...)

PREMIÈRE OCCUPATION AU CANADA	EMPLOI ACTUEL À MONTREAL	DURÉE DE RESIDENCE AU CANADA	DURÉE DE RÉSIDENCE À MONTRÉAL
Agent de recompilation de données	Agent de télémarketing	1 an	1 an
Travail de manufacture	En chômage	2 ans	2 ans
Vendeur/centre informatique	Technicien Informaticien	4 ans 3 mois	4 ans 3 mois
Pas travaillé	Vendeuse/ boutique de son mari	4 ans 7 mois	3 ans 7 mois
Étudiant	Comptable-Bureau comptable	8 ans	8 ans
Vendeur de rue	Agent de nettoyage	3 ans 2 mois	2 ans 9 mois
Service à la clientèle	Service à la clientèle de Banque	6 ans	6 ans
Étudiante	Éducatrice/ Garderie	4 ans	4 ans
Musicien	Conducteur de chariot élévateur/manufacture	3 ans 4 mois	3 ans 4 mois
Manufacturier/industrie textile	Agent de sondage	1 an 6 mois	1an 6 mois
Bénévolat dans diverses associations	Rédactrice/Un Journal de la place	1 an	1 an
Agent de service à la clientèle	Agent de centre d'appels/sondage	1 an 4 mois	1 an 4 mois
Agent d'entrepôt/Journalier	Agent d'entrepôt/journalier	1 an	1 an
Caissière/boutique de vente d'objets divers	Éducatrice de la petite enfance/Centre de la p.e.	3 ans	3 ans
Journalier/entreprise de nettoyage et d'entretien	Journalier/entreprise nett.et d'entretien	1 an 5 mois	1an 5 mois
Agent de sécurité/complexe de magasins	Agent de sécurité/au sein d'une Banque	6 ans	6 ans
Gardienne d'enfants, serveuse/ bar, Service. clientèle	Agente/ info. et attention/clients/Banque	4 ans	3 ans 6mois
Agente de centre d'appels	Agente de centre d'appels	6 mois	6 mois
Artiste	Commerçant/boutique/vente d'objets d'arts	17 ans	17 ans
Commerçante/boutique de son frère	Commerçante/boutique de son frère	2 ans	2 ans
Agent de centre d'appels	Agent de centre d'appels	5 mois	5 mois
Étudiante	Caissière dans deux magasins	3 ans 9 mois	3 ans 9 mois
Agent de sécurité/complexe de boutiques et magasins	Agent sécurité/complexe Boutiques. & magasins	9 ans	8 ans 8 mois
Étudiant	Travailleur autonome/Boutique/Objets d'arts	11 ans 6 mois	11 ans 6 mois
Caissière/Supermarché d'épicerie	Caissière/Supermarché d'épicerie	1 an	1 an
Agent de Télémarketing	Agent de Télémarketing	1 an 5 mois	1 an 5 mois
Bricoleur/plomberie	Journalier/manufacture	5 ans	5 ans
Étudiante	Enseignante/École privée	12 ans	12 ans
Étudiant/ Serveur de bar	Travailleur autonome/Commerce/Objets d'arts	10 ans	10 ans
Télémarketing	formateur des adultes en informatique	2 ans 3 mois	2 ans 3 mois

Recherche d'emploi: un processus inéluctable. Comme tout immigrant, le/la Sénégalais/e à Montréal aspire primordialement à accéder à un emploi. Cet objectif revêt un caractère vital. Nous observons que globalement, la recherche de travail ne pose pas de problème, surtout quand il s'agit d'un emploi du marché secondaire tel que le télémarketing ou la manufacture. Toutefois, certains de nos répondants indiquent que le "statut de nouvel arrivant" à Montréal fragilise cette recherche d'emploi dans la mesure où ils connaissent mal les "trucs ou les pièges" que comportent les entretiens avec les employeurs. Ils mentionnent également leur manque d'expérience face aux modalités tacites (règles du jeu) qui jalonnent le "style nord-américain" d'entretien entre l'employeur et le candidat au poste offert. Mais cela n'exclut pas le rejet "non justifié" de demandes d'emploi par l'employeur, d'autant plus que les raisons évoquées sont souvent floues : dans ce sens, ces séances d'entretiens retardent leur accès à l'emploi. Ce n'est qu'après avoir passé un certain temps dans la recherche d'emploi que les tentatives deviennent plus faciles et plus prometteuses. La recherche d'emploi devient un exercice moins stressant et plus rassurant (H.V.1, H.V.10, H.V.30): « [...] et ça [amis et expériences] tu l'obtiens seulement après avoir passé un temps ici [...]» (H.V.2).

Pour ce faire, certains auront recours aux réseaux d'amis ou de parents établis à Montréal avant leur arrivée. Ceux-ci ne sont pas nécessairement d'origine sénégalaise : ce sont des personnes qui leur apportent leur appui en les informant sur les attitudes à adopter pendant les entretiens, les précautions à prendre pour faire face aux conditions du marché du travail montréalais, ou la manière d'accéder aux postes disponibles dans un secteur déterminé. Bref, il s'agit d'une foule de comportements pragmatiques à adopter qui sont, selon ces conseillers informels, favorables à leur insertion professionnelle: « [...] C'était mon mari qui m'avait donné cette idée. Il a vu l'annonce qui était affichée devant le magasin, puis il a pris le numéro de téléphone et a appelé. On m'avait donc donné un rendez-vous pour une entrevue et par la suite ils m'ont appelée pour me dire que ma candidature était acceptée [...]» (H.V.14) Bien qu'il existe des liens sociaux bien établis qui œuvrent en faveur de l'insertion de ces personnes au marché du travail montréalais, il faut mentionner que, généralement, ce sont des réseaux construits sur la base des "liens faibles" qui servent d'appui aux nouveaux immigrants ; "faibles" de part le caractère informel et/ou événementiel de la plupart de ces réseaux : «[...] Vraiment je dois beaucoup à un ami algérien qui travaillait déjà dans ce centre informatique comme informaticien et qui m'en a parlé ; un poste était ouvert. Ce sont des postes internes ; ils préfèrent un candidat qu'ils connaissent bien ou qui est référé par un employé de l'entreprise [...]» (H.V.3). Dans certains cas, le contact avec une personne ressource qui leur prête main forte s'opère ou se réalise par coïncidence et sympathie: « [...]

C'est une copine camerounaise qui m'en avait informé. Elle avait déjà travaillé là. Je l'ai connu *comme ça!* Par hasard (...) et je lui en avais parlé [...]» (H.V.8).

D'autres immigrants sénégalais ont plutôt recours aux institutions telles que les agences de placement de personnel, les centres locaux d'emploi, les associations d'aide aux immigrants et aux réfugiés, etc. Étant au service de l'ensemble des personnes sans emploi en général et de la population immigrante en particulier, ces institutions constituent de véritables canaux d'information et de localisation de l'emploi. Les Sénégalais en recherche d'emploi fréquentent souvent ces institutions, qui constituent des réseaux institutionnels (formels) d'appui à l'immigré. Elles jouent un rôle complémentaire à celui des réseaux sociaux informels (amis, connaissances, parents, etc.).

Dans les *agences de placement* par exemple, nous observons deux types de procédures de recrutement et de rémunération du candidat à un poste de travail. D'une part, elles peuvent envoyer les travailleurs immigrants sélectionnés après l'entretien directement au lieu de travail. Dans ce cas, l'employé est payé par l'intermédiaire de l'agence, qui reçoit des chèques de l'employeur. L'employé recevra la paie convenue selon les taux horaires fixés par l'agence lors de son entretien. Bien entendu, cette rétribution est inférieure à celle que perçoit l'agence directement de l'employeur, d'où surgit la question de l'exploitation salariale de la main-d'œuvre sous le prétexte du service rendu. Bien que cela s'applique aussi bien aux travailleurs étrangers qu'aux chercheurs d'emploi nationaux, les immigrants semblent être leur clientèle privilégiée dans la mesure où leur marge de manœuvre est souvent plus réduite que celle des autochtones. Bref, c'est la rançon du rôle de facilitateurs que jouent ces agences dans l'accès à l'emploi des travailleurs majoritairement immigrants : « [...] C'était en décembre [1999] que j'avais trouvé cet emploi à travers une agence de recherche d'emploi. L'agence te prend et t'envoie là parce qu'ils ont déjà un contrat avec l'entreprise. Elle est payée à un taux plus élevé que ce qu'elle te paie [...]» (H.V.9). D'autre part, après la sélection qui fait suite à la séance d'entrevue, l'agence recommande les chercheurs d'emploi aux entreprises en question : leurs candidatures pourraient être retenues ou non après une deuxième entrevue.. Si le candidat décroche le poste, sa rémunération lui est directement versée et l'agence est récompensée par l'entreprise pour sa contribution dans la sélection du travailleur: « [...] Je pense que ces agences profitent vraiment beaucoup sur le dos de l'employé [...]» (H.V.27). Ces centres disposent de banques de données informatisées, entretenues et mises à jour quotidiennement, et constituent donc une ressource importante pour l'appui à la recherche d'emploi. Non seulement ces centres disposent de téléphones mis à la disponibilité des chercheurs d'emploi pour contacter les employeurs gratuitement, mais aussi de services qui

aident ces demandeurs d'emploi à préparer leur CV et à l'envoyer à l'employeur par fax. L'appui est donc d'ordre logistique : «[...] Je passais souvent au CLE [Centre Local d'Emploi] pour faire la recherche des offres d'emplois dans la banque de données que le centre mettait au service des personnes intéressées. C'est un système informatisé et facile à manipuler. [...]» (H.V.8).

À part ces canaux de recherche d'emploi, la presse écrite et l'internet sont d'autres sources d'information auxquelles ont recours les immigrants sénégalais. Les journaux et les magazines locaux (La Presse, La Gazette, etc) dont les pages publicitaires présentent des offres d'emplois, et *les sites internet* spécialisés en recherche d'emploi (jobboom.com, workopolis.com, etc.) constituent des réseaux formels utiles. La consultation régulière de ces moyens de communication s'est souvent avérée nécessaire à quelque étape que ce soit de la vie de ces immigrants à Montréal, ce qui implique l'impact des mass media sur les relations sociales en matière d'assistance ou d'information pour la recherche d'emploi:

« [...] Je l'ai trouvé [poste de conseiller au service à la clientèle] par le même procédé: regarder des publicités dans les journaux [...]» (H.V.30).

« [...] Il y avait une annonce dans le journal *La Presse* et j'avais appelé au numéro donné; c'était un chasseur de tête. C'est lui qui m'a fait des propositions de stage dans deux bureaux différents. Et c'est de cette façon qu'une de mes candidatures a été retenue après les entrevues [...]» (H.V.5)

En tout état de cause, toutes ces filières de recherche d'emploi (agences de placement, centres locaux d'emploi, associations d'aide aux immigrants et au réfugiés, journaux, magazines et sites internet spécialisés) sont habituellement nécessaires et complémentaires les unes des autres.

Cependant, le chemin de la recherche d'emploi est parsemé de difficultés et de contrariétés : il s'avère parfois être un long processus jonché d'embûches et d'incertitudes. Le processus de recherche prend quelquefois des tournures dramatiques compte tenu des attitudes des employeurs, que certains immigrants qualifient de *discriminatoires* ou de *racistes*. On observe que ces comportements discriminatoires comportent des variantes selon que l'on passe d'un secteur d'emploi à un autre. L'accès des immigrants à des emplois qualifiés ou correspondant à leur domaine de spécialisation est assez restreint. Sur ce plan, la situation des hommes est aussi alarmante que celle des femmes que nous avons rencontrées. À notre avis, cette attitude discriminatoire des employeurs est renforcée par l'inadéquation du profil professionnel des hommes immigrants au marché du travail montréalais, ce qui coïncide avec la situation décrite par Ouellet (1978). Aux éléments structurels du marché

québécois du travail s'ajoutent des barrières de l'ordre de la discrimination basée sur les appartenances ethniques.

« [...] Après cela [études dans un Cégep pour adultes: obtention du DEC en petite enfance] je me suis présentée à dix concours de recrutement de personnes pour la fonction d'éducatrice dans différentes garderies. Je n'avais réussi qu'à la dixième... La dixième dans un intervalle de temps de onze mois, ouf! Ce n'est pas évident pour nous les immigrants d'Afrique Noire de trouver un job de notre goût eh! J'étais bien frustrée par ces échecs que je subissais après les entrevues. En tout cas, je me disais certaines fois que c'est le racisme et d'autres fois, je m'accusais moi-même de n'avoir pas bien répondu aux questions. Mais je crois que dans beaucoup de cas, le racisme est très déterminant. Les gens te perçoivent comme une femme noire qui n'aurait pas de compétence et d'habileté alors que j'ai étudié dans leurs propres systèmes ici. Bref, ils doutent sur tes aptitudes. D'autres pensent que si tu es là, ils ne pourront pas avoir assez de clients. C'est à dire que ta présence serait défavorable pour la garderie en terme de clientèle. Enfin, il y a beaucoup de raisons pour exclure l'autre, pour discriminer... Mais ils sont très hypocrites ici! Ils t'accueillent comme si tu étais la meilleure des candidates et ils te disent de t'en aller. Ils vont t'envoyer une lettre à la maison te disant que "malheureusement...". Ou bien ils te disent qu'ils vont te rappeler; mais mensonge! Ils ne te rappellent pas après [...]» (H.V.14)

De plus, on observe des pratiques discriminatoires et racistes à l'égard de certains sénégalais qui veulent occuper des postes très compétitifs (emplois plus qualifiés).

« [...] Si tu veux occuper un poste de qualité ou de ton rang dans ce pays, tu risques de traîner sans sous. Ce n'est pas facile d'accéder à des professions de haute gamme quand on est immigrante dans ce pays. J'ai vu des gens qui ont des diplômes en Sociologie, en Économie ou autres disciplines et qui chôment; ils sont obligés de faire d'autres choses en attendant que la chance frappe à leur porte. Beaucoup d'Africains nantis de diplômes sont obligés de faire de petits jobs en espérant trouver quelque chose de mieux [...] Si tu fais les études ici, rien ne te garantit ton accès à l'emploi. Tu termines les études avec un Québécois ou une Québécoise et tu te rends compte que tout de suite il ou elle trouvera un job et toi tu traîneras d'entrevue en entrevue. Encore faut-il avoir la chance d'avoir les entrevues! [...]» (H.V.22)

C'est dans ce contexte que, suite à la recherche d'emploi, nous observons la présence de nombreux Sénégalais/es dans les segments inférieurs du marché du travail montréalais, ce qui constitue l'objet d'analyse dans la première partie de la section II.1

II.1. TRAVAIL POUR LE COMPTE D'UN EMPLOYEUR

En fonction des conditions de travail, des caractéristiques salariales et des chances de promotions qui leur sont reliées, les emplois qu'occupent des travailleurs sénégalais se situent dans des marchés secondaire (a) et primaire (b) du travail.

(a) **Dans les segments du marché secondaire.** C'est ici le lieu de mentionner que ce secteur secondaire du marché du travail est la sphère où se réalise le plus souvent l'insertion au travail de la majorité des personnes sénégalaises résidant à Montréal. Notre enquête de terrain nous a permis de répertorier un certain nombre de segments dans lesquels travaillent des immigrants/es sénégalais/es (50% de nos répondants): ce sont le télémarketing ou le service à la clientèle dans des centres d'appels (H.V.1; H.V.10; H.V.12; H.V.18; H.V.21; H.V.26), le service de nettoyage ou d'entretien (H.V.6; H.V.15), la manufacture (H.V.2; H.V.13; H.V.27), la sécurité (H.V.16; H.V.23) et les épiceries ou les magasins de ventes d'articles divers (H.V.22; H.V.25).

Nombreux sont les hommes et femmes sénégalais qui occupent des postes d'agent/e de télémarketing ou de service à la clientèle dans des centres d'appels. Le recours aux centres d'appels s'explique par le fait qu'à Montréal l'accès à cet emploi est relativement facile et conditionné par les structures du marché du travail : c'est un secteur qui constitue un nid d'emplois au sein du marché du travail montréalais. Cette insertion se réalise indépendamment des capacités individuelles des chercheurs d'emploi. La question de survie demeure également au coeur de leur décision de s'incorporer à ce travail qui devient leur principale source de revenu malgré son caractère instable. L'instabilité qui caractérise ce secteur d'emploi affecte certains d'entre eux, qui passent inlassablement d'un centre d'appel à un autre (H.V.12; H.V.18; H.V.21; H.V.26).

D'autres se font recruter par des entreprises de nettoyage qui les engagent comme agents de nettoyage ou d'entretien de sociétés ou d'unités administratives.

Certains Sénégalais trouvent un emploi dans la manufacture. Malgré les exigences (effort physique, discipline, etc.) qu'impose ce segment de travail à ses employés, certains immigrants d'origine sénégalaise se dédient à des tâches aussi monotones que mécaniques avec l'espoir de trouver quelque chose de mieux dans un autre secteur. En attendant, ce travail constitue une source de revenus nécessaires pour leur survie. Bien que le travail en usine ne demande pas nécessairement de la force physique, la majorité de nos interlocuteurs accomplissent des tâches qui requièrent de l'énergie physique, ce qui explique la forte proportion d'hommes (H.V.2; H.V.10; H.V.13; H.V.27). Quant au segment de la sécurité, nous observons encore la masculinisation de la main-d'œuvre sénégalaise : ce sont tous des hommes. Ces travailleurs se distinguent par leur longue expérience dans ce type d'emploi. Ils sont employés par des sociétés sous-traitantes de maintien de la sécurité au sein de complexes administratifs ou commerciaux auxquels les sociétés sont liées par contrat.

Par contre, les femmes sénégalaises occupent souvent des postes de caissières dans des magasins ou des boutiques d'articles divers : « [...] Alors, finalement, nous avons décidé que je pourrais travailler comme caissière dans une boutique d'épicerie de la place. Je pourrais commencer pour voir; essayer. On s'est dit, qu'il faut essayer et puis on verra après. Moi, comme je suis jeune maintenant, je pourrais me tenir debout pendant longtemps. C'est ce que je fais depuis il y a de cela 6 mois [...]» (H.V.25).

Dans tous ces cas, ce qui frappe est la désinvolture avec laquelle ces personnes décrivent leurs expériences d'insertion dans ces segments inférieurs du marché du travail secondaire. Ceci démontre l'achèvement du processus d'intériorisation des caractéristiques de ce marché, étant donné leur faible pouvoir de négociation et niveau d'acceptation. Aussi faut-il mentionner que, dans ce marché secondaire, le niveau de scolarisation de ces jeunes sénégalais est globalement plus élevé que le reste des employés.

« [...] Après la quatrième session à l'université j'ai abandonné les études pour me trouver un emploi. Et comme c'était un emploi accessible que je cherchais, j'ai fini par accepter de travailler dans ce grand magasin de la place comme caissière [...] Je ne sais pas pourquoi mais les propriétaires préfèrent des femmes et surtout des jeunes filles à ces postes. Peut-être c'est pour mieux attirer les clients? [...] Les gens avec qui je travaille ont souvent le niveau secondaire V. Mais tu peux imaginer que moi avec mon niveau universitaire, je suis très loin de ça. J'ai même honte de leur dire que j'ai un niveau universitaire parce qu'ils vont te regarder d'une manière un peu bizarre... Ils vont sûrement s'étonner: et qu'est-ce qu'elle cherche ici, se demanderont-ils? Enfin, dans mon deuxième job, je n'avais pas dit non plus que j'ai le niveau universitaire; j'ai rabaisé mon niveau, question de ne pas être perçue de manière bizarre [Rires]. Les gens avec qui je travaille souvent sont au collège ou au secondaire, tu sais? Et puis, on n'a pas le même niveau de culture quoi! [...]» (H.V.22).

Les itinéraires de travail de ces immigrants sont fondamentalement marqués par la discontinuité dans les segments secondaires du marché de travail. Cette discontinuité est causée aussi bien par le congédiement ou la fin de l'ouvrage que par la recherche du meilleur salaire. Au début de l'immigration, l'anxiété de trouver un emploi à tout prix caractérise plusieurs d'entre eux, qui ne tardent pas à saisir la première occasion qui se présente sans tenir compte des conditions de travail. Par la suite, les inconstances de cet emploi peuvent les amener à l'abandonner, souvent contre leur gré. La fréquence de la rotation entre différents emplois à l'intérieur de ce segment de travail est omniprésente dans la mesure où elle varie entre deux et cinq fois durant une période de résidence de quatre mois à cinq ans. Ce n'est qu'après plusieurs mois ou années de résidence et de travail que certains trouvent une stabilité d'emploi.

(b) **Dans les segments du marché primaire.** Malgré les résultats de nos recherches qui indiquent qu'une majorité d'immigrants/es sénégalais/es (avec ou sans qualification) à Montréal sont incorporés dans des emplois du marché secondaire, on observe la timide présence d'un nombre de personnes qualifiées (techniciens et professionnels) dans le marché primaire. Il s'agit des travailleurs sénégalais qui occupent des postes dans les domaines de l'enseignement, des banques, des médias, de l'informatique et de la comptabilité (au total 9 personnes -30% de nos répondants-).

En effet, l'éducation est le secteur du marché primaire où nous avons rencontré le plus grand nombre d'immigrants d'origine sénégalaise. Ils exercent comme éducatrices, aide-éducatrices ou monitrices dans des centres de la petite enfance, garderies ou jardins d'enfants, enseignants/es aux niveaux préscolaire et primaire dans des écoles privées, ou encore dans des Collèges (Cégep). Les personnes contactées sont toutes des femmes dont la spécialisation dans un domaine de l'éducation ne fait pas de doute : elles sont dotées de diplômes d'établissements d'enseignement au Québec. D'une part, l'insertion dans cet emploi est perçue par ces personnes comme un succès professionnel parce qu'elle est le fruit de coûts sociaux et financiers qui ont été mis en jeu en vue de réaliser cet objectif. D'autre part, l'accès à cet emploi répond réellement à leur aspiration et à leur profil, ce qui leur permet de se réaliser professionnellement (H.V.28 ; H.V.8 ; H.V.14).

De même dans les institutions bancaires, on trouve des femmes qui occupent des postes de service à la clientèle, au comptoir ou à l'accueil. L'accès à ces emplois s'est fait avec ou sans l'appui d'une personne amie qui travaille déjà dans le même secteur, lui servant ainsi de référence. Une fois le seuil franchi, il leur est possible de gravir les échelons spécifiques aux carrières du secteur bancaire (H.V.7 ; H.V.17).

Le monde des médias connaît une faible présence des personnes sénégalaises. Ceci s'explique par l'effet pervers de la forte compétitivité caractérisant ce segment du marché de travail, phénomène qui exclut une bonne partie des candidats/es ne jouissant pas de l'appui de réseaux sociaux. Malgré leur haut niveau de qualification et d'expérience dans ce métier, les références ou les recommandations s'avèrent nécessaires pour l'accès à ce type d'emploi. Notons que dans la pratique, la recommandation de la part d'une personne résidant au Québec ou partout ailleurs au Canada est toujours mieux ou plus prisée que celle signée par un homme ou une femme vivant à l'étranger. Dans le cas des travailleurs étrangers en général, ils n'ont souvent pas accès à ces types de références préférentielles; du moins pas dans leurs premiers mois ou premières années au Québec. Cette situation affecte aussi les Sénégalais qui, malgré leurs réseaux, ont souvent de la difficulté à trouver des références de la part des

personnes souhaitées. Mais il faut reconnaître que ce problème tend à être résolu au fur et à mesure que se prolonge leur résidence à Montréal. Toutefois, il s'agit d'un processus de discrimination à l'égard des Sénégalais ou d'une structure qui favorise les acteurs du groupe majoritaire de la société locale. C'est du moins ce que nous explique une femme sénégalaise dont l'expérience professionnelle en France ne fait pas de doute et qui, ayant bénéficié de la recommandation d'un Québécois chevronné du monde de la presse écrite, s'est vue incorporée à une équipe de rédacteurs d'un journal de la place.

« [...] En tout cas, je viens de commencer un travail au siège d'un journal de la place. Il y a de cela un mois et demi. Et je peux te dire que le rythme est très fort. Il faut être dure et constante. Je tiens le coup [...] L'expérience du travail que j'ai acquise en France est ma garantie. Je ne suis pas une débutante, j'avais déjà fait le travail de rédactrice au sein d'une équipe de journal; je veux dire que je suis habituée à la presse écrite à Paris. [...] Si je te racontais comment j'ai trouvé ce travail, tu ne croirais pas. Entre temps je me suis fait un ami québécois [...] Quand il a compris que j'avais assez d'expérience dans le milieu des médias, il m'a dit qu'il connaît un homme qui pourrait peut-être m'aider [...] L'homme, le monsieur a réellement sympathisé avec moi et il m'a référé au journal où je suis maintenant [...] On dit que le Canada est un pays très généreux en matière d'immigration. On dit que les gens sont assez aimables et que les problèmes de la discrimination et du racisme sont assez limités. Ce n'est pas comme en France... Mais ce n'est pas vraiment ça. Il y a aussi la discrimination. Moi je le vois dans mon entourage au travail. En tout cas j'essaie de ne pas me laisser affecter [...] Mais, je peux te dire une chose, c'est que avant cela, j'ai passé onze mois dans des organismes de soutien aux réfugiés ou aux immigrants ou aux Tiers-monde comme bénévole. Parce que je ne savais pas par où rentrer pour atteindre ces gens des médias. Le système est bien verrouillé. Il faut connaître quelqu'un qui peut te référer. Sans référence, il est impossible de rentrer dans le monde des professionnels comme le nôtre ou dans toute autre profession ici à Montréal. C'est assez dur pour nous qui venons de loin... Tu peux trouver un job, un petit truc comme travail mais ce n'est pas suffisant. C'est pourquoi j'étais déterminée à trouver un emploi dans mon domaine. Il fallait que je trouve autre chose dans ma spécialité [...]» (H.V.11).

Quant à l'informatique, qui constitue un secteur dont la demande de main-d'œuvre est croissante, tout indique que ceux qui sont munis d'un diplôme d'informaticien ont rarement souffert de longues périodes de chômage, bien qu'ils n'aient pas nécessairement débuté leur carrière dans leur domaine de spécialisation. On retrouve cette situation aussi dans le secteur de la comptabilité, domaine dans lequel sont impliqués peu de Sénégalais. Ce segment de travail offre plus d'opportunités de travail à ceux qui sont dotés de diplôme de comptabilité dans des universités ou des centres d'éducation accrédités au Canada. Mais, une fois que l'on acquiert une expérience comme étudiant-stagiaire dans un bureau comptable, la mobilité de carrière (dans des bureaux de comptabilité et des entreprises) des immigrants sénégalais semble être plus réduite que celle des Québécois ou Canadiens d'origine.

Après le parcours de ces deux volets d'analyse portant sur l'insertion des Sénégalais dans les deux sphères du marché du travail montréalais, il surgit un paradoxe : bien que les politiques d'immigration au Québec encouragent l'immigration de personnes qualifiées, elles semblent ne pas être efficaces sur le terrain parce que nombreux sont ceux qui vivent dans une situation de sous-emploi dans le marché secondaire du travail. Tout porte à croire que les obstacles systémiques²⁵ de l'ordre de la discrimination basée sur les spécificités ethniques (-ethnisation- une pratique basée sur la différenciation des forces de travail selon leur appartenance aux groupes ethniques), empiriquement renforcés par les structures et les besoins du marché du travail constituent un des facteurs générateurs de cette situation. D'où la question de l'inadaptation du profil professionnel des immigrants sénégalais aux structures du marché du travail ; dans ce cas, c'est à ces derniers de s'adapter aux besoins du marché. En tout état de cause, l'insertion au marché du travail des immigrants/es sénégalais/es se réalise essentiellement dans le marché secondaire où ils s'incorporent, malgré eux, aux postes qui n'intéressent plus la grande majorité des Québécois d'origine (Ouellet, 1978; Polèse et Lê Ming, 1978; Termote *et al.*, 1978).

« [...] Maintenant, je suis obligé de faire des jobs qui ne me plaisent pas du tout parce que ce sont des travaux très précaires. Et puis, les Québécois même n'aiment pas: ils ne font pas ces types de jobs..! Ou bien ils viennent et ils s'en vont après peu de temps; eh...quelques semaines ou mois après quoi! Nous [les immigrants] on est obligé de le faire, tu sais! Surtout si tu ne veux pas crever ou chuter économiquement il faut bien s'occuper. [...] Moi, je me suis mis à faire un travail dans un centre d'appels parce que c'est ce que j'ai trouvé, en tout cas, c'est le job qui, pour moi, a été plus facile à avoir. Un travail plus accessible mais vraiment con! C'est de la connerie ces travaux! Le travail consiste à appeler des gens pour leur offrir des cartes de crédits. C'est con ça! Je le fais mais je pense qu'il y a là quelque chose de louche. Mais, c'est une étape [...]» (H.V.21)

C'est en générant le besoin d'employer des forces de travail jeunes et immigrantes que le système de production et de gestion des entreprises se maintient comme système fonctionnel et productif. Ainsi, il se produit une canalisation des masses de travailleurs défavorisées et instables (immigrants) tels que les Sénégalais qui ne peuvent s'empêcher de vendre leur force de travail en retour de salaires souvent maigres. C'est dans ce contexte que certains Sénégalais cherchent à se distancier de ce marché de l'emploi en créant un emploi professionnellement autonome : le commerce d'objets d'art d'origine sénégalaise et africaine se révèle une activité économique croissante et prometteuse.

²⁵ Cette situation corrobore la théorie défendue par Ouellet (1978) et que nous décrivions plus haut.

II.2. TRAVAIL AUTONOME: L'ÉMERGENCE D'UN ENTREPRENARIAT SÉNÉGALAIS À MONTRÉAL

Parmi nos interlocuteurs, nous avons rencontré des immigrants/es sénégalais/es qui ont un travail autonome : ils sont propriétaires de commerce de vente d'objets d'art (5 personnes - H.V.4, H.V.19, H.V.20, H.V.24, H.V.29-). Leur activité consiste à importer des objets d'art et d'artisanat, principalement du Sénégal mais aussi d'autres pays d'Afrique subsaharienne, qu'ils vendent dans des boutiques dont ils sont propriétaires ou co-propriétaires. La création de cet emploi se justifie par le désir d'affirmer leur autonomie vis-à-vis des employeurs et des vicissitudes qu'implique la dépendance à l'égard de ces derniers. Comme l'affirmait un de nos enquêtés, « [...] j'ai réussi à atteindre mon objectif, je suis maintenant autonome dans mon travail, ici dans ma boutique; je suis là en toute tranquillité. Je n'ai de compte à rendre à personne, sauf aux gouvernements du Québec et au Fédéral, bien sûr [rires]! Faire ce que je fais est l'idéal pour nous les immigrés dans ce pays parce que tu fais tes choses comme bon te semble et personne ne viendra t'emmerder (sic) pour telle ou telle raison. Tu ne dépends pas d'un employeur, tu sais ? C'est pourquoi nous les Sénégalais, nous cherchons souvent à nous trouver un lieu sûr comme ça, tu sais. [...] Ça fait 10 ans que je détiens ce magasin et je pense pouvoir continuer ainsi [...]» (H.V.24). Certains vendeurs Sénégalais chevronnés souhaitent s'incorporer à cette activité commerciale dans un nouveau contexte de "transnationalisme"²⁶ nord-américain. Ceci leur permet d'entrer en contact avec des compatriotes résidents à New York, plaque tournante du commerce des objets d'arts d'origine sénégalaise.

Comme nous le mentionnions plus haut, les groupes ethniques identifiés sont wolof, dioula, foulani, bambara, etc. Toutefois on observe la prédominance des membres de la grande confrérie des *mourides* et des vendeurs ambulants *Móodu-Móodu* (woloofs) dans les sphères de commerce transnational : ces différentes appartenances jouent sur la construction des réseaux et la mobilisation de ressources (Moreno Maestro, 2005; Wabgou, 2001; 2006). C'est ce qui nous permet de signaler la formation des *réseaux de solidarité ethniques* qui, par la suite, pourraient faciliter l'agglutination des travailleurs du même groupe ethnique dans ce même secteur d'activités commerciales (propriétaires de magasins de vente d'objets d'arts). Ce qui pourrait aussi déboucher sur la formation de véritables *ghettos ethniques* dans des

²⁶ Le transnationalisme est conçu comme un véritable outil d'échanges d'information, de biens et de services, d'une part, entre ceux-ci et leurs compatriotes (commerçants) qui sont basés au Sénégal; et d'autre part entre ces immigrants de Montréal et ceux qui résident en Europe, aux États-Unis et dans d'autres villes canadiennes telle que Toronto.

zones géographiques bien définies où sont localisés certains types d'emplois qui regorgent d'immigrants de la même origine ethnique²⁷.

Toutefois, une distinction entre femmes et hommes nous aide à mieux comprendre les enjeux de l'entrepreneuriat sénégalais à Montréal. En effet, le nombre de femmes propriétaires de commerce est nettement inférieur à celui des hommes. Les femmes que nous avons rencontrées sont des membres (conjointe ou sœur) de la famille du propriétaire ; certaines ont immigré à Montréal par le biais de la réunification familiale. Leur présence a contribué à améliorer le rendement du commerce ou encore à son meilleur fonctionnement. Abordant ce thème, les témoignages recueillis coïncident sur le fait d'une nette amélioration dans les revenus de la petite entreprise. La gestion de la boutique est devenue une affaire familiale depuis qu'elles ont commencé à y travailler : le concept d'entreprise familiale est alors présent à leur esprit. De plus, le fait de travailler dans ces magasins est une source de satisfaction personnelle ou un motif de sentiment de réalisation de soi-même: « [...] Me voici comme vendeuse dans sa boutique [celle de son mari], ah non: dans notre boutique! [Rires] [...] Donc, j'ai passé banalement cinq mois sans travailler. Après, je commence à vendre là bas à Toronto et après nous avons déménagé pour nous installer à Montréal depuis Octobre 1998 [...]» (H.V.4). Et à une autre interlocutrice d'ajouter: « [...] Moi je trouve que depuis que je suis arrivée, le commerce marche mieux et l'organisation est plus facile et plus efficace. En plus, comme il [son frère, propriétaire du commerce] a confiance en moi il peut voyager et moi je suis là. Tu vois bien, c'est un petit magasin, on espère pouvoir l'agrandir un jour [...]» (H.V.20). Même les hommes ne cachent pas l'atout que constitue la présence de leur conjointe ou de leur sœur dans cette entreprise commerciale: « [...] Ma femme aussi m'aide bien, elle est très informée, tu sais? Comme elle est Québécoise elle connaît bien les choses, c'est son milieu, quoi! Ce qui fait que je suis tranquille [...]» (H.V.24). Selon un autre participant à l'étude, «[...] Ça fait 9 ans que je suis ici [Rue Ste Catherine] et pour le moment tout va plus ou moins bien.[...] j'ai fait venir ma sœur pour m'aider. Quelque fois elle est ici le matin et moi je viens le soir et une autre fois c'est moi qui viens le matin et elle vient le soir. Ou si je m'absente pendant un séjour à New York ou au Sénégal, elle assure tout. J'ai confiance en elle [...]» (H.V.19). Et pour clore cette section : « [...] 6 mois après, j'avais pris la décision de monter un petit business pour import-export de produits africains tels que les

²⁷ C'est ce à quoi fait allusion Meintel (1993: 65) lorsqu'elle mentionne les stratégies économiques et organisationnelles des immigrants de la République Dominicaine dans la ville de New York. Elle fait appel aux notions d'*identité*, de *transethnicité* et de *transnationalité* pour indiquer que ces travailleurs étrangers créent des "entreprises ethniques" dans cette ville. Pour plus de détails sur ces aspects, voir Meintel (1993: 65-73; 2000: 77-81). C'est également le lieu de se référer aux travaux de Suárez Navaz (1995, 1998) dans lesquels ces thèmes ont été explorés en profondeur.

produits artistiques. En ces temps là [1992], il n'y en avait presque pas à Montréal. J'avais connu une ou deux boutiques seulement. Le garçon qui était propriétaire d'un de ces magasins [...] m'avait réellement initié à la question dans ce milieu nord-américain. Tu sais les choses sont différentes entre l'Europe et l'Amérique du Nord [...] Presque un an après mon arrivée ici, j'avais ouvert ma boutique avec l'appui du Sénégalais dont je te parlais tantôt et bien sûr avec celui de ma femme [...] » (H.V.29).

Évidemment, le démarrage d'une telle entreprise privée et autonome requiert des moyens financiers (le capital) et sociaux (capital humain et social) importants, de même que l'entretien ou le maintien du commerce. Parmi nos interviewés, certains pensent que malgré le désir d'un nombre croissant des candidats à cette activité économique, l'acquisition de ces moyens demeure l'obstacle majeur de l'expansion de l'entreprenariat sénégalais à Montréal. C'est pourquoi ils estiment qu'il faut plus de temps et de solidarité entre les Sénégalais/es, voire les Noirs Africains de Montréal, pour que se développe ce secteur d'activité. Aussi, mentionnent-ils que les personnes désireuses d'intégrer ce secteur d'activité doivent faire preuve d'un grand esprit d'entreprise, condition *sine qua non* pour bénéficier de quelque aide que ce soit de leur part.

CONCLUSION

Cette analyse des discours d'un groupe de Sénégalais résidents sur l'île de Montréal nous a permis d'avoir une vue d'ensemble de leurs expériences d'insertion au marché du travail. À la lumière des témoignages des participants à cette étude, nous observons que la plupart des activités économiques des immigrants sénégalais à Montréal se situent dans les secteurs secondaires du marché du travail (16 répondants sur 30). Les centres d'appels, notamment le télémarketing et le service à la clientèle, constituent des nids d'emplois où s'intègre une catégorie d'immigrants sénégalais. La durée de résidence à Montréal de la plupart d'entre eux varie entre cinq et dix-huit mois. Ici, le recours aux réseaux d'amis n'est pas déterminant dans leur processus d'insertion au travail : c'est plutôt les canaux d'information conventionnels tels que les journaux, les agences de placement et les centres d'emploi qui prennent le dessus.

Certes, on trouve également des immigrants d'origine sénégalaise dans la sphère du marché primaire mais en faible proportion (7 répondants sur 30). Ce sont, dans la plupart des cas, des femmes (4 femmes sur 7 répondants) qui travaillent comme éducatrices ou monitrices

de la petite enfance, enseignantes à l'école primaire, comme agents de service à la clientèle dans les banques, et comme rédactrices dans les médias. On y rencontre aussi quelques hommes (3 personnes) qui travaillent dans des bureaux comptables et des centres de service informatique, respectivement comme comptables et informaticiens. Cette différence entre hommes et femmes s'explique par une meilleure adéquation du profil professionnel de ces dernières aux besoins du marché du travail. Contrairement à la situation décrite dans les marchés secondaires, les réseaux informels semblent avoir plus d'importance dans le processus d'insertion à l'emploi des femmes.

La dynamique d'insertion au marché du travail de la majorité des hommes est semée de discontinuités dans la mesure où le changement d'emploi est fréquent suite à des fins d'ouvrage, des congédiements ou des abandons volontaires. Du coup, la durée de résidence de ces immigrants se révèle sans incidence significative sur leur mobilité de carrière ; la situation semble être contraire dans le cas des femmes. La différence entre la dynamique de travail des hommes et des femmes d'origine sénégalaise s'explique, en grande partie, par les caractéristiques des segments des marchés du travail (secondaire et primaire) dans lesquels s'intègrent les uns et les autres. Cette structuration du marché de travail montréalais conditionne l'accès à l'emploi : parallèlement à leurs qualités professionnelles, plusieurs d'entre eux sont employés dans les segments inférieurs du marché secondaire sur la base de leur apparence physique, caractère individuel et de leur appartenance à un groupe ethnique ou racial déterminé. Ils indiquent la discrimination ethnique comme un frein à l'insertion professionnelle. Ils font aussi allusion au racisme caché au sein des grandes entreprises de spécialistes dont ils sont victimes. C'est ici que les normes qui déterminent le recrutement, la formation, la carrière et la mobilité des travailleurs sénégalais peuvent être comprises en fonction de facteurs institutionnels, systémiques, économiques et technologiques.

Face aux limites imposées par les structures du marché du travail montréalais, certains sénégalais (5 répondants sur 30) décident de créer des emplois à leur propre compte (commerces d'objets d'art et restaurants sénégalais) en ayant recours à leur esprit d'entreprise et aux liens sociaux informels à caractère transnational ; ces liens sociaux véhiculent des informations, des services et des biens entre eux, leurs concitoyens restés au Sénégal et ceux de New York.

Dans ce contexte, il apparaît que globalement ces réseaux sociaux n'ont pas encore pu se constituer en moyens privilégiés d'insertion des personnes sénégalaises au marché du travail montréalais tel que cela se passe au sein d'autres minorités ethniques (les Asiatiques de Montréal, par exemple). C'est ici que la théorie des réseaux sociaux aide à comprendre cet

aspect de l'immigration sénégalaise à Montréal dans la mesure où elle met en exergue l'utilité du recours à ces réseaux au sein du collectif sénégalais et les limites de leur fonctionnement en tant que système global d'intégration au marché du travail. Dans notre cas d'étude, nous observons que les manifestations et les mécanismes de soutien, d'appui ou de support les uns/es aux autres ont moins d'ampleur que dans le cas d'étude à Madrid²⁸. Toutefois, l'impact de la segmentation du marché d'emploi sur leur insertion au travail s'avère de plus en plus évident.

BIBLIOGRAPHIE

- Bakis Henry, 1993. *Les réseaux et leurs enjeux sociaux*, PUF, Paris.
- Bernard Paul & Boisjoly Johanne, 1991. "Le travail en segments: matrice des protagonistes et rémunération du travail" *Sociologie et sociétés*, vol. 23, n°2, pp. 151-168.
- Bernard Paul & Boisjoly Johanne, 1992. "Les classes moyennes: en voie de disparition ou de réorganisation?" dans D. Gérard (dir.) *Le Québec en jeu. Comprendre les grands défis*, Montréal: Presse de l'Université de Montréal, pp.297-334.
- Boisjoly Johane, 1987. *Segmentation économique, segmentation du marché du travail et profils de détermination du revenu d'emploi*, Thèse de doctorat, Université de Montréal, Montréal.
- Bonacich Edna, 1972. "A theory of ethnic antagonism: the split labor market" *American Sociological Review*, vol.37, n°1-6, pp.547-559.
- Boyd Monica & Humphreys Elizabeth, 1980. "Différences de revenu et inégalités sur les marchés du travail entre hommes et femmes au Canada", *Observation sur les revenus au Canada*, Ottawa : Conseil économique du Canada, pp.453-474.
- Boyd Monica, 1989. "Family and Personal Networks In International Migration:

²⁸ Dans une étude antérieure portant sur l'immigration sénégalaise à Madrid (Wabgou, 2001), nous étions arrivés à une conclusion totalement différente : les liens de solidarité établis entre individus et groupe de personnes faisaient d'eux un collectif relativement bien organisé autour de réseaux sociaux formels (association des Sénégalais et autres institutions d'appui aux immigrants) et informels (amis, frères mourides, etc.). Ces derniers peuvent aussi avoir une connotation ethnico-religieuse : ce sont des réseaux informels intra-ethniques et transnationaux dont ils se servent pour mener à bien leurs activités commerciales.

- Recent Development And New Agendas”, *International Migration Review*, vol.23, n^o87, pp.638-670.
- Cachón Lorenzo, 1995. “Marco institucional de la discriminación y tipos de inmigrantes en el mercado de trabajo en España”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, n^o69, Janvier-Mars, pp.105-124.
- Cachón Lorenzo, 1997. “Segregación sectorial de los inmigrantes en el mercado de trabajo en España”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n^o10, serv.Publ.UCM., Madrid, pp. 49-73.
- Doeringer, Peter B. & Piore, Michael J., 1985/1971. *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, España (Version originale 1971. *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books, Massachusetts).
- Doeringer Peter B. & Piore Michael J., 1983. “El paro y el mercado dual del trabajo”, dans Luis Toharia (comp.) *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*, Alianza Editorial, Madrid, pp. 307-320.
- Edwards Richard C. 1975. “The Social Relations of Production in the Firm and Labor Market Structure” dans Richard C. Edwards, Michael Reich & David M. Gordon (ed.) *Labor Market Segmentation*, D.C.Heath- Lexington, Mass.; Toronto, pp. 3-26.
- Gislain Jean-Jacques, 1986. “Segmentation du système d’emploi au Québec”, *Le travail au minimum*, vol. 3, 101-143.
- Granovetter Mark, 1995. *Getting a job. A study of contacts and carriers*. Chicago and London, the University of Chicago Press, 251 p.
- Gurak Douglas T. & Caces Fe, 1998. “Las redes migratorias y la formación de sistemas de migración” dans Graciela Malgesini (comp.): *Cruzando fronteras*, Icaria, Barcelona, pp.75-110.
- Hamel Sonia, 2000. *La socialisation politique des réfugiés Chiliens de la première vague à Montréal*, Mémoire de Maîtrise, Université de Montréal, Montréal.
- Juteau Danielle (1999): *L’Ethnicité et ses frontières*, Presses de l’Université de Montréal, Canada.
- Labelle Micheline, Larose Serge & Piché Victor, 1983. “Émigration et immigration: les Haïtiens au Québec”, *Sociologie et Sociétés Montréal*, vol. XV, n^o2, 73-88.
- Leclercq Éric, 1999. *Les théories du marché du travail*, La pensée économique contemporaine 4: Seuil, Paris.
- Lemieux Vincent, 1999. *Les réseaux d’acteurs sociaux*, PUF, Paris.

- Lévesque Anne, 1986. *Mobilité de carrière et segmentation du marché du travail*, Montréal: Université de Montréal, 147 p.
- Meintel Deirdre, 1993. "Transnationalité et transethnicité chez les jeunes issus de milieux immigrés à Montréal", *Revue Européenne des Migrations Internationales (REMI)*, vol.9, n^o3, pp. 63-79.
- Meintel Deirdre, 2000. "Transnationalité et renouveau de la vie festive capverdienne aux Etats-Unis", *Revue Européenne des Migrations Internationales (REMI)*, vol.16, n^o2, pp.77-90.
- Moreno Maestro Susana, 2005. "La cofradía *mouride* en la emigración senegalesa: ¿Agente de desarrollo?", disponible sur le site: http://www.musulmanesandaluces.org/hemeroteca/77/Tariqa%20Mouride.htm#_edn8
- Ouellet Francine & Marie-Christine Saint-Jacques, 2000. "Les techniques d'échantillonnage", dans Robert Mayer Francine Ouellet, Marie-Christine Saint-Jacques, Daniel Turcotte *et al.*(eds.), *Méthodes de recherche en intervention sociale*, Gaëtan Morin, Québec, pp.71-90.
- Ouellet Normand, 1978. *L'immigration et le marché du travail: une évaluation du processus de sélection et d'intégration des immigrants au Québec, 1968-1975*, Direction de la recherche du Ministère de l'immigration, Études et documents, n^o 4, Québec.
- Portes Alejandro, 1995. "Economic Sociology and the Sociology of Migration: A Conceptual Overview" in Alejandro Portes (ed.), *The economic sociology of immigration: essays on networks, ethnicity and entrepreneurship*, New York: Russell Sage Foundation, pp. 1-41.
- Portes Alejandro, 1998. "Social capital: its origins and applications in modern sociology", *Annual Review of Sociology*, No.24, pp.1-24.
- Portes Alejandro & Rumbaut, Rubén G., 2001. "Conclusion. The forging of a New America: Lessons for theory and Policy" in Rumbaut Rubén & Portes Alejandro (ed.), *Ethnicities. Children of immigrants in America*, University of California Press, Los Angeles, California, pp.301-317.
- Portes Alejandro & Rumbaut Rubén G., 1996. *Immigrant America. A portrait*, University of California Press, Los Angeles, California.
- Portes Alejandro & Böroz, Josef (1998). "Inmigración contemporánea: perspectivas Teóricas sobre sus determinantes y modos de acceso", en Graciela Malgesini (comp.): *Cruzando fronteras: migraciones en el sistema mundial*, Icaria

- Fundación, Barcelona, pp.43-73.
- Piore Michael J., 1975. «Notes for a theory of Labor Market Stratification», dans R.C. Edwards, M. Reich et D.M. Gordon (ed.) *Labor Market Segmentation*, Toronto: D.C. Heath, Lexington Books, pp. 125-150.
- Piore Michael J., 1983. “El dualismo como respuesta al cambio y a la incertidumbre” dans Luis Toharia (comp.) *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*, Alianza editorial, Madrid, pp. 223-254.
- Polèse Mario & Lê Ming Agnès, 1978. *L’impact à court terme de l’immigration Internationale sur la production et l’emploi au Québec, 1968-1975*, Direction de la recherche du Ministère de l’immigration, Études et documents, n^o3, Québec.
- Renaud Jean et al., 2001. *Ils sont maintenant d’ici!: les dix premières années au Québec des immigrants admis en 1989*. Ste Foy. Québec: Les publications du Québec.
- Requena Felix, 1991. *Redes sociales y mercado de trabajo: elementos para una teoría del capital internacional*, CIS, Espagne.
- Suárez Navaz Liliana, 1995. “Les Sénégalais en Andalousie”, *Mondes en Développement*, Tome 23, n^o91, pp.55-91.
- Suárez Navaz Liliana, 1998. “Los procesos migratorios como procesos globales. El caso del transnacionalismo senegalés”, *OFRIM*, Suplementos, diciembre, pp.40-63.
- Scott John P., 1991. *Social network analysis : a handbook*, Newbury Park: Sage Publications, Londres.
- Termote Marc, Mathews Georges & Benyahia Hadj, 1978. *L’impact de l’immigration internationale sur la croissance économique à long terme du Québec, 1968-1975*, Direction de la recherche du Ministère de l’immigration, Études et documents, n^o5, Québec.
- Toharia Luis, 1983. “Introducción” dans Luis Toharia (comp.) *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*, Alianza editorial, Madrid, pp. 9-37.
- Villa Paola, 1990. *La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.
- Wabgou Maguemati, 2001. *Inmigración Subsahariana en España: los senegaleses en Madrid*. Thèse de doctorat, Madrid. 629 p.
- Wabgou Maguemati, 2003. *Immigrants sénégalais et marché du travail à Montréal*. Rapport de recherche post-doctorale (CEETUM), Montréal, 250 p.
- Wabgou Maguemati, 2006. “The Transnational Senegalese Community. Migrants’ contributions to Development”, *Communication*, présentée au

International Expert Meeting. International Migration and National Development: Viewpoints and Policy Initiatives in the Countries of Origin, 23-25 august 2006, Nijmegen, The Netherlands, 35 p, disponible sur le site:
<http://www.ru.nl/fm/migrationanddevelopment/>