



جامعة مولود معمري - تيزي وزو -

كلية الحقوق و العلوم السياسية

مدرسة الدكتوراه في القانون و العلوم السياسية

قسم العلوم السياسية



أثر سياسة الهجرة على تشغيل المهاجرين في الكيبك
دراسة حالة المهاجرين الجزائريين في مدينة مونتريال
2013/2009

مذكرة ماجستير في العلوم السياسية: تخصص سياسات عامة مقارنة

إشراف الاستاذ الدكتور :

بغزوز عمر

إعداد الطالب :

دحمون مرزوق

أعضاء لجنة المناقشة

أ/د كاشر عبد القادر، أستاذ التعليم العالي، جامعة مولود معمري تيزي وزو..... رئيسا

أ/د بغزوز عمر، أستاذ التعليم العالي، جامعة مولود معمري تيزي وزو..... مشرفا و مقرا

د/ بن يوسف نبيلة، أستاذة محاضرة أ، جامعة مولود معمري تيزي وزو.....ممتحنة

د/ فضيلة عكاش، أستاذة محاضرة أ ، جامعة مولود معمري تيزي وزو.....ممتحنة

تاريخ المناقشة: 6 جانفي 2016

إهداء

أهدي ثمرة جهدي
إلى التي حملتني وسهرت من أجلي أمي الحبيبة
وإلى أبي العزيز.

جدتي
"دا يحييا" يرحمه الله الذي سيضل كبيرا "ذامقران".

كريمة نعم السند

إلى إخوتي وأخواتي
وإلى الأستاذ المشرف الذي أمدنا بالمساعدة بغزوز عمر"

وإلى كل الأصدقاء والصديقات
إلى كل من حميد، خالد، ماسينيسا
وكل طلبة الماجستير في الدراسات السياسية التطبيقية في جامعة شربروك .

دحمون مرزوق

كلمة شكر

إلى اللّذين قال الله فيهما: "وبالوالدين إحساناً"

إلى التي احتضنتني وضحت بالنفس والنفيس من أجلي "أمي" الغالية التي
قاسمتني حلو الحياة ومرّها

إلى "أبي" الذي جاد علي بالعلم والنصائح والمال وساهم في توجيهي طوال
مشواري الدراسي.

إلى إخوتي.

إلى كل من ساعدني في انجاز هذا العمل.

دعمون مرزوق

شكر و عرفان

في هذا المقام المتواضع لا تفوتني فرصة تقديم كل عبارات الشكر و الامتنان
للاستاذ الفاضل بغرور عمر على مرافقتي لي طوال فترة اعداد هذه المذكرة في
مختلف اطوارها التي كانت صعبة لعدد من الاعتبارات على رأسها البعد عن
الجامعة

فشكرا و الف شكر استاذي الفاضل

كذلك اشكر لجنة المناقشة على سهرها و حرصها التام على تقييم جدي و مثالي
ينم علي حقيقة عملي هذا المتواضع . هذا حرصا منهم على تنمية القدرات
المنهجية التي نعتبرها ثمينة على المدى البعيد

فشكرا لكم كل باسمه . شكرا

دحمون مرزوق

قائمة المختصرات:

المختصر	التسمية الكاملة
SQ	هيئة الاحصاء الكندية
ISQ	معهد الاحصاء للكيبك
LIPR	قانون الهجرة و حماية الاجئين
PEQ	برنامج الخبرة الكيبكية
OCDE	منظمة التعاون و التنسيق الاقتصادية
TCRI	طاولة توطيد خدمة الاجئين و المهاجرين
MICC	وزارة الهجرة و التجمعات الثقافية
EQ	وكالة التشغيل في الكيبك
MELS	وزارة التربية و الترفيه و الرياضة
CAMPO-PI	لجنة ادماج المهاجرين
IQ	لجنة الاستثمار في الكيبك
MRCI	وزارة المواطنة و المهاجرين
CIQ	مجلس ما بين المهن للكيبك
OPQ	الديوان المهني للكيبك
PANA	برنامج استقبال المهاجرين الجدد
PILI	برنامج الادماج اللغوي للمهاجرين
PAFILI	برنامج المساعدة المالية للمتدرسين
OLF	ديوان اللغة الفرنسية
CSQ	شهادة الانتقاء للكيبك
CDPJ	مجلس حقوق الافراد و الشباب

قائمة الجداول و الاشكال

قائمة الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	جدول يوضح مقارنة نقاط قوة ملف الهجرة و نقاط ضعف المترشح لدخول سوق العمل من خلال الدراسات السابقة	3
02	جدول يوضح ملخص مقارنة نظرية التنظيم و اعادة التنظيم	26
03	جدول: يوضح فئة المساهمة الإقتصادية ونسبتهم في إعداد المهاجرين الكلي	33
04	جدول يوضح العناصر الأساسية في شبكة الاختبار ومختلف النقاط الممنوحة لها على مر السنوات 2002/1967	37
05	جدول يوضح تطور شبكة نقاط القبول للهجرة الخاصة بالكيبك من عام 1996 إلى 2009	40
06	جدول يوضح شبكة النقاط المطبقة في إقليم الكيبك لفئة العمال المؤهلين 2009.	41
07	جدول يوضح التحويلات المالية القادمة من الحكومة الفدرالية لوزارة الهجرة في الكيبك.	49
08	جدول يوضح الفارق ما بين ميزانية وزارة الهجرة في الكيبك وقيمة التحويلات الفدرالية.	49
09	جدول يوضح البرامج التي تستفيد من الدعم بشكل أكبر والتي تستفيد بصفة أصغر من نظيراتها.	51
10	جدول يوضح برامج التكوين اللغوي والجهة المقدمة له .	53
11	جدول يوضح برامج الإعلام و التقييم.	57
12	جدول يمثل برنامج التكوين والترقيات المهنية	60
13	جدول يمثل الإطار القانوني لمساعدة المهاجرين في الإدماج.	60
14	جدول يوضح أعمار المهاجرين المتقدمين إلى الكيبك ما بين 2010 إلى 2012.	63
15	جدول يوضح اللغات المتحكمة من طرف المهاجرين 2001-2010.	63
16	جدول يمثل ملخص الفصل الاول	65
17	جدول يمثل نسب البطالة و التشغيل لدى المهاجرين الجدد في كندا 2006.2001	73
18	جدول يوضح البطالة عند المهاجرين وفق مؤشر الوقت الذي قضاه المهاجر في كندا	75
19	جدول يوضح نسب التشغيل و البطالة للمهاجرين و السكان الأصليين حسب المقاطعات 2006.	76
20	جدول يوضح نسب البطالة لدى المهاجرين حسب بلدانهم الأصلية والمقاطعة.	77

78	يوضح نسب تشغيل المهاجرين في ثلاث مقاطعات حسب مكان اصدار المؤهل العلمي	21
79	جدول يمثل نسب التشغيل و البطالة ما بين المهاجرين و السكان الأصليين حسب المقاطعة 2011.	22
83	جدول يمثل حظوظ الوقوع في عمل مؤقت كعمل رئيسي حسب (الجنس والحالة القانونية للمهاجر و الانتماء إلى الأقليات ما بين 2002-2001)	23
84	جدول يمثل تطور نسب ظهور المهاجرين في العمل المؤقت حسب المدة الزمنية المقضية في الكيبك	24
86	جدول يمثل نسب تصغير المستوى لدى المهاجرين و السكان الأصليين.	25
103	جدول يقدم الخصائص المعرفة لعينة البحث أربع (04) وكالات تشغيل.	26
109	جدول يمثل توزيع المناطق المصدرة للمهاجرين للكيبك 2011.2002	27
115	جدول يمثل تقسيم عينة البحث وفق مؤشر الوضعية القانونية للمهاجر.	28
116	جدول يمثل تقسيم العينة حسب مدة عملهم لصالح الوكالة.	29
117	جدول يبين تقسيم العينة من خلال مؤشر الأجر	30
121	جدول يمثل تطور أجور عينة البحث	31
122	جدول لتقسيم العينة وفق القرابة الاثنية بين العامل مع صاحب وكالة التشغيل.	32
132	جدول يوضح المناهج والآليات التي استخدمناها لغرض البحث الأهداف الموجودة منها والظروف التي دفعتنا لاستخدامها.	34
134	جدول يمثل تزايد عدد المهاجرين للكيبك سنويا	35
136	جدول يمثل تطور المهاجرين الجزائريين المقيمين في الكيبك ما بين 1996 إلى 2006.	36
140	جدول يمثل تقسيم المهاجرين للكيبك حسب الجنس	37
142	جدول يمثل التقسيم العمري للمهاجرين (2001-2010).	38
145	جدول يوضح تقسيم المهاجرين للكيبك حسب سنوات الدراسة.	38

قائمة الاشكال

رقم الجدول	عنوان الشكل او الخريطة	الصفحة
01	شكل يوضح الاطر المكانية المستعملة في الدراسة	10
02	مخطط يمثل عملية الاندماج والفواعل المشاركة فيها حسب ميلتون غوردون.	29
03	شكل يوضح مكونات فئة الهجرة الاقتصادية في الكيبك	33
04	شكل يوضح المعادلة الجديدة لسياسة الهجرة	36
05	شكل يوضح النموذج المعرفي الذي اعتمده في دراسة سوق العمل.	70
06	شكل يمثل توزيع العمال نوع العمل في كندا عام 2001	80
07	مخطط يمثل تطور أجور المهاجرين مقارنة مع المواطنين الأصليين.	89
08	مخطط يوضح بيان عمل وكالات التشغيل.	96
09	خريطة تمثل المجال الفضائي لنشاط وكالة efficacité	105
10	مخطط يوضح خطوات ومراحل عقد أبرمته وكالة "Frigora"	106
11	شكل يمثل تقسيم العينة وفق مؤشر الجنس .	107
12	شكل يمثل تقسيم العينة وفق الأعمار	109
13	شكل يمثل توزيع عينة البحث حسب المستويات الدراسية المختلفة.	111
14	شكل يوضح تقسيم العينة وفق وقت وصولهم للكيبك.	113
15	شكل يمثل عملية إستقراء الفرضيات (المنهج الإستقرائي)	130
16	شكل يمثل عملية البناء التصوري للتجربة في العلوم الاجتماعية.	131
17	شكل يمثل نسب المهاجرين الجزائريين في الكيبك ومنتريال وكندا	135
18	خريطة تمثل إنتشار المهاجرين الجزائريين في مدينة مونتريال عام 2006	137
19	شكل يمثل تطور نسبة الخصوبة في الكيبك.	139
20	شكل يمثل تقسيم العينة حسب مؤشر الاعداد.	141
21	شكل يمثل تقسيم العينة حسب مؤشر الحالة العائلية.	141
22	شكل يمثل تقسيم العينة حسب مؤشر المستوى التعليمي .	143
23	شكل يمثل تقسيم العينة حسب ميدان الدراسة في الجزائر.	144
24	شكل يمثل تقسيم العينة حسب اللغات المتحكم فيها	146
25	شكل بياني يمثل توزيع المهاجرين حسب تحكمهم في اللغات.	146
26	شكل يمثل تقسيم العينة حسب خبراتهم المهنية.	147

148	شكل يمثل التمثيل الصوري لخصائص عينة البحث	27
149	شكل يمثل تقسيم العينة حسب حالتهم في سوق العمل	28
149	شكل يمثل تقسيم العينة حسب مؤشر مطابقة المؤهل العلمي للمهاجر مع ميدان النشاط.	29
151	شكل يمثل تقسيم العينة حسب العلاقة ما بين الخبرة المهنية المكتسبة في الجزائر والعمل المحصل عليه في الكيبك.	30
153	شكل يمثل تقسيم العينة حسب مجال نشاطهم الاقتصادي	31
155	شكل يمثل تقسيم العينة حسب لغة العمل	32
156	شكل يمثل تقسيم العينة حسب نوع العمل الذي يزاوله المهاجر الجزائري في مدينة مونتريال	33
157	شكل يمثل تقسيم العينة حسب العلاقة ما بين المجهود المبذول و الأجر الممنوح للمهاجر	34
159	شكل يمثل تقسيم العينة حسب تعرضهم لحالات من التمييز	35
160	شكل يمثل تقسيم العينة حسب الآليات التي يستخدمها المهاجرين للبحث عن العمل	36
162	شكل يمثل تقسيم العينة حسب الآليات التي يستخدمها المهاجرين للبحث عن العمل	37

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
187	امثلة عن تطبيقات الدخول لوكالة التشغيل	(01)
189	مثال يوضح هشاشة وضعية عمال وكالات التشغيل	(02)
191	عملية جدولة معطيات البحوث الميدانية	(03)
197	مراسلة من بلدية مونتريال	(04)
199	استمارات الاستبيان المستعملة في البحث الميداني	(05)

مقدمة

1- مقدمة:

تعد كندا من أكبر الدول استقبالا للمهاجرين في العالم نظرا لعديد من الأمور يأتي على رأسها ضعف نسب خصوبة المرأة الكندية، زيادة إلى الحاجة الملحة إلى اليد العاملة في ضل النمو الاقتصادي الكبير الذي تعرفه على مستوى مقاطعاتها العشر.

هذه العوامل مجتمعة ستؤثر لا محالة على وعاء اليد العاملة الناشطة خاصة اذا اضفنا اليها معدلات الشيخوخة المرتفعة لدى العمال الموجودين اصلا .

لتغطية هذا العجز الدائم في اليد العاملة، كان أمام كندا حلين اثنين هما:

1- زيادة اعداد المواليد.

2- زيادة اعداد المهاجرين

كما نلاحظ هنا الحل الأول يعد حلا بعيدا ولا يمكن قياس أثره إلا بعد مرور وقت طويل لذلك كان الاتجاه الدائم يتجه نحو قبول اعداد متزايدة من المهاجرين، اتجاه يعتبر صبغة دائمة لمعظم الحكومات المتعاقبة ، فمنذ بداية القرن 21 استقبلت كندا ما معدله 225000 مهاجر كل سنة رقم تضاعف إلى حدود 248748 في 2011.¹

في مقاطعة الكيبك التي لها موقع خاص في المملكة الكندية ، كان الاجماع عام 2006 على كون سياسة الهجرة لا يجب أن تخرج عن ثلاث (03) أطر رئيسية هي:

- حماية اللاجئين.

- المساهمة الاقتصادية.

- التجمع العائلي.

ثلاثة اطر رئيسية توجه عملية تدفق المهاجرين ، تدفق كما يمكن ملاحظته غير عادل فنمط المساهمة الاقتصادية يأخذ حيزا كبيرا في نسب الهجرة نظرا لكون السلطات تتجه نحو نمط تؤكد فيه ربط السوق بسياسة الهجرة، فما بين نسبة 1986 إلى غاية 2001 تضاعفت نسبة هذه الفئة من

¹ « Diversité ethniques et immigration », Statistique Canada , Selon le site internet - <http://www.statcan.gc.ca/pub/11-402-x/2012000/chap/imm/imm-fra.htm?fpv=30000>
Visité le 22.11.2014 a 00.26 heure de Montréal

36% إلى 62.8% ، ما يؤكد كذلك المقاربة التي تؤكد ضرورة ربط السوق و مؤشراتته في تحديد عدد و نوع وطبيعة المهاجر المستقبلي.

هذه النظرة التي تبنتها حكومات الكيبك غدتها نوع من الحرية و الاستقلالية التي حضت بها منذ السبعينات، حرية تمتد الى حد اختيار المترشحين سواء في الكم او النوع ،فمنذ تأسيس اول وزارة للهجرة لهذه المقاطعة كانت تحاول توسيع صلاحياتها على حساب السلطات المركزية في اوطاوا ، امر اتى بعد صراع مرير دام لسنوات وصل إلى درجة اعطاؤها حرية اختيار طرق تأهيلهم في سوق الشغل.

هذا من جهة و من جهة أخرى و حسب الكثير من الدراسات تؤكد ان المهاجرين يسجلون نسب عالية من البطالة سواء في الكيبك أو غيرها من المقاطعات العشر لكندا ، مع شيء من الخصوصية في الكيبك لكون ظاهرة البطالة تعرف مستويات عالية .

إن الإشكالية الرئيسية التي تعيق عملية الاندماج المهني للمهاجرين في الكيبك تعد محور العديد من الدراسات و مما يمكن قوله في بداية هذه الاطروحة يمكن تلخيصه في هذا الجدول جدول رقم (01) يوضح مقارنة نقاط قوة ملف الهجرة و نقاط ضعف المترشح لدخول سوق العمل من خلال الدراسات السابقة

نقاط قوة ملف الهجرة للكيبك	نقاط ضعف المترشح لدخول سوق العمل في الكيبك
- المؤهلات العلمية	- عدم الاعتراف بالشهادات الأجنبية
- الخبرة العملية	- عدم الاعتراف بالخبرة الأجنبية
- التحكم في اللغة	- عدم إتقان اللغتين (الفرنسية و الإنجليزية)

من اعداد الطالب وفق دراسات سابقة

لذلك فالمهاجرين يعانون في العديد من المراحل أبرزها دخول سوق العمل الكندي ، هذا ما يمكن ملاحظته من خلال ارتفاع نسب البطالة و ضعف الدخل امام السكان الأصليين.

2- أهمية الموضوع:

في الكيبك، شخصين من أصل خمسة مولودين خارج كندا، هذا الرقم يبين لنا أن مختلف الدراسات التي تكون محورها الهجرة، الإدماج، التعدد الثقافي، تعدد بالأهمية بمكان أن وزارة الهجرة و الإدماج تمنح العديد من المنح لدراسة هذه المواضيع.

لكن أهمية الموضوع بالنسبة لنا تمكن في كون:

- هذه الدراسة بإمكانها إعطاء العديد من التوضيحات و الحقائق التي يمكنها أن تكون في مجملها مؤشرات عند اتخاذ القرارات.
- تساهم هذه الدراسة كذلك في فهم السلوك الاجتماعي للمهاجرين خاصة ما يعنى بالشغل في ظروف استثنائية كالهجرة.
- هذه الدراسة تربط ما بين مختلف سياسات الهجرة مع سياسات الإدماج.
- اعداد صورة لوضعية المهاجرين الجزائريين في سوق العمل الكندي.

وتبقى أهمية هذه الدراسة في كونها تعالج إشكالية تشغيل المهاجرين وفق ديناميكية سياستين عامتين هما سياسة الهجرة و سياسة الإدماج، وتشكل تفاعلي على هذا الشكل:

سياسة الهجرة ← مهاجرين ← سياسة الادماج ← سوق العمل .

3- أسباب اختيار الموضوع:

إن الأسباب التي دفعتنا لدراسة هذا الموضوع عديدة ويمكن تقسيمها إلى موضوعية و ذاتية.

أ- الأسباب الموضوعية:

- هذا الموضوع يدخل في صميم دراسة السياسات العامة المقارنة.
- الموضوع ذو أهمية بالغة في الوقت المعاصر أين تكثر فيه التحركات البشرية في العالم ما جعل من ظاهرة الهجرة من تحديات الأمم المتحدة وكل البلدان في العالم.

- للموضوع أيضا أهمية بالغة في عالم يعرف اتجاهها واحدا نحو العولمة الثقافية ما يجعل الاحتكاكات ما بين المجموعات الأثنية لا مفر منها وكندا تقدم لنا نموذجا للحوار الثقافي المرسوم عن طريق سياسة التعددية الثقافية.
- تزايد عدد المهاجرين الجزائريين إلى كندا، ما يجعل دراسة مثل هذه مجهرا لفهم وضعيتهم في كندا والكيبك على الخصوص.
- إمكانية تطبيق مختلف النظريات الاجتماعية الاقتصادية على موضوع الدراسة.

ب- الأسباب الذاتية:

- رغبتني في المشاركة في هذا الحقل العلمي المحيط بظاهرة الهجرة.
- توصيات العديد من الأساتذة و المختصين في هذا المجال .
- خصوصيات المجتمع الكندي الذي حفزني لدراسة عمليات صنع القرار العام في جو تعددي خاصة من الجانب الثقافي.
- ميلي إلى الدراسات الاجتماعية السياسية.
- رغبتني في استكشاف حقل علمي تطبيقي كالهجرة اين يمكن المزوجة ما بين الاطر النظرية و التطبيقية .

4- الدراسات السابقة:

كما قلنا في السابق إن دراسة موضوع الهجرة و المهاجرين في كندا كثير التداول في الأوساط العلمية و الأكاديمية في كندا ومن بين هذه الدراسات يمكن أن نذكر أهمها:

✓ **الدراسة الاولى :** هي دراسة قام بها "مارك كوامي" تحت عنوان " l'integration des femmes immigrantes au marché de travail au Québec"²

خصوصية هذه الدراسة في كونها تتطرق إلى إشكالية دمج المرأة المهاجرة في سوق التشغيل، لخصت هذه الدراسة إلى كون المرأة المهاجرة الى كندا لا تعاني من العنصرية بل تعاني من مشاكل عديدة على غرار عدم الإعراف بالشهادات و الخبرة، إذا فقد كذب مارك كوامي في هذه الدراسة أطروحة كون المرأة المهاجرة تعاني من العنصرية على مستويين:

- كونها امرأة
- كونها مهاجرة.

و اكد ان سبب تدهور نتائجها يعود لأسباب تمس كل المهاجرات و ليس ناتج عن فعل عنصري ضدهن .

² KOMOE MARAKI, « l'intégration des femmes immigrantes au marché de travail au Québec ». (mémoire de maîtrise ,université de Québec à Montréal ,Québec, canada ,23 .

✓ **الدراسة الثانية:** دراسة قام بها المعهد العالي للبحوث في السياسات العامة تحت عنوان:

« Les difficultés d'insertion en emploi des immigrants du Maghreb au Québec »³

هذه الدراسة استندت إلى إحصائيات و عمل ميداني واسع قام به هذا المعهد ، كان هدفه الكشف عن نقاط الضعف في عمليات دمج المهاجرين في الكيبك، وعالج إشكالية الإدماج في سوق عمل متنوع ثقافيا و عقائديا ، قد لخصت هذه الدراسة إلى ما يلي:

- يجب دعم الحوار ما بين كل الأطراف للوصول إلى عملية دمج ناجعة للمهاجرين مع احترام خصوصيتهم الثقافية.
- لخصت كذلك إلى ان عدم التدخل في هذا الاتجاه سوف يؤدي إلى عمليات إحتواء سلبية ما يجعل من المهاجرين المغاربة يحسون وكأنهم مواطنون من الدرجة الثانية.
- أكدت هذه الدراسة أن عدم معالجة المشاكل على مستوى سوق العمل و التشغيل سوف يخلق العديد من الإشكالات الثقافية على المستوى البعيد.

✓ **الدراسة الثالثة :** هي دراسة قامت بها "فرح بيروبي" "FARRAH BERUBE" تحت عنوان:

« Média et insertion des immigrants : le cas des récents immigrants latino-américains en Processus s'insertion à Québec »⁴

هي دراسة نوعية أي أنها لم تركز على الإحصاءات بل اتجهت إلى تحليل أثر البرامج و الجرائد الناطقة باللغة البرتغالية و الاسبانية على نوعية إدماج المهاجرين في الكيبك.

✓ **الدراسة الرابعة:**

"Communication interculturel et processus d'intégration des nouveaux immigrants Marocains au Québec"⁵

³Sébastien Arcand et Michèle Vatz-Laaroussi, « les difficulté d'insertion en emploi des immigrants du Maghreb au Québec. Une question de perspective », **le choix**, québec .Vol. 15, n o 3, mars 2009 ISSN 0711-0685,3 .

⁴ Farrah Bérubé , « média et insertion des immigrants : le cas des recents immigrants latino- américains en processus d'insertion a Québec » .(mémoire de doctorat en communication ,université de Québec à Montréal ,Québec ,2009)

⁵ Mustapha Belabdi, « communication interculturelle et processus d'intégration des nouveaux immigrants Marocains au Québec »,(mémoire de doctorat en communication ,université de Québec à Montréal ,Québec ,2010)

. في هذه الدراسة قام مصطفى بلعدي بدراسة عكسية لظاهرة الهجرة و الإدماج و طرح إشكالية مساهمة المجتمع المستقبل للمهاجرين و مستوى قبوله لوجود مهاجرين غرباء على مستواهم، خاصة في سوق العمل.

✓ الدراسة الخامسة قام بها المختص في شؤون الهجرة "مود بوليت" MAUD "BOULET" تحت عنوان:

"L'évolution de la qualité d'emploi des immigrants du Canada par rapport au natifs"⁶

في هذه المذكرة يطرح المؤلف إشكالية ضعف نسب مشاركة المهاجرين أمام السكان الأصليين لكندا في سوق العمل هذا من جهة، ومن جهة أخرى قام بدراسة مقارنة لتأكيد أن سياسات الهجرة الخاصة بالكيبيك تختلف في الأهداف و في النتائج، هذا ما بينه في دراسة مقارنة لوضع المهاجرين في خمس (05) مقاطعات منها الكيبك، لخصت هذه دراسة إلى كون الكيبك بسياستها للهجرة تساهم بشكل كبير في عرقلة إدماج المهاجرين، مقدما العديد من الاقتراحات التي في مجملها تنادي الى إعادة النظر في طريقة اختيار المهاجرين.

5. الإشكالية:

بعد قراءات عديدة لهذه الدراسات و دراسات أخرى نلاحظ بعض المؤشرات التي سوف تحدد لنا الإشكالية البحثية التي سوف تكون خلاصة لملاحظة هذه الدراسات السابقة.

- 1- الكيبك عبارة عن مقاطعة مكونة من مهاجرين ذوي أصول مختلفة.
- 2- المهاجرون يجدون صعوبات كثيرة في عملية الإدماج المهني سواء في كندا أو الكيبك.
- 3- حكومة الكيبك لها صلاحيات واسعة سواء في عملية إختيار او دمج المهاجرين.
- 4- المهاجرين هم ضحايا نقاط كانت في السابق نقاط قوة في ملفات الترشيح للهجرة.
- 5- لغة، خبرة، مؤهلات كندية هي من أهم المعوقات التي تحول دون دمج مثالي للمهاجرين في سوق العمل الكندي.
- 6- سياسة الهجرة في الكيبك مختلفة عن مثيلتها الفدرالية.
- 7- البطالة تمس بشكل ملحوظ المهاجرين دون السكان الأصليين و يمس الكيبك دون المقاطعات الأخرى.

بعد تقديم هذه المؤشرات البسيطة يمكن لنا صياغة الإشكالية البحثية التالية:

"ما مدى مساهمة سياسة الهجرة في إدماج المهاجرين في سوق العمل في الكيبك -كندا-؟"

⁶ Maude Boulet, « L'évolution de la qualité d'emploi des immigrants du Canada par rapport aux natifs : une comparaison interprovinciale ». (Thèse de doctorat, Faculté des études supérieures et postdoctorales, Faculté des arts et des sciences , Université de Montréal, Canada , Juin, 2013.)

سنفكك هذه الإشكالية إلى محاور رئيسية تسهل لنا الدراسة يمكن إقتراح الأسئلة البحثية التالية:

- 1- هل سياسة الهجرة و الإدماج متناسقتان في الكيبك؟
- 2- هل سوق العمل في الكيبك يسهل عملية الإدماج المهني للمهاجرين ؟

6. الفرضيات:

إن دراستنا كما قلنا كمية تجريبية، لذلك فسوف نقوم بالخطوات التالية لغرض صياغة فرضية رئيسية و فرضيات ثانوية:

✓ المتغيرات:

- **المتغير الرئيسي (المستقل):** هي سياسة الهجرة في الكيبك و كندا اللتان تحددان نوع و كم عدد المهاجرين المقبولين في كل عام.

لقد وصفنا هذا المتغير بالمستقبل لأنه زمنيا سابق للمتغير التابع الذي نوضحه فيما بعد.

- **المتغير التابع** هو عملية دمج المهاجرين في سوق العمل في الكيبك وذلك وفق مؤشرات كمية كنسب الشغل و البطالة.

← **الفرضية:** إذا و عندما نجمع هذين المتغيرين وفق اتجاه تأثير المستقل على التابع يمكن لنا صياغة الفرضية التالية:

"إن صعوبة إدماج المهاجرين في سوق العمل راجع إلى عدم تناسق ما بين سياسة الهجرة و سياسة الإدماج"

في هذا السياق يمكن لنا إدراج فرضيتين تسهلان عملية الدراسة وهما كالتالي:

- 1- إن هيكل سوق الشغل في الكيبك لا يساعد المهاجرين في عملية الإدماج.
- 2- ان سوء ادمج المهاجرين يعود الى عدم التناسق ما بين سياسة الهجرة و الادماج

7. الإطار المكاني و الزماني للدراسة:

في بحثنا هذا سوف نقوم بدراسة كمية للموضوع ، نترجمه مختلف الأرقام و الإحصاءات التي سوف نراها و نعرضها في بحثنا هذا ، هذه الأرقام سنعرضها وفق اطر زمانية و مكانية محددة بغية فهم احسن للواقع المراد دراسته .

❖ الحدود المكانية للدراسة:

نظرا لكون دراستنا مقامة على شقين نظري و تطبيقي سوف يعرف تحليلنا حركية يكون مجالها محصور ما بين إطارين مكانيين هما:

✓ الإطارين المكانيين للدراسة (المجالين الجغرافيين). نظرا لكون دراستنا تقوم على نهج

استنباطي في أول الأمر و استقرائي فيما بعد فسوف نقوم بتحديد مجالين هما:

1- مجال مقاطعة الكيبك و كندا في هذا المستوى سنقوم بجمع المعطيات العامة للظاهرة المراد دراستها على مستوى كامل إقليم مقاطعة الكيبك و كندا .

2- مجال مدينة مونتريال في هذا المستوى سوف نقوم بدراسة نفس الظاهرة في مجال أضييق وهو مدينة مونتريال مبرزا خصوصيتها لكونها المدينة الأكثر استقبالا للمهاجرين في كندا.

✓ الإطارين المكانيين لمجتمع الدراسة:

هذا الإطار يساعدنا في تحديد من هم المعنيون في هذه الدراسة لأننا سوف نقوم بدراسة حالة و دراسة مبنية على تحقيق ميداني ، لذلك يمكن لنا أن نفرق بين مجالين:

1- مجال يضم مجمل المهاجرين القاطنين في الكيبك: نقدم هنا أرقاماً وإحصاءات مستقاة من المصادر حكومية.

2- مجال يضم العينة المستهدفة وهم المهاجرين الجزائريين في مدينة مونتريال وعمال اربعة وكالات تشغيل في مونتريال اثناء التحقيق الميداني.

❖ الحدود الزمانية للدراسة:

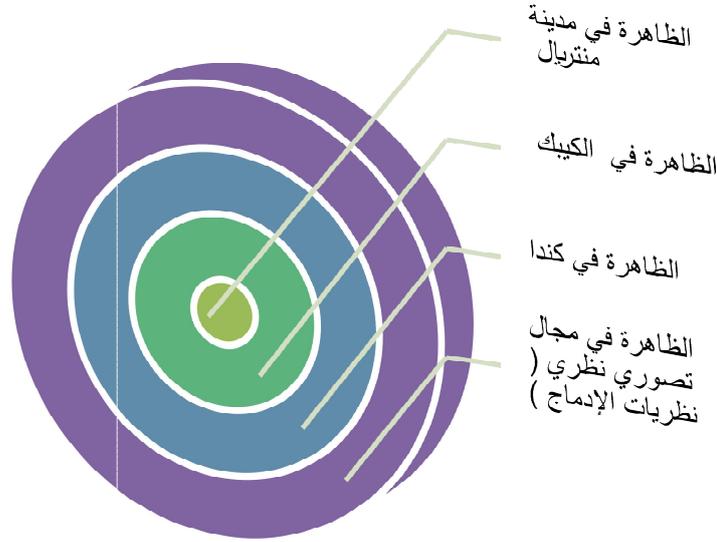
لكون دراستنا تنقسم إلى شقين نظري و تطبيقي فحتى الحدود الزمانية ستعرف مجموعة من التباينات وفق إطارين هما:

1- الفترة المعاصرة: وهي نظرة عامة لأرقام حول الهجرة و نسب التشغيل و البطالة في الكيبك و كندا و مدينة مونتريال بخصوص المهاجرين الجزائريين وغيرهم.

2- فترة دراسة الحالة: وهي فترة ما بين 2009-2013 نقوم هنا بتتبع عينة من المهاجرين المتواجدين في كندا -في مدينة مونتريال بالتحديد- لنقوم بدراسة عملية إدماجهم في سوق العمل.

إن التباين في الأطر المكانية و الزماني راجع إلى النهج الكمي الاستقرائي و الاستنباطي الذي نقوم به ، ما يحتم علينا استخدام حركتين تصاعديّة و تنازليّة و الشكل التالي يوضح لنا ذلك.

الشكل رقم (01) يوضح الأطر المكانية المستعملة في الدراسة



من اعداد الطالب وفق ما سبق

ففي اول حركة سوف سنقوم بإسقاط النظري على التطبيقي ، بينما في الشق الآخر نقوم بعملية استقرائية للوصول إلى فهم النظرية العامة.

8. منهجية الدراسة:

إن طبيعة الموضوع الذي سنتناوله، جعل من المزج ما بين المناهج أمراً حتمياً ، لذلك فسوف نقوم بعملية منهجية تهدف إلى الوصول إلى الحقائق بطرق مختلفة للوصول إلى أكبر قدر ممكن من الموضوعية. هذه المناهج يمكن تعدادها كما يلي :

❖ المناهج :

- ✓ **المنهج الكمي:** كمنهج رئيسي فنحن نحاول تقديم تفسيرات للظاهرة موضحاً الأسباب و النتائج عن طريق أرقام تكون دقيقة تفي بالموضوع.
- ✓ **المنهج الإحصائي:** نستعمله خلال تقديم مختلف الإحصاءات الآتية سواء من:
 - الأجهزة الفدرالية و الخاصة بالمقاطعة الكيبك.
 - الدراسات السابقة.
 - دراسة حالة المهاجرين الجزائريين في (مونتريال)
 - التحقيق الذي سنقوم به على مستوى 04 وكالات تشغيل في مونتريال.
- ✓ **المنهج التاريخي:** بواسطة هذا المنهج سوف نعيد تكوين تاريخ الهجرة الى الكيبك و كندا .

❖ الاقترابات :

إن الاقتراب يساعد الباحث على تحديد طريقة تناوله للمواضيع، وجهة نظره إلى المفاهيم، إذا الإقتراب هو من أكثر الأدوات المنهجية حساسية فيما يخص الموضوعية و الذاتية.

✓ **الاقتراب التفاعلي:** هذا الإقتراب يساعدنا في فهم حركية تفاعل المهاجرين مع محيطهم الاجتماعي و الثقافي الجديد .

✓ **الاقتراب القانون – المؤسسي:** ندرس به مختلف أدوار المؤسسات الفاعلة في وسط المهاجرين كالوزارات، وكالات التشغيل... الخ

❖ أدوات جمع المعلومات:

تكملة للمناهج و الاقترابات سوف نكون بحاجة إلى أدوات تساعدنا في جمع المعلومات و تحليلها ، من هذه الأدوات نجد :

✓ الخرائط.

✓ الاستبيان.

✓ التحقيق الميداني.

✓ اللقاءات و الحوارات.

9. الإطار النظري للدراسة:

كما قلنا في بادئ الأمر فدراستنا تقوم على تحقيق ميداني مبني على شهادات و أرقام مستقاة من واقع العمال الجزائريين في الكيبك ولكن هذا لا يعنى اننا سوف نتغاض عن الجانب النظري و ذلك لأهميته عند كل دراسة تجريبية.

هذا الإطار النظري يمكن تقسيمه إلى العناصر التالية:

1- المصطلحات.

2- نظريات الإدماج.

في هذا الايطار نسعى فيه إلى فهم الظاهرة ولتبيان صعوبة تحقيق الإدماج بالمعنى النظري لذلك تسعى بعض الدول إلى جعله من صلاحيات وزارة الهجرة ، نظرا لكون الإدماج يبدأ قبل قبول المترشح إلى غاية إدماجه في الحياة الاجتماعية للمجتمع المستقبل.

ثم نرى بعض النظريات التي فسرت الإدماج العملي في الأساس لأن كل المدارس تؤكد أن عملية دمج المهاجرين تبدأ بعمل مستمر من الهجرة إلى غاية التفاعل بينه و بين سوق العمل فالإدماج المهني هو أساس كل إندماج إجتماعي. فمن بين المصطلحات التي سوف نعرفها:

immigrant

1- مهاجر:

Ethnie

2- الاثنية :

- 3- السكان الأصليين: Autochtones
4- تحليل سوق العمل: analyse du marché d'emploi

10. دراسة الحالة:

منذ بداية إعداد هذا المشروع احسنا بأننا مجبرين على القيام بدراسة ميدانية لغرض فهم احسن لظاهرة دمج المهاجرين ، لكن عند بداية الدراسة اكتشفنا أننا بحاجة إلى دراسة حالة أخرى تأخذ منحى تحقيق لحالة المهاجرين و هم في حالة عمل ، الهدف من الدراسة الاولى هو تبيان الحالة العامة للمهاجرين في سوق العمل ،اما التحقيق الميداني يهدف الى فهم نوع العمل الممارس بكثرة لدى المهاجرين (وكالات تشغيل)، اذا نحن بصدد القيام بدراستين:

- 1- دراسة حالة المهاجرين الجزائريين في مونتريال -المتواجدون في مونتريال منذ 2009 إلى غاية 2013.-
- 2- دراسة حالة عمال أربع (04) وكالات تشغيل ناشطة في مدينة مونتريال.

11. خطة الدراسة :

وفق النهج الذي يزاوج ما بين الاستقرار و الاستنباط لقد وضعنا خطة مبنية على حركة تنازلية و تصاعدية ،نبدأ في اول الامر بعرض صوري للظاهرة مبينين مختلق المصطلحات التي سوف نستعملها في الدراسة ثم نعرض مختلف النظريات التي فسرت وحلت ظاهرة الادمج في الحالة الاجتماعية العادية و في حالة الهجرة ، ثم نقدم سياستي الهجرة و الادمج في الكيبك ثم ننتقل الى دراسة وضعية المهاجرين في سوق العمل و بعد ذلك سنعرض نتائج دراسة ميدانية تكشف النقاب عن وضعية عمال وكالات التشغيل في مونتريال .

في دراسة الحالة سنقوم بعرض نتائج دراسة ميدانية استهدفت 69 مهاجر جزائري اتو للكيبك في 2009 نقوم فيها بمحاولة تقديم اجوبة لمختلف الاسئلة التي طرحناها في اول الاطروحة .ثم نختم الدراسة بخاتمة تجيب عن الاسئلة المطروحة في الاشكالية و نقدم بعض المقترحات التي حسب رأينا تحسن مردود المهاجر للكيبك .

لكن على العموم سوف نتبع الخطة التالية :

مقدمة

أهمية الموضوع

أسباب اختيار الموضوع

الدراسات السابقة

الإشكالية

الفرضيات

الإطار المكاني و الزماني للدراسة

منهجية الدراسة

الإطار النظري للدراسة

دراسة الحالة

خطة الدراسة

الفصل الاول :الهجرة و الادمج المهني للمهاجرين الى الكيبك كندا

مقدمة الفصل

المبحث الاول مدخل مفاهيمي

الفرع الاول : تحديد المصطلحات

✓ المهاجر

✓ منهج تحليل سوق العمل

✓ الخبرة المهنية

✓ الاقليات الكبرى

✓ الادمج المهني

✓ العمل

الفرع الثاني : النظريات المفسرة للادماج المهني

✓ المدرسة التقليدية لدوركايم

✓ مدرسة شيكاغو

✓ حلقة العلاقات العرقية

المبحث الثاني سياية الهجرة للكيبك

الفرع الاول : الايطار العام لسياسة الهجرة في الكيبك

الفرع الثاني : شبكة النقاط و اختيار المهاجرين في الكيبك

الفرع الثالث : التعاون الكندي-الكيبك- في مجال الهجرة

المبحث الثالث :سياسة ادماج المهاجرين في الكيبك

الفرع الاول الاطار العام لسياسة الادماج المهني للمهاجرين في الكيبك

الفرع الثاني : فواعل وتمويل سياسة الادماج المهني المهاجرين في الكيبك

الفرع الثالث : برامج الادماج المهني للمهاجرين في الكيبك

الفرع الرابع : دراسة تحليلية لمدى تناسق كل من سياستي الهجرة و الدمج المهني
للكيبك

خاتمة الفصل

الفصل الثاني : المهاجرين و سوق العمل في الكيبك -كندا-

مقدمة الفصل

المبحث الاول : واقع المهاجرين في سوق العمل في الكيبك و كندا

الفرع الاول: واقع تشغيل المهاجرين في الكيبك و كندا

الفرع الثاني :نوعية الاعمال الممارسة من طرف المهاجرين في الكيبك

الفرع الثالث : تناسب العمل مع مؤهلات المهاجر (تقليص المستوى).

الفرع الرابع : اجور المهاجرين في الكيبك

المبحث الثاني : دراسة واقع عينة من العمال المهاجرين في الكيبك -4 وكالات
تشغيل (619 مهاجر)-

تمهيد

الفرع الاول : تطور ونشأة خدمات وكالات التشغيل:

الفرع الثاني : خطوات الدراسة:

الفرع الثالث : المعاينة واختيار العينات.

الفرع الرابع : تفاصيل الدراسة:

الفرع الخامس : خلاصة و استنتاجات:

خاتمة المبحث

خاتمة الفصل

الفصل الثالث :دراسة ميدانية لواقع المهاجرين الجزائريين في مونتريال-79 مهاجر
ممن وصلوا الى الكيبك عام 2009

تمهيد

المبحث الاول: منهجية الدراسة و المعاينة

الفرع الاول :منهجية الدراسة

الفرع الثاني :عملية المعاينة و الاستبيان

المبحث الثاني : عرض البيانات و استخلاص استراتيجيات الادمج

الفرع الاول : عرض البيانات

الفرع الثاني تحليل البيانات و الاستنتاجات:

خاتمة الفصل

خاتمة عامة

الفصل الأول : الهجرة و
الاندماج المهني للمهاجرين
في الكويت - كندا -

مقدمة الفصل

في هذا الفصل سوف نقدم إطارا مفاهيميا يعد بالأهمية بمكان، لكون ظاهرة الهجرة من أكثر الظواهر الإنسانية التي تعرف الكثير من التجاذبات سواء على المستوى السياسي (الهجرة الغير الشرعية، هجرة الادمغة الخ) أو على المستوى الاجتماعي (الاندماج، العنصرية) أو على المستوى الاقتصادي أو ما يعنى باليد العاملة.

بعد كل هذا سوف نتطرق للب الموضوع مبينا مختلف السياسات العامة المؤطرة للهجرة المطبقة في الكيبك و كندا من خلال تطورها التاريخي ومحدداتها ومختلف الشرائح المستهدفة من هذه الهجرة موضحين المحدد الاقتصادي و الديموغرافي اللذان يعتبران المحددان الأساسيان لهذه السياسة.

هذه السياسات كانت دائما يعبر عنها عن طريق شبكة نقاط ومجموعة من الإجراءات التي تهدف إلى اختيار مهاجرين يكونون دعامة للاقتصاد الكندي، و لأن الهجرة لم تكن أبدا هدفا بحد ذاته بل كانت موردا أساسيا لتغذية الاقتصاد باليد العاملة المؤهلة، لذلك كانت عمليات الإدماج دائما مشكلا آخر لابد من إيجاد صيغ توافقية ما بين نوع وثقافة المهاجر وبين أهداف سياسة الهجرة.

الهدف الأساسي من هذا الفصل هو تبيان مدى توافق سياسة الهجرة مع مختلف الأطر التي تسمح للمهاجر بالاندماج في سوق العمل، لذلك سوف نحاول الإجابة عن السؤال التالي:

"إلى أي مدى يمكن اعتبار سياسة الهجرة و الإدماج متناسقان"

المبحث الاول : مدخل مفاهيمي

في هذا المبحث سوف نعرف بعض المصطلحات التي سوف نستعملها في عملية التحليل والدراسة نظرا لكون المصطلحات القاعدة الأساسية لكل بحث علمي.

الفرع الاول : تحديد المصطلحات

✓ المهاجر: على غرار مجمل المصطلحات في العلوم الاجتماعية يعتبر مصطلح المهاجر من بين المصطلحات الأكثر تغيرا، نظرا لوجهات النظر المختلفة التي يمكن لنا من خلالها رؤيته لكنه على العموم يعني " عملية تنقل البشر من بلد لآخر لغرض الإقامة الدائمة" إلا أنه يمكن الفصل في ذلك بالرجوع إلى القانون أو المواد التفسيرية له ، فالمهاجر كمصطلح ينطبق في كندا على:

" على كل شخص سمحت له سلطات الهجرة بالإقامة في كندا بشكل دائم"

هذا المصطلح ينطبق في العادة على الأشخاص المولودين خارج كندا ولكن يمكن أن يمنح لغيرهم في بعض الحالات على غرار :

- الأشخاص المولودين في الخارج من أبوين كنديين.
- الأشخاص المولودين في كندا من أبوين غير كنديين.¹

عندما نعالج مصطلح المهاجر أو الهجرة تواجهنا الكثير من العوائق نظرا لارتباطاته مع الأطر الزمانية و المكانية وبعض المرجعيات الثقافية والدينية، فصعوبة وضع تعريف واحد لهذا المصطلح يعد مؤشرا من مؤشرات السرعة التي ظهر فيها هذا المصطلح خاصة مع العولمة التي ساهمت في فتح الحدود وجعل الكثير مواطنين عالميين أين برز حق التنقل ، لكن الاحتكاكات البشرية جعلته مفهوما يصطدم مع مفاهيم أخرى على غرار: الهجرة الغير الشرعية، الهجرة الشرعية، العنصرية إلى آخره من الظواهر التي ظهرت مع رغبة الإنسان في الانتقال من إقليم خاضع لسلطة معينة إلى أخرى تختلف عنها في القيم والمعتقد و الدين.²

القاموس اللغوي "Le Robert" يفرق بين مفهومين أو الأصح بين قيمتين هما "immigrer" التي تعني الدخول في بلد معين في الغالب أجنبي لغرض الإقامة الدائمة ومصطلح "Emigrer" الذي يعني ترك بلد الأصل والذهاب للاستقرار في بلد آخر³، حسب هذا القاموس هذين المصطلحين يعبران عن حركتين اجتماعيتين مختلفتين أحدهما تغذيها الحاجة والأخرى تغذيها الرغبة.

¹ « Statistique Canada définitions des concepts Site de Statistique Canada », selon le site :

<http://www.statcan.ca/francais/concepts/defintions/immigrationJhtm> . Consulté le 19 juin 2014.

² - Muade boulet, « l'évolution de la qualité d'emploi des immigrants du Canada par rapport aux natifs : une comparaison interprovinciale ». (Mémoire de doctorat, école des relations industrielles, université de Montréal, juin 2013), 12.

³ - Robert Paul. **Le Petit Robert, dictionnaire**. Paris :L'iris Interactive, 2001, p.863.

✓ **تحليل سوق العمل:** إن منهج تحليل سوق الشغل من المناهج الاقتصادية الأكثر تجريبية في العلوم الاقتصادية، يعالج فيه العديد من النواحي التي لا بد على الباحث الإلمام بها للوصول للحقائق المرجوة المعبرة عن الواقع الفعلي لسوق العمل.

إن منهج تحليل السوق يعتمد على دراسة سلوكيات فاعلين أساسيين هما:

- مانح العمل.

- طالب العمل.

هذين الفاعلين يدرسان في ضل تأثير قيم أخرى عليهما على غرار كون أحدهما : ذكرا ، أنثى، مهاجر،.... الخ ، الغرض من استخدام مثل هذا التحليل هو الكشف عن خصوصيات كل فئة طالبة او مانحة للعمل و مختلف القيم التي تأثر في العلاقة بينهما .

✓ **الخبرة المهنية:** إن أخذنا بمصطلح الخبرة المهنية كان بابا من أبواب اعتبارها مادة لدخول سوق العمل في أي بلد ما سواء الأصلي أو الأجنبي، إذا من هذا الباب يمكن إعتبار العامل الطالب للعمل في بلد أجنبي مثل طالب العمل الشاب الذي يدخل لأول مرة سوق العمل المحلي.

إنّ عملية جمع المعلومات عن سوق العمل سواء عن طريق الاحتكاك او الملاحظة يعبر عن الخبرة العملية التي سوف نستخدمها في تحليلنا لعملية الإدماج في سوق العمل.

✓ **الأقليات الكبرى:**الأقليات الظاهرة أو الكبرى مصطلح رافق حركة الهجرة إلى كندا فهو متغير حسب موضوع الدراسة و الإطار العام الذي يستخدم فيه لكن لتعريفه يمكن أن نستند إلى ما اخذت به هيئة الاحصاء الكندية (Statistique Canada) التي تعتبرهم:

"كل الأشخاص، الغير الأصليين والغير البيض ، اي من الصينيين ،اللاتينيين،العرب، الى اخرهم من الاجناس المهاجرة الغير فرنسية ولا الانجليزية ولا ينتمون للهنود الاصليين"¹

هذا المصطلح ظهر ليفرق ما بين السكان الآتون إلى كندا في وقت سابق والأوروبيون وبعض الأعراق الأخرى التي بدأت تتوافد إلى كندا في الخمسينات و الستينات.

فسكان كندا منقسمين إلى ثلاث أجزاء هي:

1- السكان الأصليين هم أصحاب الأرض، في الوقت الحالي لهم بعض المزايا الضريبية وغالبا ما يعيشون في محميات خاصة بهم.

¹ - « Site de la Statistique Canada » : <http://www.statcan.gc.ca/pub/81-004-x/def/4068739-fra.htm> .visité le 05.08. 12h.00 heure de Canada (Québec).

2- الفرنسيين و البريطانيين هم الواصلين الأوائل إلى كندا تباعا ، يعتبرون كذلك مهاجرين لكنهم هم أغلبية سكان كندا يسمون كذلك الأمم المؤسسة .

3- الأقليات الكبرى: بعد إتساع رقعة الدول المقبولة للترشح للهجرة ظهرت أقليات يمكن أن تنافس حتى الفرنسيين والبريطانيين، هؤلاء يطلق عليهم مصطلح الأقليات الكبرى على غرار الصينيين، العرب، اللاتينيين، فحسب تقرير عن سكان كندا 5/3 من الأشخاص في كندا يتكلمون لغة أخرى غير الفرنسية و الإنجليزية في بيوتهم.¹

✓ **الإدمج المهني:** إن مصطلح الإدمج ليس مفهوما قارا بل يقبل الكثير من التعاريف و يتغير مع كل اقتراب يستعمله الباحث ، لكن في الغالب يشير إلى تلك العمليات الهادفة إلى تحقيق التكامل ما بين الشخص مع محيطه، قد يعني أيضا الهدف الاسمي لكل علاقة اجتماعية وهو تحقيق أعلى درجات التفاهم المتبادل.

في موضوعنا هذا نأخذ من باب التأقلم الذي يجمع مختلف العمليات والإستراتيجيات التي تستعملها مختلف الفواعل في مختلف الظروف الإيجابية أو السلبية التي يمكن للعامل أو رب عمل مواجهتها خلال فترة امكانية العمل (اي عمليات البحث عن العمل او العمل او بعد العمل لكل من لطالب العمل او رب العمل)².

يمكن تعريفه كذلك بكونه تغييرا في أسلوب التعامل مع الآخر من خلال تغير في : مناهج العمل، طريقة التواصل في اطار علاقات العمل إلى آخره من التغيرات التي يمكن وضعها في هذا المسار(مسار الاندماج) ، إن عملية القياس التي تستعمل في المناهج التجريبية تقيس مدى إدماج الشخص مهنيا من خلال مؤشرات كمية كالرواتب ونسب العمل، البطالة...الخ.

فأقصى حد لعملية الإدمج (المهني خاصة) هو تحقيق التوازن بين متطلبات المحيط الإجتماعي أو المهني و شخصية العامل وعلى النقيض من ذلك يعبر عنه بمختلف الاختلالات النفسية او المهنية و الاجتماعية التي يمكن أن تصيب الافراد و المجتمعات على حد سواء ، هذا ما عبر عنه دوركايم في كتابه " الإنتحار " بقوله أن الإنتحار ناتج عن عدم التوازن ما بين شخصية الفرد و متطلبات قبوله للظروف الاجتماعية المحيطة به.³

¹ - **Idem**: p26

² - Mutoo, Valentin-Lubuto. « La discrimination à l'égard des minorités visibles sur le marché du travail et son impact sur la rétention de ces populations dans la communauté urbaine de Québec », **Approvisionnement et Services Canada Canada** Québec, p 41.

³ - Piché, Victor et Jean Renaud . « Immigration et intégration économique: Peut-on mesurer la discrimination? », **L'annuaire du Québec 2003**, Québec. Éditions Fides, 2003, p 152.

دافيد كولمان يفسر الإدماج على انه قابلية أو إستعداد المهاجرين و الأقليات الكبرى في المشاركة في كل نواحي العمل المجتمعي: الاقتصادي، الثقافي و القيمي"¹.

أما ماك نيكول يرى أن الإدماج المهني مقترن بالإندماج الاجتماعي الذي يعبر عن قدرة الفرد على المنافسة ووضع قيمة مضافة للمجموع أي المجتمع، فإندمج شخص في شركة ما هو إلا قيمة مضافة للشركة و الفرد بحد ذاته لكن سوء عملية الإدماج تجعل من العامل يشعر بالعزلة وتقل إنتاجيته ذلك ما لا يريده أي رب عمل، فماك نيكول درس المفهوم وفق عملية إقتصادية محضة فالمندمج هو الذي يقدم إنتاجية أكبر، أما سوء الإدماج فهو خسارة للمنتج و الفرد على حد سواء²، وضعية كهذه دالة اولا على عدم القدرة على التأقلم على المستوى الشخصي ودال ثانية على سوء إختيار وتوظيف العمال في مؤسسات الإنتاج، لذلك كان ينادي بثنائية التعليم والعمل وعدم الفصل بينهما³.

✓ **العمل:** العمل في مجمل الدراسات التي وضعت في موضوع الإدماج قورن بمحرك الفرد في مسيرة الإدماج و العيش الكريم، إذا العمل هو المحدد الأساس لكل عمل إقتصادي داخل المؤسسة وهو الذي يسمح للفرد والمؤسسات بالتطور و الرقي، فهو يسمح للفرد بقضاء حاجاته و تعطي له بابا مفتوحا للخدمات وكل لوازم الحياة بذلك يكون العمل علاقة إرتباط وثيقة بين الفرد و المجتمع الاقتصادي الذي ينتمي إليه.

العمل للمهاجر هو تحد خاص ، نظرا لكونه يعرف علاقات إجتماعية جديدة فأى مشكل، وعدم توازن في هذا المحدد يسبب له عوارض وخيمة على المستوى الشخصي و المهني⁴.

الفرع الثاني : النظريات المفسرة للإدمج المهني (المهاجرين بالخصوص)

إن ظاهرة ادمج المهاجرين موضوع طرح منذ بداية القرن 20 في الولايات المتحدة، فقد إعتبرت ظاهرة اجتماعية في نطاقها الفلسفي ، إلى غاية اليوم هناك معاهد تدرس و تختص في هذه الدراسات خاصة في الدول التي تشهد مثل هذه الظواهر على غرار الولايات المتحدة وكندا .

¹ - Markova, Irina. « L'immigration bulgare au Québec et ses modes d'intégration au marché du travail », **Édition de l'Association socioculturelle bulgare de Montréal**, Montréal. Edition : 135. P40 .1996.

² -Resch, Yannick, **Définir l'intégration? Perspectives nationales et représentations symboliques**. Québec: XYZ éditeur, p 167.

³ -, Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles (MICC), **La pleine participation à la société québécoise des communautés noires. Des valeurs partagées, des intérêts communs**. Québec: Les Publications du Québec, 36 p

⁴ - **Idem**:p 38

لأهمية الموضوع وقبل التطرق إلى الواقع يمكن لنا تقديم اربع نظريات أو وجهات نظر تفسر عملية ادمج المهاجر في مجتمع جديد مع كل ما تحويه هذه الحركة من إنعكاسات على الفرد المندمج أو على المجتمع المستقبل هذه النظريات هي:

- النظرية التقليدية لدوركايم.
- نظرة مدرسة شيكاغو.
- نظرية الدمج لميلتون غوردون (Milton Gordon)

✓ المدرسة التقليدية لدوركايم

إن مفهوم الإدماج قديم ومفهوم أساسي في التفكير السوسيولوجي فقد استخدم دوركايم مؤشر الإدماج في عملية بحثه في موضوع الإنتحار عام 1930.

رأية دوركايم للإندماج هي نظرة "فوق تحت" حيث يرى أن الإدماج هي ملكية للمجتمع وليس للفرد فلا وجود للأنا بدون نحن فدوركايم طرح السؤال المتمثل في: لماذا يندمج الأفراد في المجتمع؟ فهو يريد دائما رأيه ذلك التناسق ما بين المجتمع و الفرد لذلك يؤكد على أن الإندماج ما هو إلا علاقة جيدة ما بين الفرد ومجتمعه ولكنه لم يدرس هذه الظاهرة في إطار ما يسمى بالهجرة ولكنها نظرة سوسيولوجية فريدة و مهمة.¹

هذه النظرة السوسيولوجية للإدماج الإجتماعي تعتبر نتيجة لتعاون ما بين الفرد و النسيج الإجتماعي الذي يحتويه فكل مجتمع يضع ميكانيزمات تسمح للأفراد بالإندماج فيه كالعائلة والمؤسسة التي يعمل فيها الفرد، المدرسة، هذه المؤسسات تعمل كضامن في حالة انحلال هذه العلاقة فدوركايم يقول أن كل إنسان متعلق بالمجتمع بصفة زائدة أو فاقد العلاقة مع المجتمع محكوم عليه بالانتهيار.²

فحسب دوركايم الانتحار متغير تابع ويتغير طرديا مع الاندماج في المجموعات التي ينتمي إليها الأفراد فالإنتحار الغيري « Altruiste » هو نتيجة إلى دمج كامل و الانتحار الأناني ناتج عن انانية وعدم دمج في المجتمع.

إن دمج الفرد في المجتمع لا يمكن رأيتها من مجهر واحد ، بل يجب قياسه من خلال مجموعة من النواحي فحسبه المعطي الديموغرافي يكتمل بمجرد سكنه في إقليم معين اما المعطي السوسيو - اقتصادي فهو ناتج عن قيمته في المجتمع ماديا وقدرته على إشباع رغباته ، حسب دركايم هذا المعطي

¹ -Resch, Yannick. Opt.cit, 177 p.

² - Émile Durkheim, le suicide :étude de sociologie .Paris : presse universitaire de France , collection Quadriga (119), p 69, 1990.

الاخير يعتبر المحرك الأساس، لأنه يبين مكانة الفرد في محيطه ويجعله خاصا وفريدا والأهم من ذلك كونه مستقلا وكل ذلك ناتج إلا عن طريق العمل، فالعمل هو مفتاح المعطى الاقتصادي للإدماج.

لذلك يؤكد دوركايم على اهمية الانتساب إلى مهنة في مجتمعاتنا المعاصرة فقد أشار إلى الاضطرابات التي يمكن أن تحدثه مشاكل التوظيف وأعطى مثلا عن الاثنين الأسود في الانهيار المالي العالمي.

في هذا السياق يفرق دوركايم بين نوعين من الإندماج في المجتمع هما التضامن الآلي في المجتمعات التقليدية، التضامن المؤسسي في المجتمعات الحديثة.¹

فالمنتومون إلى المجتمعات التقليدية لهم العديد من الروابط الثقافية و اللغوية و العقائدية التي تحدد مكانة و دور الفرد في المجتمع قبل ميلاده سواء من الناحية الإقتصادية أو من الناحية الإجتماعية، على العكس من ذلك المنتومون للمجتمعات الحديثة يجدون غالبا صعوبة في إيجاد تلك الروابط الثقافية و الدينية خاصة في المجتمعات التعددية التي تحكمها الليبرالية ، هؤلاء الأشخاص يتصرفون على حساب ما تعطيهم مؤسسات المجتمع كالدولة والمدرسة و المؤسسة الإقتصادية، فالفرد في المجتمع الحديث لا يجد لنفسه مكانا بطريقة آلية بل يجب عليه ممارسة بعض الأنشطة التي ترسم له مكانا وشخصية في مجتمعه.

الفكرة التي طرحها دوركايم هي فكرة النضال الشخصي ومعركة كسب الذات، هذه المعركة التي تبدأ بالأسرة ثم المدرسية ثم العمل.

حقيقة العمل عند دوركايم في تصوره هو الرابط الأساس فهو لا يتصور مدرسة بدون عمال ولا عائلة بدون عامل، لذلك فتكون فكرة العمل المشترك سمة للمجتمعات الحديثة، فالإندماج عند دوركايم قد يرسم عن طريق المعادلة التالية:

$$\text{الإندماج} = \text{قبول الفرد لمبادئ الكل} + \text{قبول الكل لمبادئ الفرد}$$

من اعداد الطالب وفق ما سبق عرضه

هذه المعادلة يكون المتغير الموجه لها هو العمل و النضال ، فكرة نادى بها هيجل وماركس فالعمل هو الذي يسمح للإنسان بالإندماج و التحرر.

¹ - Ibid:page 87.

لكن العيش في مجتمع لا تشترك فيه في أية عادة ولا تقليد يتطلب قوة إضافية ، لذلك أتى غولدن ومدرسة شيكاغو لتبين أن المجتمعات الصغيرة التي تنشأ في ضل المجتمع الكلي لها اهمية كبيرة تسمح بإعطاء فرصه للفرد بالاندماج و نادت الي اعتبار المجتمع ذاتا مقسمة .¹

✓ مدرسة شيكاغو او المقاربة التفاعلية:

إن مبدأ هذه المدرسة مرسوم من خلال العديد من الأبحاث التي قام بها العديد من الباحثين في مدرسة شيكاغو أغلبها صدرت في بداية القرن العشرين.

أعطت هذه المدرسة الإهتمام إلى الملاحظة التي تعد بدورها المنهج الأكثر استخداما في بحوثها. كانت أول إهتماماتهم هي التنظيمات الإجتماعية للمهاجرين، أي ملاحظة عملية الانتقال من مبادئ العيش من مجتمع لآخر من خلال عملية التأقلم ما بين الفرد وتجمعات إجتماعية غريبة عنه.

إن مقاربة هذه المدرسة هي مقاربة الدمج أو « Assimilation » مقرونة بالمقاربة التفاعلية التي أحدثت ثورة في البحوث السوسيوولوجية التجريبية.

على العموم اسست هذه المدرسة لنموذجان إثنان هما :

(1) حلقة "التنظيم، الفوضى التنظيمية، إعادة التنظيم".

(2) نظرية العلاقات العرقية.

نظرية حلقة التنظيم و الفوضى التنظيمية وإعادة التنظيم لوليام توماس وزنانيك William

thomas et Znaniecki يعتبران أول من وضع نظرية لظاهرة الإندماج لدى المهاجرين ، من خلال

أخذهم مثال المهاجرين البولنديين في الولايات المتحدة الذين درسوهم في ثلاث مراحل:²

1- مرحلة التنظيم: مرحلة ما قبل الهجرة.

2- مرحلة الفوضى التنظيمية: هي مرحلة الهجرة اين يحدث فيها احتكاك أولي ما بين الفرد والمجتمع المستقبل.

3- مرحلة إعادة التنظيم: هي مرحلة إندماج الفرد في المجتمع المستقبل أخذا في نسيان قيم المجتمع الأصلي ويتشبع فيها بقيم المجتمع المستقبل.

¹ - Lorient Marc, **Qu'est-ce que l'insertion? Entre pratiques institutionnelles et représentations sociales.** Paris: L'Harmattan, 1999. 160 p

² William, Isaac Thomas et Florian Znaniecki. **Fondation de la sociologie américaine.** Paris: L'Harmattan, p 346. 2000.

إن جذور هذه النظرية تعود في حد ذاتها إلى مجهودات دوركايم ومصطلح المعيارية التي تعرف شيوعاً في المجتمعات التي تعرف التحولات الكبرى، أين لا يمكن للفرد "أن يكتشف العقل فيها الخاطئ و الصواب" فيلجأ إلى مقارنة إجتماعية تقول : "ما تفعله الأغلبية صواب، وما لا تفعله الأغلبية خاطئ"

فمقاربة هذه المدرسة تتكون من ثلاثة مراحل:

جدول رقم (02): يوضح ملخص مقارنة نظرية التنظيم و إعادة التنظيم

المرحلة	التنظيم	الفوضى التنظيمية	إعادة التنظيم
آلياتها	شعور بالثقة بين المجتمع والفرد من خلال روابط ثقافية دينية وإجتماعية متينة	مرحلة هدم ثقافة الفرد الأصلية، من خلال ملاحظة الأغلبية والإحساس بنوع من الوحدة وإجبار المهاجرين على ضرورة الإنصهار في المجتمع الجديد	مرحلة بناء علاقات جديدة مبنية على مؤسسات جديدة أين تتصهر ثقافة الفرد في ثقافة الكل التي حسب هذه المدرسة خليط ما بين ثقافة الفرد الأصلية وثقافة المجتمع المستقبل

من إعداد الطالب، وفق قراءات سابقة.

حلقة العلاقات العرقية "الاثنية" لبارك

بارك يدخل في صميم عملية هدم التنظيم وإعادته من خلال وصفه لأربع مراحل كبرى لهاتين المرحلتين هما:

- (1) **مرحلة التنافس والتحدي:** هي شكل من أشكال الحوار ما بين الفرد والمجتمع في مرحلة غياب أي عقد بينهما يكون العمل محدداً أساسياً في التكامل ما بين الأفراد من باب الإختصاص الذي تتميز به المجتمعات الحديثة.
- (2) **مرحلة الصراع:** هي مرحلة تنافس وصراع ما بين التنظيمات الإجتماعية المتمثلة في السكان الأصليين والمهاجرين حول الموارد الإقتصادية ومن خلاله العمل وفرص التوظيف.
- (3) **التناسبية** أو مرحلة خضوع الفرد لمبادئ وركائز المجتمع المستقبل إثر عملية هدم التنظيم السابق له هذا الخضوع يكمن في كل نواحي الحياة سواء في التفكير ونمط المعيشة والعمل التقني والفكري.

4) مرحلة الإندماج الكلي: هي المرحلة الأخيرة التي تكون نتيجة حتمية لعملية الخضوع، في هذه المرحلة تذوب الفوارق الإثنية وتضع نموذجاً آخر من أنماط العيش التي تكون عادة مختلطة التركيب.

حسب بارك "هناك عملية تداخل يصنع الأفراد فيها الذاكرة، الإحساس، العادات المشتركة وخبرات مهنية، ما يدفعهم للتفكير المشترك".¹

كان بارك يتمنى ذلك ونظرته إلى الأمور تعد بالمثالية لكون الإندماج الكلي غاية في حد ذاتها لكن نظرته للأمور سوف تتغير نتيجة قيامه مع بعض العلماء بدراسة حول المهاجرين السود في الولايات المتحدة الأمريكية، الذين رغم بقائهم قروناً وقروناً في نفس البلد ومع مختلف الإحتكاكات الإجتماعية لم يصلوا بعد إلى درجة التكامل و الإندماج الكلي، هذا ما أكد ضرورة التوجه كذلك إلى دراسة المجتمع المستقبل للمهاجر لكونه البيئة التي تساعد أو تعيق عملية الإندماج.

هناك نظرة أخرى طرحها ميلتون فولدون وبارك تركز مجملها على النظر إلى المجتمع على شكل طبقات محددة أصلاً عن طريق عقود من التنافس والصراع الطبقي.

✓ نظرية الإندماج لميلتون غوردون:

تحت مسمى نظرية حلقة العلاقات العرقية أو الإثنية التي ظهرت في عز حركة النضال العرقي في الولايات المتحدة الأمريكية وبالتحديد في سنوات ، 1960 يطرح بارك نظريته في كتاب معنون (Assimilation in Amentain life)²

حسب فولدون الولايات المتحدة الأمريكية لم تعرف إناء ثقافياً موحداً، بل التاريخ الأمريكي كان دائماً يبين أن التنظيم الإجتماعي مبني على اللامساواة ، ذلك راجع إلى ما سماه إزدواجية الأثر ما بين التقسيم العرقي و الإجماعي (الطبقي) ، فرضيته الأساسية تفرق ما بين الإندماج الثقافي و الإندماج الهيكلية.

فالإندماج الثقافي حسبه يصنع من خلال صيرورة تقبل التأقلم، وأنماط العيش للمجتمع المستقبل " والإندماج الهيكلية حسبه هو درجة إندماج الفرد في مؤسسات المجتمع المستقبل من مدراس وهيئات رسمية ونوادي ثقافية، إلى حد يمكن إعتباره دون اثنية معينة"

هذه النظرية تطرح سبع 7 خطوات متتالية لتحقيق الإندماج في المجتمع المستقبل ، هذه الخطوات

هي:

¹ Gordon, Milton M. Assimilation in American Life. The Role of Race, Religion and National Origins. New York: Oxford University Press, 276 p. 1964.

² Idem: p89

- الخطوة الاولى: هي الإندماج الثقافي (التثقيف) تتمحور حول تبني اللغة، الدين، وبعض الخصائص الثقافية للمجتمع المستقبل.
 - الخطوة الثانية: الإندماج الهيكلي هي عملية توغل الفرد في مختلف مؤسسات المجتمع المستقبل و دخوله في علاقات رسمية أو غير رسمية.
 - الخطوة الثالثة: الإندماج الشخصي: أين تتزوج فيه الأعراق بصفة مختلطة أي زواج وتناسب متبادل ما بين المهاجرين و السكان الاصليين .
 - الخطوة الرابعة: الإندماج الرسمي هي المرحلة التي يشعر أو يصنع فيه المهاجرين و السكان الاصليين روح مشتركة تشعر المهاجرين بكونهم في بلدانهم أي شعور بالهوية الوطنية المشتركة.
 - الخطوة الخامسة: الإندماج الناتج عن موقف المهاجرين ، ذلك ممكن عندما لا يتبنى المهاجرين مواقف إستباقية وأحكام مسبقة عن المجتمع المستقبل .
 - الخطوة السادسة: الإندماج الناتج عن موقف المجتمع المستقبل، ذلك ممكن من خلال عدم تعرض المهاجرين للعنصرية.
 - الخطوة السابعة: الإندماج المدني هي المرحلة التي يشارك فيها المهاجرين في الحياة السياسية لبلد الهجرة وينادون بحقوقهم عن طريق أجهزة رسمية من خلال الإنتساب إلى أحزاب سياسية وجمعيات ثقافية و المشاركة في الإنتخابات وحتى الترشح لنيل المناصب السياسية في البلدان التي ينتمون إليها.¹
- لكن ما أهمله قولدون هي عملية الانتقال ما بين ثقافة راسخة في شخصية الفرد و ثقافة جديدة لا يعرف فيها أي شيء ، لكن المفيد من هذه النظرية هي كون عملية الإندماج تشرك الكثير من الفواعل وهذا المخطط يتمثل ذلك.

¹ Reach, Yannick , Op.cit : page 21,22.

مخطط رقم(02) يمثل عملية الإندماج والفواعل المشاركة فيها حسب ميلتون غوردون :



مخطط من إعداد الطالب وفق ما سبق

لقد حاولنا في هذا المبحث تقديم أطر نظرية عامة حول نظريات الإندماج وللأمانة وإن لم نتطرق هذه النظريات إلى سوق العمل بصفة خاصة ، إلا أنها طرحته كأحد مقومات الإندماج في الحياة الإجتماعية، هذه النظريات سوف ندرسها ونطبقها في نطاق فريد من نوعه ألا وهو المهاجرين في كندا لكون هذا البلد يعتبر من أكثر البلدان جذبا للمهاجرين في العالم مما يطرح العديد من الأسئلة حول طرق إدماجهم في الحياة الإقتصادية أولا وفي الحياة الإجتماعية ثانية.

ففي المبحث التالي سوف نعالج هذه الإشكالية في واقعها الجغرافي و الزماني الخاص بها محاولين الإجابة عن الكثير من الأسئلة التي طرحت من طرف هؤلاء العلماء مستخدمين طريقة سرد الأرقام ثم في الفصول القادمة سوف نقوم بتجارب ميدانية لنعرف هل سياسة الهجرة في كندا تساهم في دمج المهاجرين في سوق العمل أو لا ؟

المبحث الثاني : سياسة الهجرة للكيبك .

رغم كونها ديموغرافيا أكثر شبابا من نظيراتها في الدول الثمانية الكبرى ، إلا ان المجتمع الكندي يتجه بصفة سريعة إلى نمط ديموغرافي يسود فيه الشيوخ وكبار السن¹ ، فبعد موجة طفرة المواليد التي عرفتھا بعد الحرب العالمية الثانية عرفت في فترة السبعينات تغيرا في منحنى تشكيل السكان نظرا للارتفاع المحسوس في نسب تدرس الإناث، ناهيك عن تدهور نسب خصوبة المرأة الكندية التي تعد الأصغر على المستوى العالمي.²

الإحصائيات تؤكد أن طفرة المواليد التي عرفتھا كندا بعد الحرب العالمية الثانية وصلت إلى سن 65 سنة في 2011 ، هذا ما يوحي حسب سيناريوهات جد دقيقة إلى انه في عام 2031 يكون المهاجرين وراء الزيادة الوحيدة للسكان³ وفي نفس السنة ما بين 23 إلى 25 بالمائة من السكان سيتشكل من ذوي الأعمار المتقدمة،⁴ زيادة إلى مؤشر هام وهو إرتفاع متوسط اعمار السكان الذي واصل الصعود منذ 1964 ووصل إلى حدود 39.5 سنة في عام 2006 ومن المتوقع أن يصل عتبة 44 سنة عام 2031.⁵

هذا على المستوى الكلي أما على مستوى الكيبك فهي لا تخرج عن هذا السياق، على العكس فهي تعرف موجة شيخوخة أسرع مما هي على المستوى الكندي ، فطفرة المواليد جاءت في هذه المقاطعة قبل نظيرتها الفدرالية (كانت عام 1946) ،⁶ فالكيبك يسجل أكبر معدلات للشيخوخة في كندا نتيجة لإرتفاع متوسطات اعمار السكان التي كانت 40.5 سنة في عام 2006 وستصل الى حدود 46.6 سنة في أفق 2056، مع نسب شيخوخة (فوق 65 عام) ستتضاعف في نفس الفترة من 14% إلى حدود 28%.⁷

¹ Bélanger, A., Martel, L. et Caron-Malenfant, É. « Projections démographiques pour le Canada, les provinces et les territoires, 2005-2031 ». **Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada, Ministre de l'Industrie**, Canada. Catalogue no : 91-520-XIF, 2005,p 213

² Statistique Canada, **Portrait de la population canadienne en 2006, selon l'âge et le sexe, Recensement de 2006** . Canada : Publication Ottawa autorisée par le Ministre de l'Industrie, catalogue no. 97-551-XIF2007. p 22.

³ Bélanger, A., Martel, L. et Caron-Malenfant, E, **Op.cit** : page 51.

⁴ Institut de la statistique du Québec , **Perspectives démographiques du Québec et des régions, 2006-2056**. Édition 2009, p. 96. 2009. Lien internet : http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/demograp/pdf2009/perspectives2006_2056.pdf

⁵ Bégin, H., « Économie du Québec : les effets pervers du choc démographique sont à nos portes. Il importe d'agir maintenant pour amoindrir les conséquences sur le marché du travail », **Point de vue économique, Desjardins Études économiques**, Canada ,2008. P 6

⁶ **Idem** : p08

⁷ Statistique Canada, **L'évolution de la population active au Canada, Recensement de 2006**. , Ottawa Canada : Publication autorisée par le Ministre de l'Industrie, catalogue no. 97-559-X, 2008, p. 40

هذا على المستوى الديموغرافي أما على مستوى اليد العاملة فما هي إلا صورة مصغرة مما يتحدث في المجتمع الكلي الشامل، فحجم الشيخوخة و ارتفاع اعمار العمال كلها مؤشرات توحى بأن وعاء اليد العاملة في الكيبك في تدهور مستمر ، فالأرقام تقول بأن نسبة العمال الذين يتراوح اعمارهم ما بين 55 وما فوق سيطروا على ما مجمله 11,7% من اليد العاملة الناشطة في 2001 ووصلوا إلى حدود 15,3 في عام 2006 ثم فإن متوسطات أعمار العمال في نفس الفترة تجاوزت حدود 40 سنة لتبلغ 41,2 سنة لأول مرة في عام 2006.¹

الشيخوخة، إرتفاع متوسط أعمار العمال، إنخفاض نسب الخصوبة، كلها لا محال مشاكل تهدد الإقتصاد من جانب القوة العاملة ، لذلك فالحلول التي تم وضعها كانت في مجملها ما يلي:

- التركيز على التكوين لصنع اليد العاملة المؤهلة وتعظيم الإنتاجية من خلال الإنتاج المكثف "intensif".
- تحفيز نسب الخصوبة لدى النساء بتوفير الرعاية ومنح الإمتيازات الإجتماعية للنساء.
- تشجيع الهجرة لتوفير يد عاملة مؤهلة جاهزة .

كما نلاحظ فإن الحلين الاول و الثاني حلان بعيدان لا تظهر نتائجهما إلا على المستوى البعيد لذلك كانت الهجرة المصدر الأساسي لهذه اليد العاملة على المستوى الاقتصادي .

حسب التوقعات فإن الهجرة سوف تكون المصدر الوحيد للزيادة السكانية عام 2031 على المستوى الفدرالي² اما على المستوى المحلي للكيبك فهذه الظاهرة سوف تكون واقعا عام قبل ذلك أي عام 2029.

من خلال كل هذه الأرقام سواء على مستوى كندا او على مستوى مقاطعة الكيبك تظهر لنا مدى تأثير المهاجرين على تكوين السكان ومدى مساهمتهم في العملية الإنتاجية ، فإن كانوا هم المصدر الأساس لليد العاملة فهم كذلك المصدر الأساس إن لم نقل الوحيد للزيادة الطبيعية للسكان.

لذلك فسياسة الهجرة الكندية والخاصة بالكيبك تعمل على تزويد السوق باليد العاملة والمجتمع بأفراد قادرين على ضمان صيرورة المؤسسات الحيوية كالأسر و المدارس، ذلك بالاعتماد على العديد من الأدوات والآليات التي تسمح لهم الوصول إلى أفراد ذات ميزات معينة لتحقيق التوازنات الكبرى وأهمها على الإطلاق:

¹ Browarski, S. « Du baby-boom au déficit de main-d'œuvre : Pénurie de main-d'œuvre imminente au Québec », **Conférence Board du Canada : Actions stratégiques, Performance et tendances économiques**, Québec .2007, page 9.

² Statistique Canada, **Portrait de la population canadienne en 2006, Recensement de 2006**.Ottawa : catalogue no 97-550-XIF , 2007.p 33

- التوازن الإجتماعي.
- التوازن الإقتصادي.

للتعمق في هذه السياسة (سياسة الهجرة) فإننا سوف نخصص لها حيزا هاما في موضوع بحثنا هذا.

الفرع الاول : الايطار العام لسياسة الهجرة في الكيبك

كما قلنا سابقا فإن الكيبك و كندا أمم مهاجرين بإمْتياز، ذلك على مر تاريخ نشأتها¹ ، فقانون الهجرة وحماية اللاجئين او ما يعرف إختصارا (LIPR) يحدد ثلاثة فئات مستهدفة و لكل فئة طرق ومراحل وتنظيم خاص بها هذه الفئات إذا عدنا لقانون الهجرة الصادر في 2006 هي:

- التجمع العائلي.
- المهاجرين الذين يساهمون في الحياة الاقتصادية.
- اللاجئين.

ما يهمننا في موضوعنا هذا هم المهاجرين الذين يتم إختيارهم للمساهمة الإقتصادية ، ذلك لكونهم الأبرز فهم يستحوذون على ما يقارب 62,8% من اعداد المهاجرين امام 22,7 للتجمع العائلي و 11,2 للاجئين².

هذه الوضعية هي خليفة ظروف إقتصادية وطبيعة المخاطر الكبرى التي تهدد ديمومة مد و تمويل سوق العمل باليد العاملة، هذا التوزيع الغير عادل لم يكن كذلك في فترات سابقة ففي عام 1987 كان التوزيع أكثر مساواة مع فارق نسبي ذلك بحقيقة :

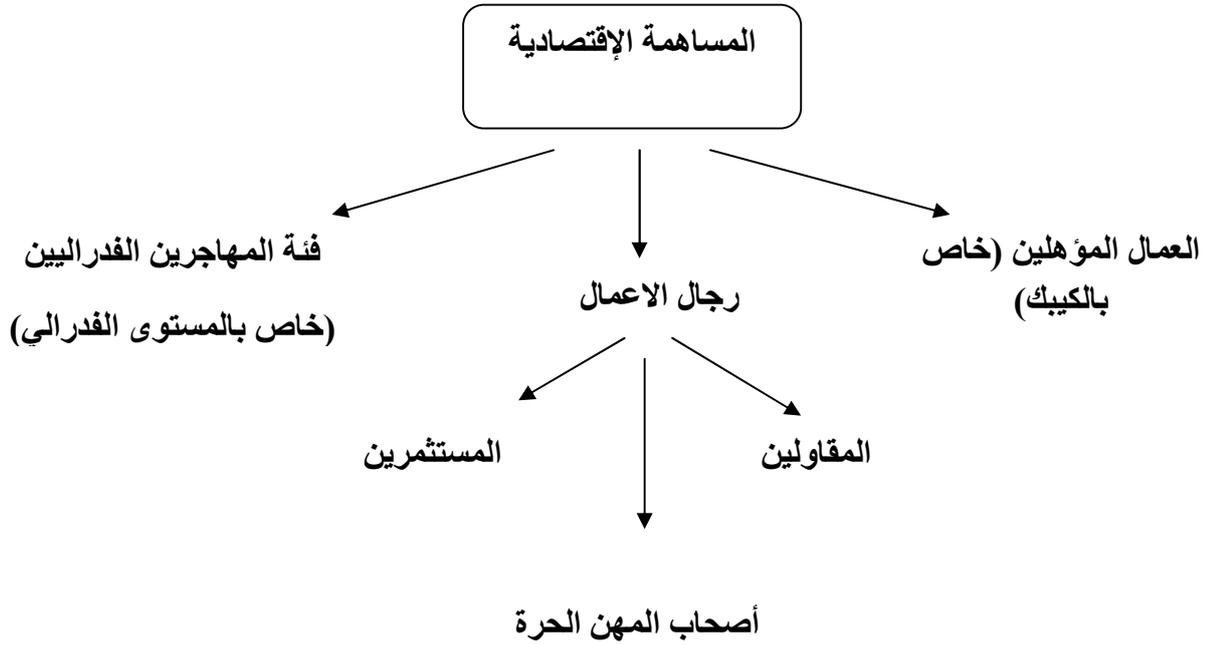
- 48,7% : للمساهمة الإقتصادية.
- 35,4% للتجمع العائلي.
- 14,1% للاجئين.

إن المساهمة الإقتصادية تعتبر فئة تجمع في حد ذاتها الكثير من الفئات الصغرى والشكل التالي يوضح تكوين فئة المساهمة الإقتصادية.

¹ OCDE Études économiques de l'OCDE, Migrations internationales : contexte économique et implications.: Canada : Chapitre 3. 2003, Page 24

² « CIC, Document d'information Planification des niveaux d'immigration de 2014 Consultations auprès du public et des intervenants »: sur le site <http://www.cic.gc.ca/francais/ministere/media/documents-info/2013/2013-06-21.asp> 15.02.2015 à 21.41 heure de Canada

شكل رقم (03) يوضح مكونات فئة الهجرة الاقتصادية في الكيبك



من اعداد الطالب وفق المعطيات المعروضة سابقا

فرجال الاعمال هم مستقدمون لتحقيق قيم مضافة في الإقتصاد وتشغيل اليد العاملة، وفئة المهاجرين الفدراليين هم مختارون من طرف السلطات الفدرالية، وفي عام 2008 إستحدثت فئة جديدة وهي فئة الخبرة الكندية التي تسمح للطلبة الذين زاولوا دراسات و العمال الذين قاموا بمزاولة عمل في كندا بطلب الإقامة نظرا لقدرتهم ومعرفتهم المسبقة لطبيعة العلاقات في مجال العمل، هذه الفئة توصف بأنها خير ممن اختاروهم لأنهم يندمجون بسرعة أكبر.¹

الجدول رقم (03): يوضح فئة المساهمة الاقتصادية ونسبتهم في إعداد المهاجرين الكلي²:

النسب المئوية (%)	الفئة
14.8	العمال المؤهلين (الطالب الرئيسي)
20.9	العمال المهرة (الأزواج والأفراد التابعين)
1.6	فئة الخبرة الكندية (الطالب الرئيسي)
0.8	فئة الخبرة الكندية (الأزواج والأفراد التابعين)
0.1	المقاولين (الطالب الرئيسي)

¹ - Citoyenneté et Immigration Canada (CIC), **Faits et chiffres 2011 : Aperçu de l'immigration, Résidents permanents et temporaires**. Ottawa : recherche et évaluation de CIC, 2012,p 124.

² Idem :p127

الفصل الاول : الهجرة و الادمج المهني للمهاجرين في الكيبك - كندا-

02	المقاولين (الأزواج والأفراد التابعين)
0.0	المهن الحرة (الطالب الرئيسي)
0.1	المهن الحرة (الأزواج والأفراد التابعين)
1.2	المستثمرين (الطالب الرئيسي)
3.1	المستثمرين (الأزواج والأفراد التابعين)
6.1	المرشحين الفدراليين (الطالب الرئيسي)
9.3	المرشحاتون الفدراليين (الأزواج والأفراد التابعين)
2.0	المساعدات العائلية (الطالب الرئيسي)
2.5	المساعدات العائلية (الأزواج والأفراد التابعين)
%62.8	مجموع فئة المساهمة الاقتصادية

كقراءة اولية لمعطيات الجدول نلاحظ أن العمال المؤهلين وعائلاتهم استحوذت لوحدها على 35.7 من المهاجرين الدائمين عام 2011.

هذه الفئة تخضع اليوم لمعايير أساسية و اليات تسمح لمصالح الهجرة قياس حظوظهم لدى دخولهم سوق العمل هذه الآلية تدعى شبكة نقاط "grille de sélection".

هذه الآلية استحدثت في بداية القرن 20 ، فهي لم تكن موجودة منذ بداية توافد المهاجرين إلى كندا¹ ، فأول قانون أو تنظيم واضح للهجرة استحدث عام 1910 نص على عدم قبول أي مهاجر من أصول لا تتلاءم مع طبيعة المناخ والحاجيات الأساسية للبلاد، ما عبر عن مقارنة عرقية لاختيار المهاجرين ، امر جعل وفود المهاجرين الى كندا تقتصر في بعض الاصول على غرار الولايات المتحدة وأوروبا الشمالية معظمهم اتوا للعمل في المزارع وفي المنازل² .

في فترة الحرب العالمية الأولى كانت سياسة الهجرة تخضع لمقاربة سياسية محضة بحيث كان سكان فرنسا وإنجلترا يقبلون بصفة آلية وكان ممنوعا لدول المحور أن تكون مصدرا للمهاجرين³ .

¹ Green, A. and D. Green. «The Goals of Canada's Immigration Policy: A historical Perspective», **Canadian Journal of Urban Research** .Canada :Vol 13 , no: 1, Summer ,2004. p 109

² CIC, 2009, **Rapport annuel au Parlement sur l'immigration 2009**. Canada, Ottawa : Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux, p 35. Lien internet : http://www.cic.gc.ca/Francais/pdf/pub/immigration2009_f.pdf : 21.07.2014.

³ green et green 2009, **Opt.cit** : p 21.

الجدير بالذكر بأنه في نفس الفترة ظهرت مطالب أولية بإدخال مؤشر قدرة سوق العمل على امتصاص أعداد المهاجرين الذين سيستقبلون مما مهد للمقاربة الاقتصادية التي سوف تكون مهمة في السنوات التالية للحرب العالمية الثانية.

في ظل الكساد الاقتصادي الكبير سنوات 1927-1930 تراجعت اعداد المهاجرين لتصل حدود 0 نظرا لل صعوبات الاقتصادية التي عرفتها معظم الدول الصناعية، ومع بداية عودة الإقتصاد العالمي والكندي إلى توازناته عادت الهجرة وإن كانت بصفة أبطئ لكنها عادت إلى الظهور والتأثير في المجتمع الكندي خاصة من الناحية الديموغرافية والناحية الاقتصادية، ففي عام 1947 صرح مارك ماكنيزي الوزير الأول الكندي إن الهجرة تعتبر استثناء وليس حقا دائما، فقد استثنيت بعض الدول من القائمة المقبولة لتكون مصدرا للمهاجرين على غرار بعض دول آسيا (الجنس الأصفر) وهو ما قرأنا فيه عودة إلى المقاربة الآتية في سياسة الهجرة.

هذه المقاربة سادت لمدة 50 سنة ما خلق تزايد نسب الأوروبيين داخل المجتمع الكندي و لم تتخلى الحكومات الفدرالية و المحلية عن هذه المقاربة إلا في سنوات 1960 وبالتحديد عام 1962 لتفصح المجال عن آليات جديدة لتقييم ملفات المترشحين مبنية على أسس جديدة كالعمر والتعليم من خلال شبكة نقاط محددة مسبقا .

قامت الحكومة الفيدرالية بإنشاء اول شبكة نقاط تحدد وتفصل الملفاة المقبولة من المرفوضة عام 1967 ، عرفت هذه الشبكة الكثير من التعديلات الطفيفة أو الجزرية تماشيا مع أهداف السياسة المرسومة و طبيعة المهاجرين المرغوب فيهم، ففي حدود عام 1990 تخلت الحكومة الفدرالية عن المقاربة الاقتصادية في عز أيام الأزمة الاقتصادية لتلبية مطالب بعض الأصوات التي دعت إلى إعتماد المقاربة البعيدة المدى لسياسة الهجرة بدلا من المقاربة القصيرة التي عالجت مشكل نقص اليد العاملة باستقطاب يد عاملة انية ، ما جعل الحكومات الفدرالية تبقي على نسب قبول مرتفعة على الرغم من توالي ارتفاع نسب البطالة والأزمات الاقتصادية 1990 - 2003 - 2009 - 2011، مما أبعد المقاربة القصيرة المدى ورجح بالأحرى المعالجة الديموغرافية للشؤون الاقتصادية ذلك وفق المعادلة التالية.

شكل رقم (04) يوضح المعادلة الجديدة لسياسة الهجرة



من اعداد الطالب وفق ما عرض سابقا

جوهر الفكرة هي القيام بعملية إنتقاء دقيقة للمهاجرين، فحسب هذه المقاربة اليد العاملة المؤهلة وإن لم تظهر آثارها على الإقتصاد في مدى زمني قصير إلا أنها لا محالة سوف تساهم في دفع السوق وتحفيزه ، أما عن الحاجيات الأنية للسوق فقد تم إعتقاد نمط العمال المؤقتين ذلك بمنح بعض العمال رخص عمل مؤقتة للعمل والإقامة في كندا، هذه الفئة وإن كانت حديثة الظهور إلا أنها تساهم بشكل مذهل في إعداد العمال المهاجرين ، فقد تم منح أزيد من 190842 رخصة عمل في كندا في عام 2011¹، هذا الرقم يبين لنا أن هذه الفئة جلبت لتعالج الإختلالات الأنية داخل سوق العمل وعجز الحكومة الكندية عن التخلي عن المقاربة القصيرة المدى نظرا لطبيعة النظام الإقتصادي الذي يعرف الكثير من التغيرات في نوع وكم اليد العاملة المطلوبة فالتزواج هنا ما بين المقاربتين خلق نوعا من التوازن الطفيف في سوق العمل.

¹ CIC, opt cité .

الفرع الثاني : شبكة النقاط و اختيار المهاجرين في الكيبك

قبل الخوض في شرح تفاصيل محتوى هذه الشبكات إن صح التعبير يجب القول انها متغيرة من فدرالية إلى خاصة بمقاطعة الكيبك ثم انها وعلى نفس المستوى عرفت الكثير من التعديلات وفق ما يراد من نوع وكم من المهاجرين المطلوبين.

إنّ المغزى الحقيقي لهذه الشبكة هو تحقيق نوع من العدالة والموضوعية في عملية الاختيار والابتعاد كل من التمييز الاثني و في دول الأصل و اللغة والدين في عملية الإختيار.¹

إنّ هذه الشبكة تركز على المعطى الإنساني أو ما يطلق عليه الرأس المال البشري " Capital humain" الذي يمنح عددا من النقاط لكل عامل مقابل خصائص محددة كالمستوى الدراسي و الخبرة المهنية والسن واللغات المتحكمة فيها والحالة العائلية.

على المترشح الوصول إلى عدد معين من النقاط وهذا العدد متغير حسب نوع البرنامج والوضعية العائلية للمهاجر ، يجب كذلك الإشارة إلا أن هذه الشبكة لها عناصر إقصائية على غرار الخبرة المهنية فالمترشح الذي لا يكسب نقطة في احد هذه العناصر يعتبر مقصى من الترشح، أما العناصر الأخرى فهي عناصر غير إقصائية، هذا على المستوى الفدرالي أما عن الشبكة الخاصة بالكيبك فهي مختلفة فزيادة على اشتراطها لخبرة مهنية حددتها بأكثر من 6 أشهر تضيف عنصر الدراسة التي حددتها ب 9 سنوات على الأقل.

الجدول رقم (04) يوضح العناصر الأساسية في شبكة الاختبار ومختلف النقاط الممنوحة لها على مر السنوات 2002/1967.²

Facteurs de sélection	Nombre maximum de points					
	1967	1978	1986	1993	1996	2002
Études	20	12	12	15	20	25
Expérience	-	8	8	8	9	21
Profession particulière	10	15	15	17	-	-
Profession en demande	15	15	10	10	-	-
Équilibre du marché du travail	-	-	-	-	10	-
Âge	10	10	10	10	12	10
Emploi réservé	10	10	10	10	4	10
Langues officielles	10	10	15	14	20	24
Adaptabilité	15	10	10	10	16	10
Niveaux	-	-	10	8	-	-
Famille	5	5	-	-	5	-
Destination	5	5	-	-	-	-
Total	100	100	100	100*	100*	100
Note de passage	50	50	70	67	**	67

Note :

* Le nombre maximum de points et la note de passage ont été remis sur une échelle de 100 points par Green et Green (2004) pour faciliter la comparaison.

** La note de passage variait selon le groupe de compétences.

¹ "CIC, Travailleurs qualifiés et professionnels : Qui peut présenter une demande . 2009 » , Site internet de CIC. Lien internet : <http://www.cic.gc.ca/francais/immigrer/qualifie/demande-qui.asp> le 25.07.2014

² OCDE, Adéquation entre formation et emploi : un défis pour les immigrants et les pays d'accueil, Perspectives des migrations internationales. Partie II, p 134. 2007.

منذ اعتماد هذه الشبكة عرفت الكثير من التعديلات نظرا لخصائص المهاجرين المراد استقدامهم على غرار التعديلات التي مست عنصر الحرف و المهن المطلوبة في سوق العمل الذي تم إلغاءها تماما ومنح النقاط المتبقية لعنصر اللغة والمستوى الدراسي للمترشح، هذا الاتجاه اكد في 2002 رغبة الحكومة الكندية على عدم ربط سياسة الهجرة بواقع يمكن أن يتغير من يوم لأخر ، لذلك نرى شبكة النقاط الجديدة تضع الأولوية في العناصر التالية:

- المستوى الدراسي.
- التحكم في اللغة (فرنسية وإنجليزية)
- الخبرة المهنية.
- السن
- وجود ضمان عمل مسبق.
- عنصر الإدماجية

الفرع الثالث : التعاون الكندي-الكيبك- في مجال الهجرة

في كندا تعد سياسة الهجرة مجالا للتنافس والتعاون ما بين الحكومة الفدرالية والمقاطعات العشرة المكونة لمملكة كندا ، فللمقاطعات حرية إختيار المهاجرين¹ من خلال فئة المهاجرين الذي يدفعون ملفات للأقاليم أو ما يسمى بمرشحي المقاطعات Candidats des provinces، فالمقاطعات العشرة لها حرية الإختيار مما يتلائم و طبيعتها الديموغرافية والإقتصادية.

في هذا المجال الكيبك يعتبر أكثر إستفادة وإستغلالا لهذا المعطى لأن له الحرية في إختيار ليس مرشحي الإقليم فقط، بل كل الفئة الإقتصادية نظرا لخصوصيتها سواء على المستوى الثقافي و المستوى الإقتصادي والأهم على المستوى اللغوي الذي يعتبر العنصر الخلفي الأساسي بينها وما بين الحكومة الفدرالية على مر التاريخ المعاصر لكندا.²

لذلك ولتحقيق أهدافها الثقافية اللغوية والإقتصادية كانت مقاطعة الكيبك أكثر تدخلا في سياسة الهجرة ذلك منذ 1961 بإنشائها أول وزارة للهجرة،³ هذه الوزارة كانت تأخذ على عاتقها مراقبة تقديم العرائض لنظيراتها الفدرالية ولكن صلاحياتها لم تكن كبيرة في ذلك الوقت .

¹ CIC, **Rapport annuel au Parlement sur l'immigration 2007**. Ottawa : Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux, 2007 , pages 52. Lien internet :

http://www.cic.gc.ca/francais/pdf/pub/immigration2007_f.pdf visité le 20.07.2014 a 22h.30

² Robert, J. « L'intégration vue du Québec », **Santé, société et solidarité**, Montréal. no 1, p71. 2005

³ Young, M. « Immigration: l'Accord Canada-Québec », Ottawa. Étude générale, Division du droit et du gouvernement, Bibliothèque du Parlement, 1991, p3

في الأول من أفريل 1991 تم الاتفاق الإطار ما بين كندا و الكيبك المتعلق بالهجرة وقبول المهاجرين اتفاق سبقه الإمضاء على إتفاق couture-collen عام 1978 ، اتفاقية اسست لحرية هذه المقاطعة في اقتراح وقبول طلبات الهجرة ورفضها، ما سمح لهذه المقاطعة لتأسيس شبكة النقاط الخاصة بها التي وكما رايناها مختلفة نوعا ما عن مثيلاتها الفدرالية.¹

توازيا مع ذلك فإن الإتفاق الذي جرى عام 1991 كان قد حدد في نصوصه بعض الميكانيزمات المتعلقة بمصالح الاندماج الخاصة بالمهاجرين ووضع أيضا أسسا لوضع الإطار العام لشبكة النقاط التي سوف تعتمد المقاطعة لكي لا تكون معارضة لمثيلتها الفدرالية.²

كغيرها عرفت شبكة النقاط الخاصة بالكيبك الكثير من التغيرات والتعديلات ذلك كذلك لطبيعة ونوع وخصائص المهاجرين المراد الإتيان بهم ولعل أهم تعديل كان ذلك الذي حدث في عام 1996 الذي أريد من خلاله جلب مهاجرين ذوي:

- مستوى تعليمي عالي.

- سن صغيرة

- إتقان جيد اللغة الفرنسية.³

هذه التعديلات كانت بهدف تفعيل أسرع لميكانيزمات الاندماج سواء على مستوى العمل أو على المستوى الثقافي، هذا من جهة، ومن جهة أخرى للمساهمة في توفير اليد العاملة المؤهلة لحماية الميزانية العامة من عدم التوازن نظرا لإعتماد نظام حماية الفوائد، فالبطالة عند هؤلاء المهاجرين يعتبر عبئا إضافيا إلى جانب ذوي الحقوق داخل كندا.

فقد تم تغيير مصطلح وظيفية إلى "وظيفة لها طلب متزايد" أي الوظائف الأكثر طلبا في السوق ذلك لهدف تبسيط مسار القبول والاندماج، ما يمكن قوله أنه حتى على مستوى الكيبك فالنظرة البعيدة المدى هي الطاغية فالكيبك تستقبل اعدادا متزايدا من اليد العاملة الأجنبية رغم الظروف الاقتصادية والبطالة التي تعرف أكبر مستوياتها في هذه المقاطعة.

¹ Parent, D., et C. Worswick. « Qualifications et immigration: réforme de la grille d'admission du Québec et composition de la population d'immigrants s'établissant au Québec », **Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations**, Montréal, 2004, p28.

² Godin, J.-F. « L'insertion en emploi des travailleurs admis au Québec en vertu de la grille de sélection de 1996 », **Rapport synthèse, Direction de la population et de la recherche du Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration**, 2004, p60.

³ **Idem** : p 48.

³ Godin, J.-F. **Opt cité** : p 24.

الجدول رقم (05): يوضح تطور شبكة نقاط القبول للهجرة الخاصة بالكيبك من عام 1996 إلى 2009¹.

FACTEUR	1996	2006	2009
	TOTAL/CRITÈRE		
1. Formation	19	29	28
2. Emploi	15	-	-
3. Expérience	10	9	8
4. Adaptabilité	19	8	6
5. Âge	10	18	16
6. Connaissance linguistique	23 (17 pour le français et 6 pour l'anglais)	22 (16 pour le français et 6 pour l'anglais)	22 (16 pour le français et 6 pour l'anglais)
7. Caractéristiques de l'époux ou du conjoint de fait	17	18	16
8. Enfants	8	8	8
9. Autonomie financière	1	1	1
10. Séjour et famille au Québec	-	9	8
	Note de passage de l'examen préliminaire : 1) travailleur sans conjoint : 50 2) travailleur avec conjoint : 58 Note de passage en sélection : 1) travailleur sans conjoint : 60 2) travailleur avec conjoint : 68	Note de passage de l'examen préliminaire : 1) travailleur sans conjoint : 53 2) travailleur avec conjoint : 60 Note de passage en sélection : 1) travailleur sans conjoint : 59 2) travailleur avec conjoint : 68	Note de passage de l'examen préliminaire : 1) travailleur sans conjoint : 49 2) travailleur avec conjoint : 57 Note de passage en sélection : 1) travailleur sans conjoint : 55 2) travailleur avec conjoint : 63

من خلال هذا الجدول يمكن لنا القول أن: التحكم في اللغة، المهنة وقابلية الإدماج وخصائص الزوج والمرافقين، العمل المضمون، السن، القدرة المالية هي عناصر أساسية في تقييم طلب الهجرة في عام 1996، في هذا الوقت لكي يقبل أي شخص يجب عليه أن يكون مقبولاً في أحد من ثلاث آليات ممكنة:

- برنامج الوظائف المضمونة : التي يكون للعامل وظيفة مضمونة من طرف مؤسسة او رب عمل في الكيبك.
- برنامج الوظائف ذات القابلية العالية للتوظيف: أين يكون العامل ممارساً لوظيفة يكثر الطلب عليها في الكيبك.
- برنامج قابلية التوظيف: يمس الأشخاص الذين لهم حظوظ كبيرة في العمل نظراً لسيرتهم الذاتية "تقييم خاص"².

فيما عدى هذه الآليات، فإن شبكة النقاط المطبقة في الكيبك في هذه الفترة أي 1996 كانت مماثلة لنظيرتها الفدرالية، على خلاف كون الطالب الرئيسي في فئة العمال المؤهلين يتم تقييمه من خلال خصائص الزوج ومستوى دراسته وعدد الأطفال المرافقين ، ثم يمكن ملاحظة الاختلاف الواضح بينهما في اللغة الفرنسية التي جاءت مفضلة عن اللغة الإنجليزية، ومؤخراً قد تم تعديل شبكة النقاط هذه الشبكة سوف نقوم بتوضيحها بهذا الجدول الملحق أدناه.

¹ Idem : p 28.

² Godin ,opt. Cité : p 56.

الفصل الاول : الهجرة و الادمج المهني للمهاجرين في الكيبك - كندا-

جدول رقم (06): يوضح شبكة النقاط المطبقة في إقليم الكيبك لفئة العمال المؤهلين 2009.¹

			Points max 107/123
FORMATION			28 max
Seuil éliminatoire : 2 points au critère Niveau de scolarité	Niveau de scolarité	Secondaire général	2
		Secondaire professionnel	6
		Postsecondaire général 2 ans	4
		Postsecondaire technique 1 an ou 2 ans	6
		Secondaire professionnel 1 an ou + ou postsecondaire technique 1 an ou 2 ans ET domaine de formation à 12 ou à 16 points	10
		Postsecondaire technique 3 ans	8
		Postsecondaire technique 3 ans ET domaine de formation à 12 ou à 16 points	10
		Universitaire 1 ^{er} cycle 1 an	4
		Universitaire 1 ^{er} cycle 2 ans	6
		Universitaire 1 ^{er} cycle 3 ans ou +	10
	Universitaire 2 ^e cycle 1 an ou + ou 3 ^e cycle	12	
Domaine de formation	de	Diplôme étranger ou diplôme du Québec de la Liste ¹¹	0, 2, 6, 12 ou 16
EXPÉRIENCE			8 max
	Durée de l'expérience professionnelle du travailleur qualifié	Moins de 6 mois	0
		6 mois à 11 mois	4
		12 mois à 23 mois	4
		24 mois à 35 mois	6
		36 mois à 47 mois	6
		48 mois ou +	8
ÂGE			16 max
	18 à 35 ans		16
	36 ans		14
	37 ans		12
	38 ans		10
	39 ans		8
	40 ans		6
	41 ans		4
	42 ans		2
	43 ans ou +		0
CONNAISSANCES LINGUISTIQUES			22 max
	Français	0 à 16 points	0 à 16
	Anglais	0 à 6 points	0 à 6
SÉJOUR ET FAMILLE AU QUÉBEC			8 max
	Séjour au Québec	Travailleur étranger ou étudiant étranger 6 mois ou +	5
		Travailleur étranger ou étudiant étranger 3 à 6 mois	5
		Participant à un Programme Vacances Travail aux fins de travail 3 mois ou +	5
		Autres séjours 3 mois ou +	2

هذه الشبكة وضعت ودخلت حيز التنفيذ في 14 أكتوبر 2009 فيها الكثير من التشابه والإختلاف على نظيرتها لعام 1996 على غرار 9 نقاط كاملة تمت إضافتها إلى المستوى الدراسي للمترشح، 6 نقاط تمت إضافتها إلى عمر المترشح، و قد تم إلغاء عامل قابلية الإندماج أي 13 نقطة باكملها و قدمت 8 نقاط لكل مترشح يثبت إقامته في الكيبك أو له عائلة فيها ، الجديد هنا هو إلغاء الآليات الثلاثة للتترشح المعمولة بها في 1996 فالمترشح يقيم حسب الوظيفة والمؤهلات التي بحوزته من خلال نقاط تمنح نظير ميدان الدراسة، أي حسب نوع الوظيفة التي يمكن للمترشح أن يتحصل عليها.

لذلك يمكن القول أن هذه الشبكة لم تترك النظرة الآتية لسوق العمل لأن هذه الوظائف تقدم لها نقاط حسب الطلب المحلي عليها، ولا يمكن القول كذلك أن هذه الشبكة ركزت على البعد القصير لأنها على غرار نظيراتها الفدرالية ساعدت على رفع عدد المهاجرين برغم مختلف التقلبات التي عرفها سوق العمل.

¹« règlement sur la pondération applicable à la sélection des ressortissants étrangers, Loi sur l'immigration au Québec (chapitre I-0.2, a. 3.4). » sur le site :

http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/I_0_2/I0_2R2.htm

ما يمكن تلخيصه هنا هو كون هذا الإتجاه الجديد في سياسة الهجرة لإقليم الكيبك وحتى الخاصة بالمستوى الفدرالي تركزان على عنصرين في إختيار المهاجرين هما¹:

- السن .
- المؤهلات العلمية.

بالرغم من كل ذلك فالمهاجرين يعانون من مشكل الإعتراف بالمؤهلات الأجنبية الذي يشكل أهم عائق لهم في مسيرة الإدماج ، لذلك نرى ان كلى الحكومتين تشجعان المهاجرين على الدراسة بعد الهجرة والحصول على المؤهل الكندي، الذي يعتبر عندهم مفتاح الأساس للدخول سوق الشغل.

أما عن العنصر الثاني فقد بينت دراسات أن السن كذلك يلعب دورا هاما في عملية الإدماج، بحيث كلما وصل المهاجر باكرا إلى الكيبك تكون له حظوظ أوفر من غيره في الإدماج.²

المبحث الثالث :سياسة ادمج المهاجرين في الكيبك

كما لاحظنا في المبحث السابق فإن العمل هو المحرك الأساس للمهاجر في سيره نحو الإدماج في سوق العمل فالإدمج المهني للمهاجرين يعتبر تحديا آخر لوزارة الهجرة في الكيبك فإن كانت سياسة الهجرة مكلفة باستقطاب مهاجرين يكونون مرشحين لدخول سوق العمل في أقرب وقت ممكن فإن سياسة الاندماج تأخذ على عاتقها أولوية تسهيل هذه المهمة والتي كما نراها لاحقا ليست بالسهلة.

الفرع الأول : الاطار العام لسياسة الادمج المهني للمهاجرين في الكيبك.

إنّ تقديم سياسة الإدماج في الكيبك لا يجب أن يعرض خارج نطاقه المؤسسي فنحن هنا سنعرض مقارنة مؤسساتية تدرس دور الحكومة في الكيبك وعلى رأسها وزارة الهجرة وبعض الأطراف التي تعمل في هذا المجال (من القطاع الحكومي أو الخاص) ، لأن ملف الاندماج ملف معقد لا يمكن تصور تدخل فاعل دون آخر فمسار الإدماج في سوق العمل يرافقه دائما ادمج في الشق الاجتماعي والثقافي واللغوي

¹ Cousineau, J.-M., et Boudarbat, B. « La situation économique des immigrants au Québec », **Relations industrielles**, Québec.vol :64, no : 2, 2009, p 239.

² Aydemir, A., et M. Skuterud, « Explaining the Deteriorating Entry Earnings of Canada's immigrant Cohorts, 1966-2000 . » **Revue canadienne économique**, Canada. Vol : 38, no 2, 2005, p 551.

لذلك لا يمكن لنا تقديم تعريف مبسط لماهية الإندماج فينبغي لنا حصره بغايته الاولى وهو تذليل الفوارق بين المهاجرين والسكان الأصليين الذين لهم نفس الموروث الشخصي¹.

في هذا الإطار سوف نقدم العديد من البرامج التي كما سوف نراها وإن كان هدفها الأصلي هو الإندماج في سوق العمل ، إلا انها تأخذ أبعادا أخرى كاللغة و الثقافة وهذا يدخل في سياق صعوبة تحديد المصطلح ووضعه في سياق واحد و هذه النقطة تتبناها الى ضرورة تنوع الفواعل الذين يتدخلون في هذا المجال فالتنسيق هو ركيزة أساسية في هذه الجهود².

فحسب معايير الإتحاد الأوروبي هناك 6 ركائز لسياسة إدماج ناجعة للمهاجرين هي:³

- 1- سياسة الإندماج تستهدف المهاجرين والسكان الأصليين على حد سواء نظرا لكون الإندماج ذو جانبيين هما المهاجر والمجتمع المستقبل.
 - 2- هذه السياسة لا يجب أن يعبر عنها عن طريق قوانين مناهضة للعنصرية بل تكون بقوانين تحمي المهاجر والسكان الأصليين بغية أن يحس المهاجر بنفسه مواطنا عاديا وليس مهاجرا والمواطنين الأصليين يحسون بأنفسهم في حالة عادية و لا يرون في الهجرة شيئا سلبيا.
 - 3- هي سياسة تضع في الحسبان عقائد وثقافة المجتمع المستقبل والحريات الأساسية للفرد.
 - 4- يشترط فيها أن تستهدف أفرادا لهم القدرة على قبول الآخر والمشاركة في الحياة الاجتماعية.
 - 5- يشترط أن تكون مؤسسة على حوار ثقافي تعددي ما بين المهاجرين والسكان الاصليين لهدف بناء هوية مشتركة.
 - 6- يجب عليها أن تمس العديد من المجالات وعلى رأسها العمل و التربية والتعليم.
- زيادة على ذلك ففي الكيبك هناك ما يعرف بمسودة حوار منظمات خدمة اللاجئين (TCRI) هذه الوثيقة تضيف على المعايير السابقة معايير أكثر شمولا هي:

- 1- يجب أن تكون متعددة المجالات ثقافية، إقتصادية ..الخ.
- 2- الاندماج هو عمل ثنائي متناسق ما بين المهاجر ومؤسسات المجتمع المستقبل.

¹ Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), **Jobs for Immigrants — Labour Market Integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden, Paris**, Paris . Volume 1 , 2007.p31

² - Giguère, S.,« L`intégration des immigrés : trouver le bon dosage de politiques pour résoudre un problème de gouvernance », **L'immigration à l'intégration : des solutions locales à un défi mondial**, Paris, OCDE. 2007,p26

³ -Conseil de l'Union européenne, , **Le programme de La Haye : renforcer la liberté, la sécurité et la justice dans l'Union européenne**, Bruxelles. 2004.p25

- 3- تصاعدية بحيث تحضر وتتفد وفق وتيرة متسلسلة.
- 4- مخصصة اي يجب على سياسة الإدماج أن تكون متكيفة مع كل الأوضاع والثقافات التي يمكنها مواجهتها.
- 5- يجب وضع جهاز موحد لتأطير مختلف هذه العمليات.
- وضعت هذه الوثيقة مؤشرات يمكن من خلالها قياس مدى نجاعة هذه البرامج على غرار:

- قابلية التوظيف.
- الإنتفاع من مختلف البرامج.
- المؤشر اللغوي، المشاركة في الحياة المدنية، الإستقلالية المالية، والحس المشترك.

الفرع الثاني: فواعل وتمويل سياسة الادمج المهني للمهاجرين في الكيبك.

لقد إتفق الكل على انه وإذا أرادت الكيبك الوصول لأهدافها من سياسة الهجرة، كان لزاما عليها إعطاء أهمية قصوى لسياسة الإدماج ، بغية الاستفادة من الطاقة والخبرات التي سيأتي بها المهاجر إلى الكيبك.¹

في الفصل الثالث من قانون الهجرة في الكيبك، المواد 3.2.3 تقرر مسؤولية الكيبك كمقاطعة كندية في عمليات استقبال وتوجيه كل المهاجرين الذين يتم قبولهم لهذه المقاطعة:

" « Le Ministre établi et maintient, pour les personnes qui s'établissent au Québec, un programme d'intégration afin de favoriser leur initiation à la vie Québécoise »²

المادة 4.2.3 تؤكد واجب السلطة المسؤولة (وزارة الهجرة) في وضع برامج وخطط للإدماج وتسهيل عملية تعلم اللغة ، بذلك فإن الحكومة تعترف بأنها المسؤولة المركزية واللاعب الأساسي في قضية الإدماج ذلك ما أخذت به وزارة الهجرة والتجمعات الثقافية (MIIC)، ذلك بالأخذ بزمام المبادرة في هذا النهج وقد رسمت الكيبك خريطة طريقة تحت مسمى "مبادئ مشتركة أهداف واحدة"³

¹ Reitz, J. G., et R. Banerjee, **Racial Inequality, Social Cohesion and Policy Issues in Canada**, Canada: The Art of the State., Volume 3, 2007., page 13

² « Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés » : le site <http://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/I-2.5.pdf> le 15.02.2015 a 00.20 heure de Montréal

³ Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, **Des valeurs partagées, des intérêts communs**. Québec.2004,p17

من خلالها تضع وزارة الهجرة على عاتقها مهمة تكييف المهاجرين مع متطلبات سوق العمل بينما "Emploi Québec" أو وكالة الشغل تقدم خدمات ما قبل العمل وما بعده ، وزارة التعليم والترفيه والرياضة "MELS" تساهم كذلك بدورها في برنامج تعلم اللغة الفرنسية وفي عملية أقامة المهاجرين بتوفر منح دراسية لتعلم بعض المهن، زيادة على ذلك تقوم لجان التعليم في المقاطعات بمهام كبرى في هذا المجال¹ فمن صلاحياتها وضع برامج خاصة وغير اعتيادية إن اقتضت الضرورة لخدمة المهاجرين، وفق المخطط الأساس لبرنامج التعليم والتكوين المتواصل الذي يضع المهاجرين كمجموعة مستهدفة رئيسية من مختلف البرامج التي تضعها الحكومة في هذا الإطار.²

فاعل حكومي آخر مهم جدا هو لجنة الإدماج للعمال المهاجرين (CAMO-PI) تقع تحت مظلة وكالة العمل والشغل (EQ) هذه اللجنة تهتم بالمشاكل التي تعترض المؤسسات الاقتصادية من ناحية اليد العاملة ، تقوم بدراسة وضعية المؤسسات ثم تدرس وضعية المهاجرين في سوق العمل لإنشاء الروابط التي تجعل المؤسسة تستفيد من العمال المهاجرين والمهاجر يستفيد من ذلك بوصوله إلى منصب شغل هذه الوكالة لها عموما دور استشاري لدى الحكومة عن كل القضايا التي تتعلق بالمهاجرين في سوق العمل.

لجنة الاستثمار في الكيبك "Investissement Québec" (IQ) تعنى بالمهاجرين الذين أختيروا تحت فئة المستثمرين (الذين لهم عوائد تفوق 800.000 دولار) يتعهد فيها المهاجر باستثمار أكثر من 400.000 دولار في مؤسسات صغيرة في مدة لا تتجاوز 5 سنوات من تاريخ قدومه إلى كندا.³

إن المؤسسات ذات الأهداف الغير الربحية لها دور كبير في عمليات مساعدة المهاجرين ولا يحصر فقط في مساعدة الفواعل الحكومية في مهامها ، فغالبا ما تجد نفسها في الخط الاول في

¹ Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), Plan stratégique du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport 2005-2008, Québec. 2005,p52

² Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), État de la formation de base des adultes au Québec, Québec. 2005,p03

³ Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI) , Immigrants gens d'affaires : Choisissez le Québec ! , Québec. 5^e édition. 2003.p29

عمليات الإدماج¹، وإن كان الانضمام أو الإستفادة من مثل هذه الجمعيات يعد عملا طوعيا وليس إلزامي إلا أنها كثيرا ما تكون أكثر نشاطا من نظيراتها الحكومية.

نلاحظ أن هذه المؤسسات تنشط في مجالات محددة دون أخرى فعلى سبيل المثال عملية تدريس اللغة الفرنسية أو ما يسمى الإدماج اللغوي، فالحكومة في الكيبك وضعت حدا للمهاجرين الذين لا يتقنون اللغة الفرنسية ورفضت أن يتجاوزوا 50% من مجمل المهاجرين لكن المهاجرين الذين يقبلون وهم لا يتقنون أو لا يعرفون اللغة الفرنسية يخضعون لعملية إعادة تأهيل لغوي، للوصول إلى هذا الهدف كان لابد من إشراك اللجان التعليمية والجامعات،² فوزارة الهجرة تساهم ماليا في عمل هذه اللجان والجامعات عن طريق برامج دعم المهاجرين الجدد (PANA)³ بهدف تأهيلهم من عدة نواحي منها المهنية واللغوية .

كذلك من جانبها المؤسسات الإقتصادية داخل الكيبك يمكن لها المشاركة والاستفادة من هذه البرامج ، لكن حسب دراسة قام بها كل من أنتونيوس و تادلوي في 2003 فمن مجمل المؤسسات التي يمكن لها الاستفادة من هذه البرامج لم تنتفع منها إلا 30% منها ، ما ينم عن سوء عملية الاتصال المؤسستي بينها وبين السلطات العمومية.

أما بخصوص مشكل عدم الاعتراف بالخبرات ، الذي يأتي على رأس المشاكل التي يواجهها المهاجرين يلعب (CIQ) أو المجلس المهني للكيبك دورا كبيرا في قبول أو رفض أي تعديل في شروط الإنتساب إلى مهنة أو حرفة معينة ، ينشط موزات مع ديوان المهن في الكيبك (OPQ) الذي يحدد ما يلي:

- المعايير الأساسية للإنتماء إلى مهنة معينة.
- الشروط التي يجب على المنتسبين للمهن أن تتوفر فيهم.
- مدى الثقة التي يجب أن تكون ما بين المواطن ومن يخدمهم "عقود الضمان المهني".

¹ Froy, Farese , « De l'immigration à l'intégration : comparaison entre les pratiques locales », De l'immigration à l'intégration : des solutions locales à un défi mondial, Paris, OCDE. 2007,p125

² Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC, Plan d'immigration du Québec pour l'année 2007, Québec. 2006,11

³ Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) , Répertoire des organismes partenaires du Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles , Québec. 2006,54

إذا كل هذه المؤسسات يجب عليها أن تلعب دورها في عمليات الإدماج، كلها يجب أن تساعد في حل مشاكل الإعراف بالخبرات الأجنبية أولاً والشهادات الأجنبية ثانياً¹، مما يمكن الإشارة إليه أن كثرة هذه الفواعل لابد أن يتبعه تنسيق شامل وفق خطة معدة مسبقاً، فحسب تقرير لتحالف المؤسسات لحماية المهاجرين والأجنيين (TCRI) يبين أن هناك خلافاً تنظيمياً وتواصلية ما بين الحكومة وهذه المؤسسات الأهلية وما بين المؤسسات الأهلية فيما بينها :

"إن عدم وجود تنسيق ما بين الوزارات المسؤولة وعدم الإعراف بالمؤسسات المقدمة لخدمات المهاجرين الجدد من قبل وكالة التشغيل (EQ)، يصعب كثيراً عملية دمج المهاجرين في سوق العمل من باب عدم إيجاد صيغة تساهم في وضع رأيه شاملة ومنظمة للتعاون ما بين المؤسسات الأهلية والوزارات المختصة، فإننا نقر بأنه لو كانت الخدمات التي تقدمها مصالحنا معترف بها على مستوى وكالة التشغيل (EQ)، سوف نقدم خدمة مقبولة تجعل المهاجر أكثر معرفة وأكثر علماً بما حوله، بذلك ترتفع نسب التشغيل وتخفض نسب البطالة بينهم"².

إنّ عمليات تمويل مختلف برامج الإدماج في الكيبك يأتي بموجب إتفاقية الإطار ما بين كندا والكيبك ففي هذا الإطار أنسحبت الحكومات الفدرالية من مجمل مهامها الخاصة بالهجرة والمهاجرين مقابل تكفل حكومة إقليم الكيبك بالعمل على مستوى إقليمها.

فبموجب هذه الإتفاقية تحصل حكومة الكيبك على 90 مليون دولار كندي كل سنة³ نظير برامج الإدماج، هذه القيمة تمنح بصورة آلية ولا يمكن أن تقل عن ذلك ولا يمكن لها الحصول على أكثر من ذلك ويمكن أن ترتفع موازاتاً مع ارتفاع الميزانية الفدرالية¹.

¹ Bazergui, André et autres , « Rapport de l'Équipe de travail sur la reconnaissance des diplômes et des compétences des personnes formées à l'étranger, présenté à Mme Lise Thériault, ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles » **Gouvernement du Québec**. Montréal ,2005 page 2

² Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI), L'immigration et l'intégration au Québec : trop peu et bien tard, il faut agir !, **mémoire présenté à la Commission de la culture dans le cadre de la consultation générale sur le document La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010**. Québec. Québec : ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. 2007,p36

³ Kathleen Lévesque, « Le Québec ne retourne pas aux immigrants toute l'argent reçu d'Ottawa », **le devoir**, Québec .7 avril, p13. Version électronique sur Selon le site <http://www.ledevoir.com/politique/quebec/51664/quebec-ne-retourne-pas-aux-immigrants-tout-l-argent-recu-d-ottawa> visité le 15.02.2015 01.30

في الواقع على سبيل المثال حصلت الكيبك على ما قيمته 195 مليون دولار كندي عام 2006-2007 بينما وصلت تعداد الميزانية العامة لوزارة الهجرة 125 مليون دولار منها 111.1 مليون دولار خصصت لدعم البرامج الهادفة للإدماج.²

زيادة على ذلك ، حكومة الكيبك تساهم ماليا في المؤسسات الأهلية الخادمة للمهاجرين بقيمة تبلغ أكثر بقليل من 8.6 مليون دولار لمجمل 158 مؤسسة بينها 6.1 مليون دولار لمؤسسة إستقبال المهاجرين الجدد (PANA).³

فهناك فارق يناهز 70 مليون دولار بين القيمة المحولة من الحكومة الفدرالية وميزانية وزارة الهجرة في الكيبك، هذه الوضعية كانت دائما محلّ صراع ما بين المؤسسات الأهلية وحكومة الكيبك بحيث نادت الاخيرة إلى إعادة مناقشة محتوى إتفاقية تقاسم المهام ما بينها و كندا وطرحت مقترح تحديد قيمة التحويلات بما يتناسب مع اعداد المهاجرين .⁴

بينما نلاحظ ان ميزانية وزارة الهجرة ترتفع بوطيئة بطيئة بينما عدد المهاجرين ومطالبهم ترتفع بوتيرة أكبر، مما عبر عنه بإنخفاض نسبة كل مهاجر من ميزانية الوزارة من 3400 دولار في 1997 ليصل إلى حدود 2800 في 2006.⁵

ففي تحقيق قامت به جمعية المرأة في الكيبك لاحظ كل من "شواكري و لابليل" سوء عملية الدعم و اعتبرا ان المشكل لا يزال في تفاقم مستمر ، ما جعل المؤسسات الأهلية الخيرية تجد نفسها في الخط الأمامي لتقديم الخدمات للمهاجرين نظرا للعجز المالي للحكومة.¹

¹ Young, M., , **L'immigration : l'Accord Canada-Québec** , Ottawa : Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement., 2004,page 76.

² Ministère des Finances du Québec, **Plan budgétaire 2007-2008 du Gouvernement du Québec**, Québec. Bibliothèque et Archives nationales du Québec, p 33 ,2007

³ Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales (SOCAIS), **État de situation de l'intervention gouvernementale en matière d'action communautaire** , Québec. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Édition 2005-2006, p85, 2006

⁴ - Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI), , « **Un budget hostile à l'intégration des immigrants** », Québec .communiqué de presse, 24 mai, p 17 , 2007

⁵ - Pratte, A., « Immigration : un faux-fuyant », **La Presse**, Montréal, 17 août, 2007,page 4

الفصل الاول : الهجرة و الادمج المهني للمهاجرين في الكيبك - كندا-

للوصول إلى الشفافية في التسيير قامت الحكومة في الكيبك مؤخرا بنشر كل التحويلات القادمة من الحكومة الفدرالية لكل الدوائر الحكومية الخاضعة لسلطة الكيبك.²

جدول رقم (07) يوضح التحويلات المالية القادمة من الحكومة الفدرالية لوزارة الهجرة في الكيبك.³

	Montant transféré 2006-2007	Dépenses prévues 2007-2008	Prévision 2008-2009	Prévision 2009-2010
Transfert financier	194,9	224,4	237,5	237,5

جدول رقم (08) يوضح الفارق ما بين ميزانية وزارة الهجرة في الكيبك وقيمة التحويلات الفدرالية.⁴

	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Nombre d'immigrés	39 583	44 246	44 686	Entre 45 000 et 47 300 ¹
Transfert financier (en millions de dollars)	163,5	160,8	188,4	194,9
Budget total du MICC (en millions de dollars)	127	120	116	125
Différence	36,5	40,8	72,4	69,9

إن إشكالية الدعم المالي كما لاحظنا مشكل متشعب ومتعدد الأطراف ، لذلك يمكن لنا التأكيد على ان واقع الدعم الفدرالي لوزارة الهجرة في الكيبك يؤثر وبشكل كبير على مردودية وعدد ونوع البرامج التي سوف توضع على أرض الواقع لان الموارد المالية تبقى محدودة والطلبات وعدد المهاجرين وحاجاتهم في تزايد مستمر .

¹- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), ***De l'immigration à 'intégration : des solutions locales à un défi mondial, programme Local Economic and Employment Development***, Paris. 2007, page 57

²-Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), « **Allocution de madame Yolande James, ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles,lors du dévoilement du Plan d'immigration du Québec pour l'année 2008 auprès des représentants des médias** », Québec, 1^{er} novembre. 2007,p11

³-Citoyenneté et Immigration Canada (CIC), **Rapport sur les plans et priorités 2007-2008**, Ottawa, 2007,p22

⁴Citoyenneté et Immigration Canada (CIC), , **Rapport sur les plans et priorités 2005-2006**., Ottawa. 2005,p 17

الفرع الرابع: برامج الإدماج في سوق العمل في الكيبك.

برامج دعم إدماج المهاجرين في سوق العمل متنوعة ومتفاوتة المدة والأهداف نظرا لكون المهاجرين يأتون بمستويات متفاوتة لذلك فهناك برامج قد تدوم لساعات و اخرى يستفاد منها طوال اقامته في الكيبك و هناك برامج يستفيد منها كل المهاجرين وبعضها يمنح لقالة منهم.

إن البرامج التي سوف نعرضها فيما يأتي برامج عامة تقدم منذ الوصول للكيبك ، بغية رفع مستويات قبول المؤسسات التي يمكن لها أن توظفهم، هذه البرامج تعكس على الأقل في ناحيتها النظرية كل ما يمكن له أن يجذب المهاجرين لكندا من خلال تقديم العديد من التسهيلات والضمانات.

إن البرامج التي سوف نعرضها الآن تدور حول المحاور التالية:

- الإستقبال والمساعدة الأولية.
- التكوين اللغوي
- تطوير قابلية التشغيل
- الإعراف بالمؤهلات العلمية الأجنبية.
- تكوين في العمل والتربصات.
- قوانين محاربة ومناهضة العنصرية في نطاق العمل.
- مبادئ التسيير التعددي (التعددية الثقافية).

إنّ المهاجرين لا يستفيدون من كل هذه البرامج فلكل مهاجر الحرية في إختيار برنامج يكون في نظره يقربه ويعظم حظوظه في الحصول على العمل ولا الترتيب المقدم انفا يكون على حقيقته لأن المهاجر يمكن له البدئ ببرنامج دون غيره ، ذلك كله يعود في الحقيقة إلى طبيعة التنوع والإختلاف التي يأتي بها المهاجرين ما يجعل من وضع برامج موحدة غير عقلانية وغير منتجة ، لذلك توضع برامج مختلفة لمعالجة كل الإختلالات والخصائص التي يمكن أن يأتي بها المهاجر ثم أن هذه البرامج على تعددها تطرح لنا مشكل الدعم المالي الذي وكما رأيناها غير كافي لتغطية نفقات كل هذه البرامج، فحسب تقرير (OCDE) حول هذا الموضوع تؤكد عن هذه المفارقة :

الفصل الاول : الهجرة و الادمج المهني للمهاجرين في الكيبك - كندا-

"يجب إذاً اما توزيع هذه الموارد بشكل عام بحيث تقدم لعامة المهاجرين، أم توجه هذه الموارد إلى برامج تكون ذات فعالية أكثر من غيرها مما يؤدي إلى رفع مردودية هذا البرنامج في أول الأمر ودمج المستفيدين في سوق العمل في أسرع وقت ممكن"¹

جدول رقم (09): يوضح البرامج التي تستفيد من الدعم بشكل أكبر والتي تستفيد بصفة أصغر من نظيراتها.²

Type de programme	Faible intensité en ressources	Forte intensité en ressources
Accueil, accompagnement et aide de première ligne Formation de base en français, à temps partiel Formation intensive en français, à plein temps Formation spécialisée en français Formation de base en anglais	X X X	 X X
Programmes d'employabilité Informations sur les équivalences entre diplômes étrangers et diplômes québécois Informations sur les professions régies par un ordre professionnel Services de reconnaissance des acquis Permis restrictifs	X X X X X	
Formation d'appoint Formation en emploi, mentorat et stages Interdiction de la discrimination en emploi Programme d'accès à l'égalité (PAE) Programmes de gestion de la diversité	 X	X X X X

في هذا الجدول تقدم (OCDE) نظرة تفرق فيها ما بين قسمين من البرامج:

- 1- البرامج ذات القيمة المالية العالية التي تمس قلة من المهاجرين.
 - 2- البرامج ذات القيمة المالية المنخفضة التي تمس اكبر عدد ممكن من المهاجرين.
- إنّ القيمة المالية هنا لا تعني الميزانية العامة للبرنامج لكن تعني نصيب كل فرد مشارك في البرنامج من الميزانية الكلية فحسب الجدول السابق الكيبك يعتمد على البرامج ذات القيمة المالية المنخفضة نظرا لمحدودية الموارد المالية.

❖ برنامج الاستقبال، المرافقة الأولية للمهاجر:

إن الواصل الجديد إلى الكيبك لا بد له أن يعرف بعض الأمور الأولية والضرورية للحياة على غرار بعض المعلومات حول الإدارة والتنظيمات الإجتماعية، هدف هذا البرنامج هو تقديم المعلومات الكافية للمهاجر للوصول به إلى المعرفة والتموقع في المجتمع أولا ثم سوق العمل كهدف خاص.

¹ Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE, De l'immigration à l'intégration : des solutions locales à un défi mondial, programme Local, Economic and Employment Development, Paris. 2007.p68

² Idem :p 69.70

فمنذ نزوله من الطائرة يمكن للمهاجر الاتصال بمصالح الهجرة الموجودة في المطار لأخذ مواعيد المشاركة في الحصص المقدمة من طرف الوزارة حول المعلومات الأولية والعمومية حول حقيقة المجتمع في الكيبك: النظام الإقتصادي في الكيبك، النظام السياسي في الكيبك وكندا والنظام الضريبي الخ....، في عام 2007 شارك في هذا البرنامج أكثر من 6000 مهاجر، لمدة كان معدلها 16 ساعة.¹

منذ عام 2005 تقدم وزارة الهجرة منشورا "تعرف على الكيبك" يعتبر خلاصة ما يجب على المهاجر القيام به، تشرح له فيه كل الخطوات الخاصة بالإدمج على غرار النظام البنكي ونمط الإيجار.. الخ.

في هذه المرحلة تلعب المؤسسات الأهلية دورا كبيرا بحيث تعتبر أول ما يتعرف عليها المهاجر من مصالح إدارية ، فهي مسؤولة عن تنصيب الثقة بين المهاجر وبين المجتمع المستقبل، هذا العمل التواصلي تسهله عمليات حوار متبادل ما بين المهاجر وموظفي هذه المؤسسات الذين في الغالب مهاجرين سابقين ويتقنون الكثير من اللغات غير الفرنسية والإنجليزية ما يسمح لهم تسهيل عملية التواصل مع المهاجر.

هذا البرنامج مقدم من طرف PANA التي قدمت خدماتها لأزيد من 24 ألف مهاجر الى غاية عام 2007.²

❖ برنامج المساعدة للإدمج اللغوي:

حسب منظمة التعاون والتنسيق الإقتصادي تعد اللغة من أكثر الجوانب حساسية في مرحلة إدمج المهاجرين³، كما يعتبرها تكتل المنظمات الأهلية لمساعدة المهاجرين أحد ركائز تبني الإدمج المدني⁴ لذلك برامج المساعدة اللغوية تقدم على العديد من المحاور، فهناك من البرنامج يمس كل المهاجرين

¹ Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), Rapport annuel de gestion 2006-2007, Québec, 2007,p 27

² Idem : 31

³ Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), Jobs for Immigrants— Labour Market Integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden, Paris. Volume 1 , 2007,p51

⁴ Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI), Des valeurs partagées, des intérêts communs — Pour assurer la pleine participation des Québécois des communautés culturelles au développement du Québec, Direction des Affaires publiques et des communications, Québec, 2004,p 44.43

الفصل الاول : الهجرة و الادمج المهني للمهاجرين في الكيبك - كندا-

بإستثناء من يتحكم في اللغة الفرنسية مسبقا ، أما البرنامج الثاني فهو موجه لبعض المهاجرين الذين يمتلكون خبرات تقنية وعلمية بلغة أخرى غير الفرنسية تقدم لهم دروس في اللغة التقنية لمهنتهم السابقة بغية تكيفهم مع المصطلحات والمعايير الخاصة بكل مهنة والجدول رقم(9) يوضح ذلك.

جدول رقم(10): برامج التكوين اللغوي والجهة المقدمة له .¹

Type de programme	Responsables/Partenaires
Formation de base en français, à temps partiel : Formation avant migration Formation au Québec : programme d'intégration linguistique pour les immigrants Formation en français en milieu de travail Service d'apprentissage du français en ligne	MICC ; Alliances françaises MICC ; institutions d'enseignement ; organismes communautaires MICC ; syndicats ; employeurs MICC
Formation intensive en français, à plein temps	MICC ; divers organismes partenaires du MICC
Formation spécialisée en français	MICC ; Office de la langue française ; divers organismes partenaires du MICC
Formation en anglais	Institutions d'enseignement, organismes communautaires

بغية الوصول الى ارضاء كل المهاجرين على اختلاف مستوياتهم ، اقترحت وزارة الهجرة العديد من الاليات و لعلها ما يلي :

✓ **برنامج التكوين قبل الهجرة - قبل الوصول للكيبك-** من خلال هذا البرنامج تتاح للمهاجر فرصة تعلم اللغة الفرنسية او تحسينها، من أجل ذلك قامت حكومة الكيبك بالإمضاء على العديد من أطر التفاهم مع مؤسسات خارج إقليمها لتقديم برامج اللغة الفرنسية للمهاجر قبل وصوله للكيبك (إلى غاية 2010 ابرمت 32 إتفاقية في 14 دولة).

أولت حكومة الكيبك أولوية كبيرة لهذا البرنامج نظرا لتكلفته القليلة وتمكين المهاجر من ربح وقت ثمين في عملية الإدماج المهني.

✓ **برامج تقدم في إطار التكوين اللغوي (PILI):** يدخل هذا البرنامج في صميم سياسة الفرنسية "La francisation" التي تعد حجر الأساس في سياسة الإدماج التي تضعها الكيبك (يجب القول أن أول وزارة للهجرة في الكيبك كانت تحمل مسمى وزارة الهجرة والفرنسة (Ministère de l'immigration et de la francisation).

هذا البرنامج مقدم بالتنسيق مع المدارس والمنظمات الأهلية الناشطة في الميدان، يهدف الى تقديم مفاتيح لغوية أساسية تسهل للمهاجر فهم نظام سير سوق العمل في الكيبك بلغة فرنسية ، للإشارة متأخرا

¹ Idem :47

صارت وزارة الهجرة تحاول إشراك المؤسسات المانحة للعمل في عمليات التكوين ، ما قد يقلل من النفقات الموجهة لهذا البرنامج و يرفع نسب فعاليته.¹

✓ **نمط التعلم عن بعد** : يتيح للمهاجر تعلم اللغة الفرنسية من بيته، تجدر الإشارة أن الباحث "غودان" قام بعدة بحوث حول هذه البرامج و استنتج أنه ومن أصل مجمل المهاجرين الذين يعترفون بعدم تحكّمهم في اللغة الفرنسية 17% منهم فقط يشارك في برامج تعلم اللغة الفرنسية، ما يعد رقما بعيدا جدا عن الأمال التي تعقد عليه ، رغم استحداث برنامج المساعدة المالية للإدمج اللغوي للمهاجرين PAFILI التابع لوزارة الهجرة التي تقدم تغطية كاملة لنفقات حضانة أطفال المستفيدين من هذا البرنامج بمبلغ يقارب 25 دولار يوميا لكل طفل، حقق هذا البرنامج العديد من النتائج الإيجابية لكنه لطالما كان يعاني من مشكل رئيسي هو مشكل التمويل المالي،²

✓ **برامج التكوين في اللغة التقنية (اللغة مختصة)**: هناك من المهاجرين من يتميزون عن غيرهم بنسبة عالية من الحرفية والاختصاص، لكن المشكل الذي يعيق إدماجهم في سوق العمل هو تحكّمهم في اللغة التقنية المختصة التي يستعملونها في إطار عملهم: أطباء ممرضين، مهندسين، مهن يدوية، كلها مهن يجب أن تكيف مع النظام اللساني الأنجلوساكسوني الخاص بكندا، فيجب الذكر أن المعايير المستخدمة في كندا ليست كمثيلتها المستخدمة في أوروبا.

هذه الفئة يتم توزيعها في مجموعات صغيرة ليتابعوا تكويننا لمدة 5 أسابيع بواقع 30 ساعة أسبوعيا، لقد أولت حكومة الكيبك إهتماما لهذا البرامج فمن مجمل المهاجرين لعام 2007 مثلا إستفاد حوالي 1315 مهاجر من هذا البرنامج،³ هذا الرقم وإن كان معتبرا إلا أنه وبالقياس مع النسيج التعليمي للمهاجرين يعتبر ضئيلا ، لأن أغلب المهاجرين هم أصحاب شهادات عالية في بلدانهم، لذلك فهم

¹ Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ), « **Consultation générale sur la planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010** », mémoire présenté à la Commission de la culture dans le cadre de la consultation générale sur le document La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010, , Québec. ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, 2007,p02

² - Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), **Allocution de Lise Thériault, ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles, dans le cadre de l'étude des crédits budgétaires du ministère, à la Commission de la culture**, Québec, 27 mai. 2005,p 8

³Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles(MICC), **Opt cité** :page 20.

يحتاجون إلى هذا النوع من البرامج،¹ و بداية من سنة 2006 ربطت وزارة الهجرة ما بين هذا البرنامج و القائمة ذات الأولوية من المهن المطلوبة من طرف وزارة الهجرة.

عملا بذلك الميثاق العام للغة الفرنسية في مادته 37 و 38² يجبران على كل ممتهن يمارس أو يريد ممارسة نشاط مهني أن يكون له مستوى مقبول في اللغة الفرنسية، فديوان اللغة الفرنسية "OLF" في الكيبك هو الذي يصدر وثيقة التحكم في اللغة ، بواسطة إختبار تجريبه مع مختلف الدواوين المهنية المختصة فصاحب الحرفة يجب عليه أن يبين أولاً مهارته وإتقانه للحرفة وثانيا معرفته للغة الفرنسية الخاصة بمجال المهنة التي يمارسها، إلا أن ما نلاحظه هنا هو صعوبة إختبار ذلك ما يعبر عنه بقلّة نسب الذين تم السماح لهم بمزاولة مهنتهم بسرعة ففي عام 2007 لم يتمكن سوى 800 مترشح من الحصول على إجازة الإتقان المهني .

✓ **التكوين في اللغة الإنجليزية.** إن كان مجمل سكان الكيبك يعدون فرونكوفونيين إلا أن هناك نسبة لا يمكن تجاهلها من من يتكلمون اللغة الإنجليزية ، لذلك فإنها من ضروريات كل مهاجر يريد الهجرة أو الإدمج في المجتمع الكندي، الملاحظ في برنامج التكوين في اللغة الإنجليزية هو كونه غير معروض للمهاجرين بصفة مباشرة ثم انه غير ممول من طرف وزارة الهجرة و الأكثر من ذلك فهي تكتفي بإعطاء منشورات تبين الجهات المختصة في ذلك التي تكون في العادة جامعات والمجالس الأهلية.³

❖ برنامج تكتيفي لزيادة حظوظ التوظيف « Programme de l'employabilité »

يعد اكتساب الخبرة المهنية من أكبر عوائق الإندماج في سوق العمل في كندا وإقليم الكيبك ذلك نظرا لكونهما المحددان الأساسيين لإتقان العمل في هذا المحيط الخاص، كما قلنا في المباحث السابقة فإن الذي يدخل سوق عمل في محيط أجنبي يعد كمن يحاول دخوله لأول مرة فهنا تكمن إشكاليّتين:

¹ Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), **De l'immigration à l'intégration : des solutions locales à un défi mondial, programme Local Economic and Employment Développement**, Paris. 2007, p89

² « Charte de la langue française », Tiré de site http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/C_11/C11.html visité le 03.01.2015

³ Birrell, B. et E. MC Isaac, **L'intégration des immigrants au Canada : tenir compte de la diversité des Compétences**. Paris. OCDE, 2007, p 17

1- عدم إمتلاك أي خبرة مهنية.

2- عدم إمتلاك خبرة خاصة بالكيبك expérience québécoise

المشكل الأول يعالج من خلال سياسة الهجرة و شبكة النقاط التي تعطي نقاط لكل من له خبرة مهنية و تقصي من لا يمتلك اي خبرة مهنية لكن ما نلاحظه عند طلب العمل هو اشتراط خبرة مهنية كندية أي خبرة تأتي عن طريق الانتماء إلى عمل أو مهنة في الكيبك، وهذا ما سوف نحله في الفصل التالي.

برنامج رفع قابلية التوظيف يهدف إلى تلقين المهاجر تقنيات عامة حول طرق البحث والإستعلام عن العمل ، فهو يحاول عن طريق منهجية تفاعلية في أقسام تكوينية زرع الثقة في النفس وإعطاء نبذة عن طرق التوظيف الأكثر رواجاً في الكيبك ناهيك عن طرق الحوار عند إجراء مقابلات التوظيف وكيفية إعداد السير الذاتية التي عادة ما تختلف عن الطرق المعتادة في أوروبا وإفريقيا.

ثم الأكثر من ذلك يهدف برنامج رفع قابلية التوظيف إلى تلقين كل الأطر القانونية التي يجب على المهاجر أن يعرفها.

❖ **برنامج معادلة الشهادات:** منذ عام 1971 أنشأت كندا خدمة غير مجانية لمعادلة الشهادات المحصلة عليها خارج كندا والتي تصدر عن النظام التعليمي الخاص بها، هذا البرنامج له قاعدة بيانات يحوي على معلومات عن أكثر من 200 نظام تعليمي حول العالم و يعطي معادلة ورقية لهذه الشهادات، ما يمنح للمهاجر نوع من الحرية سواء في الدخول إلى سوق العمل أو الإلتناء إلى مهن معينة، هذا على على المستوى النظري على الأقل.

هذه المعادلة لا تستند إلى منهج واحد أو طريقة واحدة ولا تتبنى الطرق التقليدية المتركرة على الحصيلة الساعية للمترشح وطبيعة وقيمة نظام البلد المقدم للشهادة المراد معادلتها، لذلك تعتبر هذه الشهادة رمزية الى حد بعيد، فهي لا تلزم أي أحد فلا هي تمكن من تبيان مستوى طالب العمل ولا قيمته العلمية التي دائماً تكون محل مساومة ما بين الموظفين وطالب العمل ثم عن قيمتها في ميدان التعليم فيجب القول أن المؤسسات التعليمية في الكيبك لها برامج مماثلة للمعادلة ومختلفة من مؤسسة لأخرى.

هذا الالتباس طرح العديد من التساؤلات عن المناهج التي تستخدمها الوزارة في هذه العملية ناهيك عن الأعداد الهائلة للطلبات ففي 2007 تم معالجة 14631 طلب.¹

مؤخرا تقطنت وزارة الهجرة إلى هذا المشكل فأصدرت 5 تقارير ونشرتها على صفحتها على الانترنت ، هذه التقارير وإن لم تمس كامل البلدان (فرنسا ،المغرب، الشيلي، الصين) هذه المنشورات على الأقل تشكل مرجعا لكل المهاجرين الذين يريدون الحصول على هذه المعادلة فهي مفيدة لأرباب العمل الذين يفهمون من خلالها القيمة الفعلية للشهادات التي يأتي بها المهاجر، ذلك لمنفعة سوق العمل لجعله أكثر ثقة، فالنقطة ما بين المهاجرون و ارباب العمل تبنى أساسا على وثيقة تبين المؤهلات العلمية للمهاجر ، لذلك طلب الكثيرون من ذوي الإختصاص إنشاء منشورات إعلامية لمزيد من البلدان التي تعد أكثر هجرة إلى كندا على رأسها الجزائر وهايتي ولبنان، كولومبيا ورومانيا.²

جدول رقم (11): يوضح برامج الإعلام و التقييم.³

Les programmes d'information et d'évaluation

Type de programme	Responsables/Partenaires
Information sur les équivalences entre les diplômes étrangers et les diplômes québécois	MICC
Information sur les professions et métiers réglementés :	
Autoévaluation en ligne	Ordres professionnels ; MICC
Fiches synthèses d'information sur les métiers réglementés	MICC
Service d'information sur les professions et métiers réglementés	MICC

وإن كان من الغير الممكن مطالبة وزارة الهجرة بإنشاء قاعدة بيانات لكل النظم التعليمية في العالم ونشرها لعدم المساس بكرامة أي بلد ، إلا أن المشكل الذي يطرح نفسه ليس المعادلة في حد ذاتها بل ان المهاجر ومع وثيقة تثبت اختصاصه كإقتصادي أو محلل سياسي أو مهندس أو طبيب لا يمكنه الانتماء

¹ Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), **Projets visant à faciliter l'accès aux professions et métiers réglementés** , mis en œuvre par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, 2007 ,p23

² Confédération des syndicats nationaux (CSN), , **Mémoire de la Confédération des syndicats nationaux»**, **présenté à la Commission de la culture dans le cadre de la consultation générale sur le document La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010**, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, 2007, p 82

³ chicha, Marie-Thérèse, et Éric, Charest, «L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal : politiques et enjeux ». **Choix IRPP**, vol.14, n o 2, Montréal, 2008,p 22

بسهولة إلى مهنة في الكيبك والأكثر من ذلك فإن ورقة المعادلة لا تعني شيء لدى أرباب العمل فلكل مؤسسة وشخص في الكيبك نظام يعادل به شهادة المهاجر فالإشكال هنا ليس محتوى المعادلة بل الإعراف بالمعادلة من طرف الحلقة الأكثر أهمية وهم أرباب العمل.¹

مع ذلك هناك خطوات وبرامج فيها أمل أن تكون جيدة على مستوى الدواوين المهنية حيث شرعت مؤخرا في 2006 وزارة الهجرة بالعديد من المنشورات والبرامج التي تهدف إلى وضع المهاجر أمام هذه الحقيقة وتنبئه بما ينتظره في مجال الإعتمادات المقدمة من طرف الدواوين، لان هذه الاخيرة لا تعتمد في الأساس على وثيقة المعادلة التي تصدرها وزارة الهجرة، فهذه المنشورات تساعد المهاجر من ناحية الطرق والخطوات والحظوظ التي من خلالها رسم خريطة للواقع الذي ينتظره في الكيبك مثل هذه الطرق ما يلي:

• **طريقة التقييم الذاتي** تستعمل هذه الطريقة من طرق المهاجر غالبا قبل الهجرة لتحديد حظوظه في الإنتماء أو القبول لدى ديوان مهنة معينة في الكيبك، هذه الطريقة طرحها لأول مرة ديوان المختصين في الكيمياء في الكيبك بدعم من وزارة الهجرة، تعتمد على مجموعة أسئلة محكمة لمعرفة المؤهل العلمي والتجربة التي يحوز عليها المهاجر في بلده الأصلي ، طريقة توصله إلى نتيجة افتراضية لملفه ، هذه المبادرة وإن لم تكن تعطي نتائج موثوقة إلا أنها تضع المهاجر في تصور تام للواقع الذي سيعيشه في الكيبك.²

• **طريقة المنشورات التفصيلية « Fiches synthèses d'informations »:** تحوي هذه المنشورات على مجموع المهن التي تخضع لتنظيم في الكيبك ، وضعتها وزارة الهجرة مع مختلف الدواوين والتنظيمات المهنية التي وصلت لحدود 46 مهنة³ ، شجعت وزارة الهجرة المهاجرين إلى قراءة هذه المنشورات قبل هجرتهم لتوفر لهم الكثير من الوقت ومكنتهم أكثر من ذلك بقابلية دفع ملفاتهم قبل القدوم أي مباشرة بعد حصولهم على ورقة الإختيار للهجرة (CSQ) .

¹ Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ), **Recension des bonnes pratiques en matière de reconnaissance d'une équivalence de diplôme et de formation acquis hors du Québec**, Montréal. 2006,p39

² Ordre professionnel des technologistes médicaux du Québec (OPTMQ), **« Mémoire à la Commission de la culture relativement à la planification de l'immigration Québec pour la période 2008-2010**, présenté à la Commission de la culture dans le cadre de la consultation générale sur le document La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. Québec ,2007,p 25

³ Savard, M., « Les projets québécois visant à faciliter l'accès des personnes immigrantes aux professions et métiers réglementés », **Thèmes canadiens**, Québec, édition de printemps 2007,p11

ما يحسب على هذه الآلية هي ربح الوقت والثقة كذلك، فالمهاجر عند وصوله عادة ما يصطدم بثقل وطول الخطوات المؤدية إلى وثائق الإعتماد في مهنة معينة فيجعله ذلك محبطا وتعيقه في مجمل المستويات، لذلك قامت وزارة الهجرة بتوظيف العديد من أعاونها في هذه العملية التي يقوم من خلالها العون بمرافقة المهاجر في كل خطوات تقديم الطلبات وإرشاده إلى مختلف التنظيمات المهنية (المتاحة أمامه).

هذه العملية مست أكثر من 1645 مهاجر عام 2006، ما يبين أن وزارة الهجرة تفتنت إلى تعقيد الخطوات والمتطلبات التي تفرضها الدواوين فلجأت إلى مثل هذه البرامج لخدمة المهاجر.

❖ **معادلة الكفاءات من طرف التنظيمات المهنية:** إنَّ للتنظيمات المهنية دور أساس في عملية إدماج المهاجرين الذين يرغبون في الإنتماء إلى مهنة معينة ، فعلى ضوء قانون المهن وحماية المستهلكين الإعترا ف يجب أن يمر من التنظيم المهني المختص في مجال الطلب فدورها يتمثل في "تقييم قابلية ممارسة المهنة من طرف الأشخاص الطالبين للإعتماد ثم يقومون بمراقبة "عمل الأشخاص الذين يعتبرون جدد إلى المهنة، مما يمكن القول أن هذه التنظيمات لا يحكمها تنظيم واحد فلكل واحدة لها حرية اختيار وإعتماد التنظيم الخاص بها فعلى سبيل المثال تنظيم المهندسين يطالب الراغبين بالإنخراط فيه بدفع ما يقارب 60 دولار نظير دراسة ملفاتهم إلا أن تنظيم جراحي الأسنان يطالب بـ 2000 دولار نظير الخدمة نفسها.¹

هذا وقد إرتفعت طلبات الإعتماد بشكل كبير فمن سنة 2000 إلى غاية 2006 تضاعفت بواقع ستة اضعاف -700 إلى 4000 طلب- على التوالي لذلك قامت وزارة الهجرة ومن ورائها مجلس ما بين المهن الخاص بالكيبك إلى محاولة لتبسيط عمليات الطلب وتسهيل منح الرخص ذلك بدراسات أجريت من طرف مختصين قاموا بتحليل مختلف مناهج الدراسة والخطوات السابقة الحصول على إجازة ممارسة مهنة معينة²، ما يمكن قوله على هذا البرنامج هو أنه ومن خلال تقرير لجنة حقوق الافراد والشباب (CDPJ)

¹ Confédération des syndicats nationaux (CSN), **Mémoire de la Confédération des syndicats nationaux**, présenté à la Commission de la culture dans le cadre de la consultation générale sur le document **La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010**, Québec. Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, 2000, p33

² Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ), **Mémoire du Conseil interprofessionnel du Québec**, Présenté à la Commission de la culture dans le cadre de la consultation générale sur le document **La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010**, Québec. Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. 2007, p21

الفصل الاول : الهجرة و الادمج المهني للمهاجرين في الكيبك - كندا-

عبرت عن قلقها إزاء هذه التنظيمات المهنية ودعت إلى القيام بعمليات تحكيمية دورية أمام تنظيم وسيط لإثبات الإبتعاد عن الممارسات والإعتمادات التي تشوبها عنصرية ضد المهاجرين.¹

هذا التقرير صدر في ظروف نادت به تنسيقية الاطباء المهاجرين الذين قالوا بأن أكثر من 112 طبيب مهاجر لم يحصلوا على الإعتماد من طرف التنظيم المهني الخاص بالأطباء والبياطرة رغم كونهم يستوفون كل شروطها القانونية والإدارية، مما جعل هذه الجمعية وغيرها إلى اعتبار هذه التنظيمات تمارس نوعا من انواع العنصرية ضد المهاجرين.²

في المجمل يجب علينا إختصار هذه البرامج من خلال الجدولين الآتيين لأن كل فئة مهاجرة برامج خاصة بها ولا يسعنا الوقت للحديث عنها.

جدول رقم (12): يمثل برنامج التكوين والتربصات المهنية.³

Type de programme	Responsables/Partenaires
Formation en emploi et stages de courte durée	Emploi-Québec ; MICC ; Mentorat Québec ; organismes communautaires ; employeurs
Mentorat	Emploi-Québec, Secrétariat à la jeunesse ; organismes communautaires ; employeurs
Programme d'immersion professionnelle (ce projet précurseur du PRIIME n'existe plus depuis 2004)	MRCI ; Emploi-Québec ; Fonds de lutte contre la pauvreté par la réinsertion au travail ; Ministère des Affaires municipales et des Régions ; CAMO-PI ; Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes ; employeurs
PRIIME	MICC ; Emploi-Québec ; Investissement Québec ; organismes communautaires ; employeurs

جدول رقم (13) يمثل الإطار القانوني لمساعدة المهاجرين في الإدماج.⁴

Type de mesure	Cadre législatif ou administratif
Interdiction de discriminer	Articles 10, 16, 18, 18.1 et 19 de la Charte des droits
Programmes d'accès à l'égalité en emploi recommandés par la Commission ou imposés par un tribunal	Partie III de la Charte, notamment les articles 86, 88, 89 et 90
Programmes d'accès à l'égalité en emploi dans les ministères et organismes dont le personnel est nommé suivant la Loi sur la fonction publique	Partie III de la Charte, notamment les articles 86 et 92
Programmes d'accès à l'égalité en emploi volontaires	Partie III de la Charte, notamment les articles 86, 87, 89
Programmes d'accès à l'égalité en emploi découlant d'une obligation contractuelle	Partie III de la Charte, notamment les articles 86, 89, 90, 91 et décision ministérielle (1989)
Programmes d'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics	Partie III de la Charte et Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics

¹ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), **Mémoire de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse**, présenté à la Commission de la culture dans le cadre de la consultation générale sur le document La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Montréal 2007,8

² Office des professions du Québec (OPQ), **Mémoire présenté au groupe de travail sur l'accès aux professions et métiers réglementés**, Montréal. 2004,P 4

³ chicha, Marie-Thérèse, et Éric, Charest **Opt. cité** : page 23

⁴ **Idem** :p33

الفرع الرابع : دراسة تحليلية لمدى تناسق كل من سياستي الهجرة و الادمج المهني للكيبك

إنّ الهدف من وراء هذا الفصل هو اولا تعداد مختلف الآليات التي تستعملها الكيبك في عملية إختيار المهاجرين ثم كيفية إدماجهم في سوق العمل اللذان يعبر عنهما بكل من سياستي الهجرة وسياسة الإدماج وثانيا سوف نحاول في هذا الفرع قياس مدى تناسقهما وتكاملهما ويجب أن لا نفهم من هذا هو محاولة تقييم كل منها على حدى بل سوف ندرس تناسق كل منها مع الأخرى وفق مبدأ واحد هو:

هدف سياسة الهجرة ← إنتقاء أفضل المهاجرين لتسهيل عملية إدماجهم في سوق العمل.
هدف سياسة الإدماج ← تسهيل عملية إدماج المهاجرين في سوق العمل في الكيبك.

في البداية سوف نأخذ سياسة الهجرة إلى الكيبك لتبيان خصائصها وأهم مرتكزاتها ثم الفواعل الناشطة فيها لنفهم المقاربة التي تستعملها هذه المقاطعة التي كما رأيناها تختلف في جوهرها عن السياسة الفدرالية.

السياسة التي تتبعها الكيبك في الهجرة يعتمد على الرصيد الفردي للمترشح من خلال نقاط رئيسية هي :

- ✓ المستوى العلمي
- ✓ الخبرة المهنية
- ✓ التحكم في اللغة الفرنسية
- ✓ السن الصغيرة
- ✓ ميدان العمل او الدراسة

هذه المعايير التي تعبر عن شروط الهجرة للكيبك مرسومة في شبكة نقاط تعطي نقاط كبيرة للنقاط السابقة اذا على مستوى سياسة الهجرة مقارنة الكيبك معقولة الى حد كبير فهي تستهدف استقطاب افراد ذوي مردودية كبيرة في سوق العمل .

اما السياسة التي تتبعها الكيبك في مجال الادمج تعتمد على بعد ثقافي لغوي بالأساس فتجدر الإشارة إلى ان أوّل وزارة للهجرة كان قد حملت إسم "وزارة الهجرة والفرنسة la francisation".

إنّ كون الكيبك تجمع فريد من الفرونكوفونين في القارة الأمريكية وصراعها مع الأغلبية الإنجليزية على مر التاريخ الذي وصل إلى اوجه خلال الثورة الهادئة في الستينات والسبعينات ، الصراع موجود ما بين الهويتين الإنجليزية والفرنسية نظرا لبعض الأمور:

- عدم تقبل مقاطعة الكيبك سياسة التعددية الثقافية المطبقة على المستوى الفدرالي عكس ذلك فهي تقرض سياسة تعتمد على تركيز كل شيء على اللغة والثقافة الفرنسية.
- إنّ الطبيعة الديموغرافية للكيبك ووزنها ديموغرافيا في كندا يعد حساسا نظرا للرؤية التي تقول أن الفرنسيين هم أقلية في كندا زيادة على انخفاض معدلات خصوبة المرأة في الكيبك الذي يعد تحد على الكثير من المستويات :
- يهدد وزن هذه المقاطعة من مجمل سكان كندا وبالأحرى يهدد وزن الثقافة الفرنسية في كندا
- إستقلالية الكيبك عن فك سياسة الهجرة الكندية وفق إتفاق الإطار بينهما
- ظاهرة نزوح السكان والمهاجرين من الكيبك إلى المقاطعات الأخرى الإنجليزية نظرا لكون المقاطعة من أكثر المقاطعات صرامة من الناحية الضريبية لذلك نلاحظ هجرة داخلية في كندا تكون الكيبك ضحية لها.
- ثم إن الكيبك تحاول إلى حد كبير تقليل الوافدين الإنجليز لها ، ذلك بإجبار كل مهاجر على الإمضاء على ميثاق اللغة الفرنسية.

فخصائص سياسة الإدماج يمكن عدّها فيما يلي :

- تدور كلها حول تكييف لغوي أي تعلم اللغة الفرنسية أو اكتساب خبرة مهنية في "الكيبك الفرنسي" في جو فرنسي" يجب إعطاء معلومة مفيدة لكون الكيبك يجبر حتى الكنديين خارج الكيبك إكتساب خبرة في الإقليم للإعتراف بخبراتهم ومؤهلاتهم العلمية فالأمر لا يتعلق فقط بالمهاجرين بل بكل من يريد الإدماج في المجتمع الكيبكي، لذلك يمكن أن نقول ان مقارنة الكيبك للإدماج كذلك مقارنة ثقافية لغوية أكثر من كونها في خدمة السوق أو الإقتصاد الذي سيأتي على الأقل بعد البعد اللغوي.
- هذا من الناحية الشكلية فهي من ناحية التناسق الإيديولوجي والأهداف الثقافية واللغوية هما متعاكستان ، فلماذا عن المهاجر الذي يعتبر هدفا لهتين السياستين؟ فالمهاجر غالبا ما يقصد الهجرة لتحسين حياته وتحقيق طموحاته المهنية، فهل هاتين السياستين تخدمانه؟ فإن كانت سياسة الهجرة معقولة لكونها تهدف إلى جلب مهاجر نو:

الفصل الاول : الهجرة و الادمج المهني للمهاجرين في الكيبك - كندا-

- خبرة مهنية عالية.
- مستوى تأهيلي علمي عالي.
- تحكم لغوي متقدم في اللغة الفرنسية.
- عمر صغير أي مهاجر ذو سن صغيرة.

نعم فمنذ إعتقاد شبكة الهجرة عام 2009 اتت سياسة الهجرة ثمارها فلو نظرنا إلى التركيبة الديموغرافية وخصائص المهاجرين المستقدمين في السنوات الخمس الاخيرة سوف نلاحظ أن اهداف سياسة الهجرة أو سياسة الإستقطاب قد نجحت ذلك ما تفسره هذه الجداول.

جدول رقم (14): يوضح أعمار المهاجرين المستقدمين إلى الكيبك ما بين 2010 إلى 2012.¹

Groupe d'âge	Sexe masculin				Sexe féminin				Total
	Célibataires	Mariés	Veufs, divorcés, séparés	Total	Célibataires	Mariées	Veuves, divorcées, séparées	Total	
0-4	2 069	0	0	2 069	1 987	0	0	1 987	4 056
5-9	1 936	0	0	1 936	1 875	0	0	1 875	3 811
10-14	1 437	0	0	1 437	1 291	0	0	1 291	2 728
15-19	985	15	0	1 000	952	84	1	1 037	2 037
20-24	1 168	209	2	1 379	1 225	903	5	2 133	3 512
25-29	3 312	1 086	19	4 417	2 466	2 670	45	5 181	9 598
30-34	2 750	2 349	44	5 143	1 728	3 155	110	4 993	10 136
35-39	1 044	2 437	66	3 547	759	2 253	137	3 149	6 696
40-44	291	1 649	50	1 990	297	1 210	111	1 618	3 608
45-49	95	953	19	1 067	113	642	86	841	1 908
50-54	50	522	19	591	61	380	81	522	1 113
55-59	22	303	16	341	34	280	85	399	740
60-64	14	252	5	271	30	276	138	444	715
65 et plus	12	518	38	568	40	352	341	733	1 301

جدول رقم (15): يوضح اللغات المتكلمة من طرف المهاجرين 2001-2010.²

Sexe et période	Connaissance du français et de l'anglais	Immigration économique		Regroupement familial		Réfugiés		Autres immigrant		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Total											
2001-2005	Français seulement	27 602	22,6	9 991	22,6	8 815	25,7	905	47 313	23,4	
	Français et anglais	49 254	40,4	5 972	13,5	2 737	8,0	267	58 230	28,8	
	Connaissant le français	76 856	63,0	15 963	36,1	11 552	33,6	1 172	105 543	52,2	
	Anglais seulement	14 377	11,8	10 756	24,3	8 836	25,7	495	34 464	17,0	
	Ni français ni anglais	30 784	25,2	17 468	39,5	13 942	40,6	106	62 300	30,8	
Total	122 017	100,0	44 187	100,0	34 330	100,0	1 773	202 307	100,0		
2006-2010	Français seulement	33 034	21,3	15 663	30,3	7 287	27,7	2 032	58 016	24,3	
	Français et anglais	76 938	49,5	9 592	18,5	1 884	7,2	796	89 210	37,4	
	Connaissant le français	109 972	70,8	25 255	48,8	9 171	34,8	2 828	147 226	61,7	
	Anglais seulement	18 538	11,9	14 802	28,6	6 382	24,2	1 621	41 343	17,3	
	Ni français ni anglais	26 909	17,3	11 684	22,6	10 777	40,9	614	49 984	21,0	
Total	155 419	100,0	51 741	100,0	26 330	100,0	5 063	238 553	100,0		
2001-2010	Français seulement	60 636	21,9	25 654	26,7	16 102	26,5	2 937	105 329	23,9	
	Français et anglais	126 192	45,5	15 564	16,2	4 621	7,6	1 063	147 440	33,4	
	Connaissant le français	186 828	67,3	41 218	43,0	20 723	34,2	4 000	252 769	57,3	
	Anglais seulement	32 915	11,9	25 558	26,6	15 218	25,1	2 116	75 807	17,2	
	Ni français ni anglais	57 693	20,8	29 152	30,4	24 719	40,8	720	112 284	25,5	
Total	277 436	100,0	95 928	100,0	60 660	100,0	6 836	440 860	100,0		

¹ « Mcc , **Immigrants selon le groupe d'âge**. Québec, Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion , 2013 p 22 » accessible sur le site : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/migration/internationales-interprovinciales/604.htm> visité le 02.02.2015

² « Mcc , **Caractéristique de l'immigration au Québec**, Québec, Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion , avril 2011 p 20 » accessible sur le site <http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/planification/caracteristiques-immigration-20122015.pdf> visité le 02.02.2015

من هنا يمكن القول ان فشل الإندماج المهني للمهاجرين يرجع إلى عدم تناسق سياسة الهجرة مع سياسات الإندماج اولا ثم ثانياة كلا السياستين تعانيان من تعقيد في الادوار التي يقوم بها كل الفاعلين فيهما ثم يمكننا ان نضيف اليهما مشكلا ثالثا خاص بالكيبك ناتج عن توزيع سلطات الهجرة و الاندماج بينها و بين السلطات الفدرالية ما يمكن تفسيره من خلال ما يلي:

- **عدم التناسق في المهام ما بين الأطراف المنفذة للسياستين** إنّ عملية دمج المهاجرين في سوق العمل يتطلب مجهودات العديد من الأطراف التي تكون فواعل محورية في هذه المسيرة، إلا أن هذه الفواعل غير موحدة في معايير كل الافعال التي تقوم بها، فرغم الخدمات الحكومية والخيرية التي تقوم بها بعض الجمعيات الناشطة في هذا المجال إلا أن الملاحظ أن المعنية الأساس في عملية الإندماج في شقه المتعلق بمعادلة الشهادات والخبرات (التنظيمات المهنية) ترى في المهاجرين كزبائن لا غير. فإذا كان المهاجر هو نتيجة لفعل حكومي فإن التنظيم المهني هو تنظيم لحقوق ومصالح عمال آخرين لذلك يطرح غالبا الإشكال المتمثل في مدى قبول هذه التنظيمات للمهاجرين، ناهيك أن هذه المعوقات تأتي في ظرف زمني قصير قد تجعل المهاجر يبحث عن حلول أخرى غير التي توفرها الحكومة(ما يمكن ملاحظته من خلال الدراستين الميدانيتين).

- **النقطة الثانية تدور حول فرضية عدم قابلية المهاجرين للإدماج المهني على الأقل دون إشراك أرباب العمل** : فإذا كانت يد الوزارة والحكومة قوية على التنظيمات الأهلية و المصالح الادارية إلا أن ارباب العمل والسوق يكونان عادة احزارا ولا يمكن إلزام أي شريك إقتصادي مهما كان حجمه بالأخذ بمعايير معينة وتكتفي هنا الوزارة بتقديم نصائح في إعداد السير الذاتية وطرق البحث عن العمل ثم على المستوى التشريعي الذي يحارب أي تمييز عنصري ضد المهاجرين إلا أن المهاجر يجد نفسه أمام وضعيات يصعب فيها إثبات فرضية التمييز رغم حصوله في أرض الواقع.

- **المعيق الاخر** الذي يحول دون نجاعة هذه البرامج التي تنطوي فيما يسمى سياسة الإندماج هو تعدد البرامج إلى حد إهمال البرامج ذات المردودية العالية وإن كان ذلك يفسر بنقص التمويل المالي إلا أن هناك من يرى فيه نقص تسيير من خلال توجيه الأظرفة المالية للبرامج ذات المردودية العالية من حيث نسب المشاركة والنتائج.

فالكثير يعتقدون أن ميزانية وزارة الهجرة والمواطنة في كندا تعد قليلة بالنظر إلى التعداد المتزايد لعدد المهاجرين (معدل) 45000 مهاجر سنويا).

الفصل الاول : الهجرة و الادمج المهني للمهاجرين في الكيبك - كندا-

إذا فكلتا السياستين لهما مبادئ وركائز محددة تجعلهما في تناقض فيما بينهما ، فإذا نظرنا إلى

الملخص التالي:

جدول رقم (16) يمثل ملخص الفصل الاول

نقاط قوة الملفات للهجرة سياسة الهجرة	أهم الصعوبات التي يواجهها المهاجر للإدمج سياسة الادمج
المؤهل العلمي العالي الخبرة المهنية التحكم في اللغة الفرنسية اكتساب عائلة (هجرة عائلية)	عدم الاعتراف بالشهادات الأجنبية عدم الاعتراف بالخبرات الأجنبية عدم التحكم في اللغة الفرنسية والإنجليزية ضيق الوقت وعدم المزوجة ما بين المتطلبات العائلة ومسيرة الإدمج_ الدراسة و اعادة الرسكلة-

من اعداد الطالب

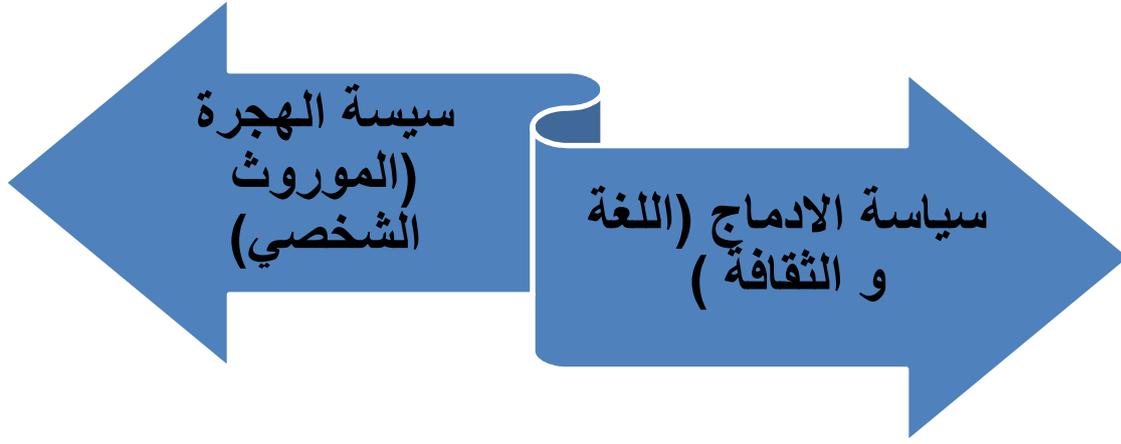
يبين لنا الفرق الشاسع ما بين سياستي الهجرة والإندماج ففي هذا المقام نطرح الكثير من

التساؤلات المحورية:

- 1- لماذا تواصل الكيبك تشجيع هجرة ذوي الكفاءات العالية بالرغم من انها تعرف بأن المؤهلات الأجنبية لا يعترف بها في إقليمها؟
- 2- لماذا تشجع الكيبك هجرة ذوي الخبرات الأجنبية العالية بالرغم من علمها بأن الخبرة الأجنبية غير معترف بها في إقليمها.
- 3- لماذا تشجع حكومة الكيبك هجرة العمال المتحكمين فقط في اللغة الفرنسية بالرغم من أن سوق عملها يتصف بالازدواجية اللغوية.
- 4- لماذا تشجع هجرة أرباب العائلات بالرغم من معرفتها من أنهم سوف يعانون على مستوى التوفيق ما بين ارتباطاتهم المهنية والعائلية.

كل ما يمكن قوله هنا ان سياسة الهجرل الكيبك استطاعت استقطاب مهاجرين ذوي اربعة معرفية و مهنية عالية الا انها لم تحاول بلورة هذه الطاقات بل هي تحاول اعادة تكوين الموروث الشخصي للمهاجر ما خلق العديد من المشاكل لدى المهاجرين

هذا ما يمكنه فهمه من خلال هذا الشكل:



هذه أسئلة يطرحها الكثير من الخبراء على غرار بودريات وبوليت وغيرهم وهي في رأيهم تثبت مقارنة الكيبك الإعتقاد على المقاربة الديموغرافية ، التي تركز على رفع نسب المهاجرين لرفع نسب الخصوبة ومعالجة مشكل الشيخوخة ثم الإستفادة من الأجيال اللاحقة من المهاجرين المولودين في كندا لأنهم سوف يزولون دراستهم فيها ويحتكون مع مجتمعه، اما ما يخص متطلبات سوق العمل فحكومة الكيبك تتجه الى المقاربة القصيرة المدى ذلك بالاعتماد على العمال المؤقتين(المهاجرين) لمعالجة الاختلالات الموجود في سوق العمل.

خاتمة الفصل:

كما لاحظنا في هذا الفصل سياسة الهجرة المتبعة في الكيبك مختلفة عن نظيرتها المعتمدة في المستوى الفدرالي ذلك نتيجة لنضال طويل قامت به حكومات الإقليم على مر تاريخها للاستقلال و حرية التصرف في اقليمها. فالهدف الأساس المعلن من طرف الوزارة المعنية متمثل في إستقطاب المهاجرين الأكثر شبابا ،الأكثر خبرة ذات تكوين عالي وسط طلب و منافسة شديدة على هذه الكفاءات في العالم (و.م.أ) الإتحاد الأوروبي، أستراليا .

على الرغم من ذلك فحكومة الكيبك إستطاعت حفظ معدلات أعمار المرشحين في حد معقول و إستطاعت إستقطاب خبرات وأصحاب مؤهلات عليا اما الشق الثاني المتمثل في سياسة الادمج فهو مختلف كذلك عن نظيره في المستوى الفدرالي إلا انها رغم كل البرامج و الورشات التي إستحدثت لهذا الغرض إلا أن المهاجرين كما سوف نرى في الفصل الثاني يسجلون مستويات مرتفعة من البطالة.

ذلك راجع على المستوى النظري الى الخلل الذي يكمن في عدم تناسق كلتا السياسيتين لأنهما تلاحظان الظاهرة بشكل غير متوازن ، ما سبب إختلالا كبير في مسيرة إدماج المهاجرين .فعدم الإعراف بالخبرات، المؤهلات العلمية زيادة على عدم التحكم في اللغات (الفرنسية والإنجليزية) هي عوائق يجب على حكومة الكيبك إيجاد حلول لها.

أما عن شق سوق العمل في هذه المقاطعة فسوف ندرسه في الفصل التالي الذي سنلاحظ فيه ان هذه السياسات بإختلالها جعلت المهاجرين ينغلقون على مجتمعاتهم الأصلية، ما خلق العديد من الظواهر الفريدة التي سوف نعالجها في معطى واقعي فيما بعد ذلك من خلال الدراستين الميدانيتين.

**الفصل الثاني : المهاجرين
و سوق العمل في الكويت**

مقدمة الفصل

يعد الإدماج في الحياة الاقتصادية هدف رئيسي لسياسات الإدماج سواء في نسقتها البعيد أو القصير المدى نظرا للكثافة المتزايدة للمهاجرين الذين يتدفقون إلى كندا ، لذلك فالبحث في وضعية المهاجرين في سوق العمل موضوع يمكن معالجته من جوانب عدة وفق مقاربات منهجية عديدة ، إلا أننا و تناسقا مع أطروحتنا سوف نعالج وضعية المهاجرين ككل في الكيبك في سوق العمل وفق أطروحة تفاعلية تزوج ما بين البحوث الميدانية التي قمنا بها و مختلف الإسهامات النظرية التي وجهتها في بحثنا هذا.

دراسة وضعية مهاجر في سوق العمل شيء معقد للغاية ، لكونه يشمل على متغيرين إثنيين هما:

1- المهاجر طالب العمل: هذا الحد يمكن لنا أيضا تجزئته إلى عناصره الأساسية

فالمهاجر طالب العمل يحمل في طياته ما يلي:

1-1- المهاجر: هي حالة قانونية يكون فيه الفرد خارج إقليم دولة جنسيته بصفة دائمة و

لا يتمتع بجنسية البلد المضيف ، هي كذلك حالة نفسية تتسم بحالة من الاغتراب تمس كل فرد يعيش خارج نطاقه الاجتماعي الأصلي ، ينم كذلك عن حالة اجتماعية تلاحظ عندما يعيش خارج نطاق حكم شبكة علاقات اجتماعية متجانسة مع ثقافته.

1-2- طالب العمل : هي حركة أكبر منها حالة معينة، فطالب العمل هو إنسان او

منظمة تكون في بحث عن مكان تتبادل او يتبادل معها طاقته الإنتاجية، مقابل قيمة منفق عليها مسبقا ، طالب العمل إذا يجب أن يحمل في طلياته مؤشرات تحدد نجاعته و فعاليته في سوق العمل فالمؤشرات الرئيسية تكون عادة متمثلة في القدرة على العمل اليدوي او الفكري ثم الاستعداد لقبول العروض الوظيفية ،المستوى التعليمي، الخبرة المكتسبة سابقا، شبكة العلاقات التي يوظفها طالب العمل خلال بحثه عن عمل، هذه المؤشرات تحدد قدرة الفرد على إيجاد عمل ما من دونه و يتوجه إلى ميدان بدل ميدان عملي آخر.

إذا المهاجر طالب العمل هي حالة من البحث عن مبادلة طاقته الإنتاجية مقابل قيمة متفق عليها في جو يكون فيه طالب العمل في وضعية قانونية، إجتماعية، نفسية فريدة تتميز بعدم التناسق الفكري الشخصي للفرد او المنظمة مع الهياكل الاجتماعية للمجتمع المستقبل.

فقياس فعالية طالب عمل هنا يحمل كذلك معنيين:

1- قدرة المهاجر طالب العمل على توظيف القدرات و المؤهلات التي بحوزته للحصول على عقود عمل .

2- قبول المجتمع المستقبل بكل أركانه و فواعله أو رفضه لمثل هذه الطلبات المقدمة من طرف المهاجر طالب العمل.

إن دراسة سوق العمل ليس سهلا نظرا لضخامة المؤشرات و كثرتها، لذلك في دراستنا سوف نحصرها في محددات نطرحها لندرسها بتفصيل خلال الجزئين النظري والتطبيقي و يمكن لنا أن نتصور هذا النموذج المعرفي الذي يبين لنا ما نعنيه بسوق العمل و محدداته. شكل رقم (05): يوضح النموذج المعرفي الذي اعتمدها في دراسة سوق العمل.



من إعداد الباحث

المحددات الخارجية: هي قابلية سوق العمل على التوظيف ، هذا المستوى يقاس بمستويات البطالة و التشغيل و توازنهما من خلال نظرة مقارنة ما بين المهاجر و مستويين يمكن مقارنته فيهما :

- **المستوى الداخلي** يعني قياس نسب البطال المسجلة من طرف المهاجرين و السكان الأصليين، ثم نقارن نسب البطالة و التشغيل و البطالة بين بعض المقاطعات في كندا، هذه المقارنة تهدف إلى ما يلي :

✓ مقارنة مؤشرات البطالة ما بين المهاجرين و السكان الأصليين .

✓ هذه العملية ستأكد أو تنفي اطروحة أن العوامل التي يأتي بها المهاجر و طبيعة العمل في كندا " ككل " هما في حالة عدم تناسق ما ينتج عنه فوارق في نسب البطالة و التشغيل ما بين الطرفين.

- **المستوى الخارجي :** مقارنة نفس المؤشرات ما بين بعض المقاطعات الكندية من خلال مقارنة تعتمد على مقارنة مستويات التفاوت ما بين المهاجرين و المواطنين في عدد من المقاطعات من بينها الكيبك ، نحلل من خلالها فرضية إذ ما كانت مقاطعة الكيبك في بحثنا عن الاستقلالية من مختلف التنظيمات و الاتفاقيات الفدرالية المنظمة للهجرة تحسن من مردودية المهاجر إليها.

المحددات الداخلية: هذه المحددات تقيس في مجملها الجانب النوعي للعمل الممارس من طرف المهاجرين سنستعمل كذلك المقارنة مع السكان الأصليين و عرض لبعض الدراسات النظرية التي عالجت الموضوع على كثرتها ، هذه المحددات الداخلية اخترنا منها إثنين نعتبرهما الأكثر وضوحا و تعكس مباشرة حقيقة العمل الذي يزاوله المهاجرين هذين المحددين هما:

● **المحدد الأول:** هو محدد تتناسق المؤهلات العلمية للمهاجر و طبيعة العمل الذي يزاوله ، ذلك للوصول إلى حقيقة ارتباط قيمة العمل بمؤهلات المهاجر السابقة التي اتى بها من وطنه او بصفة أخرى سنرى نتائج الاعتراف أو عدم الاعتراف بالكفاءات و الخبرات الأجنبية في الكيبك.

● **المحدد الثاني:** هو الأكثر استعمالا من طرف الأخصائيين نظرا لكونه مصدر الرفاهية يتمثل هذا العامل في الأجور، سوف نحاول دراسة التفاوت الموجود ما بين المهاجر و المواطن الكندي في الأجور ونعرض بعض الدراسات التي حللت و قارنت هذا التفاوت ما بين المقاطعات 10 لتبيان خصوصية الكيبك في هذا المجال.

نهدف من إبراز مؤشر نوع العمل الذي ينشط فيه العمال المهاجرين إلى تبيان نقطة هامة و هي الإستقرار المهني ، ما سنحاول الوصول اليه من خلال دراسة رقمية لأنماط العمل المختلفة الأكثر جذبا للمهاجرين على غرار العمل المؤقت و العمل الحر ثم العمل في وكالات التشغيل التي ستبين لنا لاحقا حقائق كثيرة عن مثل هذه النشاطات التي تجذب أعداد كبيرة من المهاجرين.

المبحث الاول : واقع المهاجرين في سوق العمل في الكيبك و كندا

حسب مكتب العمل الدولي "BIT" معدلات تشغيل المهاجرين في بلدان دول التعاون و التنسيق الاقتصادي "OCDE" هي أقل بمرتين من نظرائهم السكان الأصليين¹ ، لأن كندا تمثل أحد هذه البلدان فإنها لا تعدوا استثناء، فقد سجلت سنة 2001 معدلا خياليا للبطالة في أوساط المهاجرين الحاصلين على شهادات جامعية (من بلدانهم الأصلية)² ، على

¹ - Bureau international du travail (BIT), **Une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée**. Genève, 2004,p219

² - Galarneau, D., et Morissette, R. « Les immigrants sont-ils perdants ? », **Perspective**, Canada. Statistique Canada, no. 75-001-XIF Juin 2004 , p. 11

الفصل الثاني: المهاجرين و سوق العمل في الكيبك

مستوى آخر فقد لاحظ مكتب العمل في مدينة مونتريال أن البطالة ظاهرة تمس المهاجر أكثر من المولود في كندا خاصة في السنوات الاربعة الأولى للهجرة.¹

نقطة أخرى تثير الاهتمام هي كون ظاهرة البطالة تمس المهاجرات اكثر من المهاجرين على كل المستويات بواقع الثلث

هذه الدراسات والإحصاءات على كثرتها تؤكد ظاهرة ارتفاع نسب البطالة للمهاجر أمام نظرائهم من المواطنين الأصليين في كل من المستوى الفدرالي لكندا أو في مقاطعة الكيبك.

في عام 2008 نشرت هيئة الإحصاءات الفدرالية تقريرا يبين تحسنا طفيفا في قابلية توظيف المهاجرين خاصة الجدد منهم (مهاجر جديد يستعمل لتبيان صفة المهاجر الذي قضى في الكيبك أو كندا أقل من 5 سنوات) ، يبين الجدول رقم (16) نسب البطالة والتشغيل لدى المهاجرين الجدد والسكان الأصليين

جدول رقم(17) يمثل نسب البطالة و التشغيل لدى المهاجرين الجدد في

كندا 2001.2006.²

		Hommes			Femmes		
		2001	2006	Évolution	2001	2006	Évolution
Taux d'emploi	Immigrants récents*	74,5	78,6	+ 4,1	53,2	56,8	+3,6
	Population née au pays	85,7	86,3	+ 0,6	76,3	78,5	+2,2
Taux de chômage	Immigrants récents*	11,4	9,3	-2,1	15,7	14,3	-1,4
	Population née au pays	6,3	5,2	-1,1	5,7	5,0	-0,7

¹ « CIC, **Les immigrants récents des régions métropolitaines : Montréal – Un profil comparatif d'après le recensement de 2001**. Ottawa : Préparé par Recherche et statistiques stratégiques en collaboration avec Informetrica Limited, 2005, p 22 » disponible sur le Lien internet :

<http://www.cic.gc.ca/FRANCAIS/pdf/recherche-stats/2001-montreal.pdf>

² Statistique Canada, 2008, **Opt. Cité**:p 28

ما يمكن قراءته من خلال هذا الجدول هو ذلك التحسن الطفيف الملحوظ ما بين 2001 و 2006 في مستويات التشغيل و تراجع نسب البطالة سواء لدى المهاجرين و المواطنين و ما بين النساء و الرجال من المهاجرين.¹

هذا في المستوى الأول و ما يمكن قراءته كذلك من نفس الجدول هو كون المهاجرين يكونون دائماً متخلفين دائماً فيما يعني نسب التشغيل و البطالة عن نظرائهم الأصليين ذلك ما يبين أن هذا الارتفاع ناتج عن عامل خارجي ، ربما يكون زيادة في الطلب على اليد العاملة يكون مصدرها الطفرة الاقتصادية التي عرفتها كندا في بداية الألفية الجديدة و ليس ناتج عن عملية تقليص الفوارق ما بين المهاجر و المواطن الكندي ، هذا ما يؤكد أن المهاجرين يسجلون نسب تشغيل ضعيفة ومؤشرات بطالة مرتفعة مقارنة مع المواطنين الأصليين سواء في أيام الأزمات الاقتصادية أو في أيام الطفرة.²

في نفس السياق ، الإحصاء العام في كندا عام 2006 يبين وبشكل واضح أن الفوارق التي ذكرناها في مستوى البطالة و التشغيل سوف تتناقص كلما بقي المهاجر أكثر في الكيبك ، فمن خلال الجدول رقم (18) يمكن ملاحظة أن نسب البطالة للمهاجرين الذين مكثوا في الكيبك أكثر من 5 سنوات (مدة طويلة) سجلوا نسبة 5% بنسبة الاختلاف مع ما سجله نظرائهم الكنديين (4.9%) بينما يمكن ملاحظة الفارق النسبي في نسب التوظيف ، نفس الجدول يبين مرة اخرى أخرى عدم التجانس في هذا المؤشر قياساً بالمهاجرين الجدد الذين قضاوا في الكيبك أقل من 5 سنوات.

¹ Statistique Canada, **L'évolution de la population active au Canada, Recensement de 2006**. Canada : Ottawa, Publication autorisée par le Ministre de l'Industrie, catalogue no. 97-559-X, 2008p 40.

² Zietsma D, « Les immigrants sur le marché canadien du travail 2006 : premiers résultats de l'Enquête sur la population active du Canada », **Statistique Canada**, Ottawa, Division de la statistique du travail, Document analytique, 2007, 28 p.

الجدول رقم (18) : يوضح نسب البطالة عند المهاجرين وفق مؤشر الوقت الذي قضاه المهاجر في كندا¹

	Taux de chômage	Taux d'activité	Taux d'emploi
Population née au Canada	4,9	87,4	83,1
Immigrants très récents (5 ans et -)	11,5*	73,9*	65,4*
Immigrants récents (5 à 10 ans)	7,3	81,6*	75,7*
Immigrants de longue date (10 ans et +)	5,0	86,4*	82,1*

الفرع الاول : تشغيل المهاجرين في الكيبك و كندا

إن فحوى الدراسة التي نقوم بها هنا هي تبيان تأثير نمط سير سوق العمل في مقاطعة الكيبك على مردودية المهاجرين في سوق العمل ، لذلك كان لا بد لنا القيام بدراسة مقارنة لمساعدتنا على فهم واقع المهاجر في الكيبك و مقارنته مع باقي المهاجرين في باقي المقاطعات الكندية .

إن المهاجرين في الكيبك يعانون أكثر من نظرائهم في المقاطعات الأخرى و أمام السكان الأصليين ، ذلك ما توصل إليه كلا الباحثان بودريان و بوليت⁽²⁾ وفق دراسة قائمة على اساس احصائيات عام 2006، الباحثان يؤكدان بواقع رقمي مفاده ان المهاجرين في الكيبك يسجلون مستوى تشغيل ضعيف أمام السكان الأصليين بفارق 14 نقطة (لاحظ الجدول رقم(18) بينما نلاحظ أن هذا الفارق لا يصل 5 نقاط مئوية في مقاطعة أونتاريو و كولومبيا البريطانية، هذا الفارق ناتج في الأساس الى ضعف تشغيل المهاجرين في الكيبك)

¹ Gilmore, J., et Le Petit, C, « Les immigrants sur le marché du travail en 2007 : analyse selon la région d'obtention des études postsecondaires », **Statistique Canada**, Ottawa. Division de la statistique du travail, document analytique, série d'analyses de la population active immigrante, 2008, 34 pages.

² Boudarbat, B. et Boulet, M. 2010,« Immigration au Québec : Politiques et intégration au marché du travail ». **CIRANO**, Québec. rapport de recherche no. 210RP, p62 pages. 2010.

71.2%) أمام (78.1 %) في أونتاريو و (77.2%) كولومبيا البريطانية مع ملاحظة كون نتائج المواطنين الأصليين في المقاطعات العشر بقية ثابتة و متقاربة.

هذا على مستوى نسب التشغيل بصفة مقارنة ما بين المقاطعات ، النتائج تكون أكثر كارثية إذ قلنا أن الفارق النسبي في نسب البطالة ما بين المهاجرين و السكان الأصليين وصل 6 نقاط في الكيبك أمام 1.8 في أونتاريو و 0.7 نقطة كولومبيا البريطانية.

جدول رقم (19) يوضح نسب التشغيل و البطالة للمهاجرين و السكان الأصليين

حسب المقاطعات 2006¹.

	Canada		Québec		Ontario		Colombie-Britannique	
	Immigrants	Natifs	Immigrants	Natifs	Immigrants	Natifs	Immigrants	Natifs
Taux d'emploi	77,5	82,4	71,2	82,6	78,1	83,1	77,2	82,3
Taux de chômage	6,5	5,1	11,2	5,2	6,2	4,4	5,5	4,8

في نفس السياق و عندما نحاول تقييم نسب البطالة لدى المهاجرين في الإقليم العشر حسب معيار البلد الأصلي ، نلاحظ معطي آخر يفيدنا في فهم اشكالية ارتفاع نسب البطالة المهاجرين في الكيبك هذه الحقيقة مفادها أن المهاجرين الذين أتوا من إفريقيا الشمالية وآسيا الوسطى، يسجلون مستويات كبيرة من البطالة بواقع 19 بالمائة ، ما يلفت الانتباه هنا هي كون إفريقيا الشمالية (المغرب، الجزائر، تونس) و إفريقيا الوسطى هي البلدان الرئيسية المصدرة للمهاجرين إلى الكيبك في 2011 مع نسبة تناهز 44% من أعداد المهاجرين .

هذه البلدان يقل ظهورها في أونتاريو و كولومبيا البريطانية ، ما يفسر جزئيا ضخامة نسب البطالة الكلية في الكيبك ، من خلال نفس الجدول يمكن ملاحظة أن نسب البطالة

¹ Ibid :p 43

لدى المهاجرين من كل البلدان ما عدا الولايات المتحدة و أوروبا الجنوبية و الغربية الذين اختاروا الكيبك يسجلون نسب أكثر من البطالة مقارنة مع من اختاروا المقاطعات الأخرى ما يجعلنا نؤكد أن كون المهاجر من إفريقيا أو آسيا ليس تفسيراً وحيداً لارتفاع نسب البطالة في الكيبك .

جدول رقم (20) يوضح نسب البطالة لدى المهاجرين حسب بلدانهم الأصلية والمقاطعة⁽¹⁾.

	Québec	Ontario	Colombie-Britannique
États-Unis et Europe septentrionale et occidentale	4,3	3,2	4,7
Europe orientale	11,4	5,4	2,8
Europe méridionale	5,6	3,9	4,3
Afrique du Nord	18,8	7,1	(*)
Reste de l'Afrique	14,7	9,4	4,9
Asie occidentale et centrale et Moyen-Orient	11,7	8,8	8,8
Asie orientale	10,4	7,3	7,2
Asie du Sud-Est	7,5	5,6	5,3
Asie méridionale	19,1	7,4	5,2
Amériques (sauf États-Unis)	12,6	6,2	4,6

نقطة أخرى تثير الانتباه هي ما يتعلق بنسب تشغيل المهاجرين المتحصلين على شهادة علمية خارج كندا ، ففي جل المقاطعات يسجل المهاجرين نسبة ضعيفة في التشغيل أمام السكان الأصليين الذين تحصلوا على مؤهل علمي داخل المملكة الفدرالية ، يؤكد لنا الجدول حقائق عامة حول هذه النقطة:

✓ أن السكان الأصليين في المقاطعات الثلاثة (الكيبك، أونتاريو وكولومبيا البريطانية) يسجلون نسب متقاربة في التشغيل

¹ Ibid : p 39.

✓ الفارق النسبي ما بين المهاجرين و السكان الأصليين متفاوت في كل المقاطعات 1.1 في كولومبيا البريطانية 2.1 في أونتاريو أما الكيبك فالفارق يتعمق و يصل حدود 6.2 نقطة و الجدول رقم (21) يوضح هذه الحقائق.

الجدول رقم (21) يوضح نسب تشغيل المهاجرين في ثلاث مقاطعات حسب مكان اصدار المؤهل العلمي¹

	Québec	Ontario	Colombie-Britannique
Natifs	88,0	87,0	86,1
Immigrants avec diplôme acquis au Canada	81,7	84,9	85,0
Immigrants avec diplôme acquis à l'étranger	69,1	78,4	75,9

عام 2011 حسب تقرير حول اليد العاملة يقر بأن المهاجرين في سوق العمل في مقاطعة الكيبك يعانون أكثر من نظرائهم في المقاطعات الأخرى، فمن خلال الجدول رقم (21) يمكن لنا تبيان أن هذه المقاطعة سجلت نسبة تشغيل وصلت 70.3% بينما كانت نسبة البطالة 11.3 ما يعني أن هذه المعطيات لم تتغير منذ 2006 بينما سجلت مقاطعة أونتاريو و كولومبيا البريطانية نسبا أقل من نظيراتها في الكيبك ذلك ما يعني أن حتى وقت قريب لازال المهاجر إلى الكيبك يعاني أكثر من أي مهاجر اخر في كندا².

¹ Boudarbat, B. et Boulet, **M.Opt.cit** :p97

² Yssaad, L, « Les immigrants sur le marché du travail canadien », Ottawa. **Statistique Canada** , Séries d'analyses de la population active immigrante, Division de la statistique du travail, 2012,p88 .

جدول رقم (22): يمثل نسب التشغيل و البطالة ما بين المهاجرين و السكان الأصليين حسب المقاطعة 2011¹.

	Québec		Ontario		Colombie-Britannique	
	Immigrants	Natifs	Immigrants	Natifs	Immigrants	Natifs
Taux d'emploi	70,3	83,4	75,4	83,3	75,4	81,6
Taux de chômage	11,9	5,6	8,7	5,4	7,4	6,0

كخلاصة لهذا الوضع يمكن لنا التأكيد على أن المهاجرين في الكيبك يعانون من العديد من المشاكل ، ما يجعلهم يسجلون نسبة ضعيفة أمام سكان الكيبك الأصليين و أمام المهاجرين أمثالهم في مختلف المقاطعات العشر لكندا.

الفرع الثاني: نوعية الاعمال الممارسة من طرف المهاجرين في الكيبك:

الكل يؤكد أن سوق العمل عرف في السنوات الأخيرة تحولات كبيرة سواء في الهيكلية و المحددات ، لعل أكثر هذه التحولات هو صعود العمل المؤقت بقوة خاصة في الدول المتقدمة ما جعله ينافس حتى النوع التقليدي للعمل او ما يسمى العمل الدائم⁽²⁾.

ما سنقوم به هنا هي محاولة منا ترجمة تأثير هذه الظاهرة على المهاجرين في الكيبك ، عام 1995 سجل العمل الغير المعياري (travail atypique) نسبة تتراوح ما بين 29% إلى 36% من العمل الكلي في الكيبك نسب متفاوتة حسب القطاعات ، في سنة 2001 سجل هذا النوع من العمل مستوى 38% من حجم العمالة في كندا⁽¹⁾.

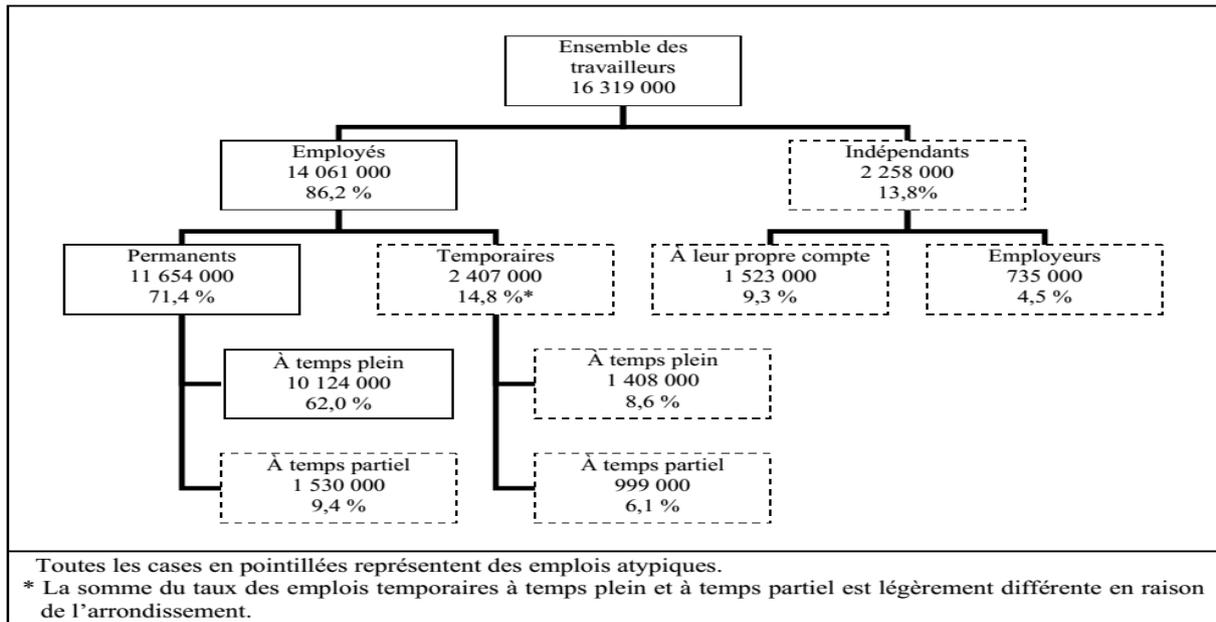
¹ Idem : page

² Kapsalis, C., et Tourigny, P, « La durée de l'emploi atypique ». Perspective, Ottawa. Statistique Canada, no 75-001-XIF au catalogue, p,8. 2004

رغم هذه التحولات التي عرفها سوق العمل فإن هناك عناصر و محدّدت تلعب دورا هاما في الاتجاه نحو هذا العمل فالمهاجر: المرأة، الأقليات الكبرى إلى آخرهم ، يشغلون نسبة ملحوظة من هذا النوع من الأعمال (2)، فالمهاجر يكون أمام واقع مر و هو قبول العمل المؤقت أو الغير المعياري لكي يكسب خبرة تسمح له بالتموقع مستقبلا في سوق العمل و إيجاد عمل يناسب مؤهلاته العلمية و العملية.

لقد قام كل من كاسبلاي وتوينبي، انطلاقا من التقرير العام حول ديناميكية اليد العاملة و المداخل (EDTR) لعام 2001 بإنشاء مجسم يمثل التوزيع العام لليد العاملة في كندا (3).

شكل رقم (06): يمثل توزيع العمال نوع العمل في كندا عام 2001.⁴



¹ Matte, D., Baldino, D., et Couchesne, R, « L'évolution de l'emploi atypique au Québec », Québec. Rapport de recherche du Comité d'orientation de la recherche appliquée au travail (CORAT), 1998,p 22

Disponible sur le Lien internet :

http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/rapports/emploi_atypique/atypique.pdf visité le 20.11.2014 à 13h.22 heure de Montréal

² Fuller, S., et Vosko, L. F., « Temporary Employment and Social Inequality in Canada: Exploring Intersections of Gender, Race and Immigration Status », Social **Indicator Research**, Canada. vol 88, p. 37 , 2008.

³ Kapsalis, C., et Tourigny, P, « La durée de l'emploi atypique », **Perspective**, Canada. Statistique Canada, no 75-001-XIF au catalogue, p11.2004.

⁴ **ibid** : p 14

حسب هذا المجسم يمكن لنا ملاحظة ما يلي :

- 38% من العمال يشغلون في العمل الغير المعياري.

- من مجمل هذه الفئة العاملة في هذا النوع نجد:

▪ 14.8% منها كانت يد عاملة تشغل بصفة دائمة في دوام جزئي.

▪ 13.8% عمالا أحرارا يشغلون بصفة غير تعاقدية (مهن حرة).

في نظام ليبرالي محظ كهذا تغيرت نظرتنا إلى العديد من المفاهيم ففي العادة في الاقتصاديات التقليدية نستعمل عادة مصطلح الاستقرار الوظيفي كمحدد لتقييم نوع عمل ما وفق ذلك يكون العمل الغير معياري مقابلا لعدم الاستقرار الوظيفي¹، لآكن في هذا النسق فإن المهاجر الذي لا يستقر في وظيفة محددة لا يعتبر مؤشرا سلبيا بل ينم عن عملية حركة وحيويته في البحث عن أفضل الوظائف في السوق.⁽²⁾

فمجرد تحليل لوضع المهاجرين في الكيبك يبين لنا ان المهاجرين من أكثر الأفراد عرضة للعمل الغير المعياري فحسب توماس راباك⁽³⁾ لاحظ أن احتمال دخول المهاجر في مرحلة البطالة و العمل الغير المعياري أكبر من نظيره من السكان الأصليين ، ثم لاحظ أن معدل حصول ذلك و قاسه بحوالي 15 سنة ، ما يعني أن "نسب احتمال دخول المهاجر في الاعمال المؤقتة تبقى مرتفعة الى غاية قضائه اكثر من 15 سنة ، هنا ستتقارب هذه النسبة مع النسب المسجلة من طرف المواطنين الأصليين " ، الأكثر من ذلك فعامل السن و المستوى التعليمي يلعبان دورا في هذا الاتجاه ، فالباحث يؤكد أن المهاجر الذي

¹ Girard, M, « La précarité de l'emploi chez les nouveaux immigrants : une relation non linéaire entre stabilité et qualité ». (Mémoire présenté au Département de sociologie, Faculté des Arts et Sciences, Université de Montréal 2002), p36

² Godin, J.-F., et Renaud, J., « Work and Immigrants: An Analysis of Employment Activity in the First Ten Years of Establishment in the Montreal Area ». Journal of International Migration and Integration, USA. vol. 6, no. 3/4, p. 470, 2005.

³ Thomas, D., et Rappak, J. P, « Stabilité de l'emploi et adaptation des immigrants : examen des données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu », Statistique Canada, série de documents de travail sur la Dynamique du revenu et du travail, Ottawa .no 98-01, 75F002M, p72, 1998.

يصل إلى الكيبك عن عمر 51 سنة و أكثر و ذوي الشهادات العليا يسجلون حظوظا كبيرة في الوقوع سواء في البطالة أو العمل المؤقت، ولاحظ أن علاقة العمل الدائم بالأجر علاقة ترابطية فحسبه :

- كلما زاد أجر العامل صار مهتدا بالاتجاه نحو العمل المؤقت.
- كلما نقص أجر العامل صار مهتدا للدخول في هذا النوع من العمل، لذلك أكد فرضية "المحتشدات الوظيفية" "GHETTO d'emploi" التي تؤكد على الاستقرار النسبي الملاحظ لدى العمال المشغلين بصورة غير دائمة لكونه الحل الأقل ضررا¹، أما عن تحسن حظوظ المهاجر في الدخول في سوق العمل مع مرور الوقت أكد ذلك الباحث رونو بحيث أقر أنه كلما طال وقت اقامة المهاجر في الكيبك صار أكثر تحصينا من سابقه (المهاجرين الجدد) ضد العمل المؤقت والبطالة، يؤكد كذلك حقيقة كون المهاجرين الأتون من إفريقيا و الشرق الأوسط تعاليهم مشاكل جمة تعيقهم في الحفاظ على عملهم مما يؤدي بهم للبطالة أو اختيارا أحد "أنواع العمل الغير المعيارية"².

هناك من الباحثين الذين يرون أن مشكل الإدماج المهني ليس مشكلا محددًا من جهة واحدة بل حتى المهاجرين بصفاتهم و خصائصهم تجعلهم أكثر حساسية من الآخرين فحسب الجدول رقم (22) يؤكد ان الولوج الى العمل المؤقت متغير حسب خصائص كل مهاجر، فالرجال الذين ينتمون إلى الأقليات الكبرى لهم حظوظ أوفر من غيرهم للولوج إلى هذا النوع من الأعمال ، ذلك من خلال نظرة العمل الشبكي او البحث عن مناصب عمل من خلال معارفي الأثنية، العكس من ذلك فالمهاجرين الذين لا ينتمون إلى مثل هذه الأقليات يقل ظهورهم في مثل هذه الوظائف نظرا لاعتمادهم على وسائل أكثر عصرنة في

¹ Girard, opt cité : p 65

² Fuller, S., et Vosko, L. F., « Temporary Employment and Social Inequality in Canada: Exploring Intersections of Gender, Race and Immigration Status ». **Social Indicator Research**, Canada. vol 88, p41, 2008.

بحثهم عن العمل و إدماجهم الحتمي فهم لا يجدون من يحل محل الأثنية الوسيطة (حسب نظرية بارك).

الجدول رقم (23) : يمثل حظوظ الوقوع في عمل مؤقت كعمل رئيسي حسب (الجنس والحالة القانونية للمهاجر و الانتماء إلى الأقليات ما بين 2001-2002) ⁽¹⁾

	Hommes			
	Emploi occasionnel	Emploi contractuel	Emploi saisonnier	Agence de placement
Non-immigrants et non membres d'une minorité visible (groupe référence)	7,1	13,5	11,2	0,5
Non-immigrants membres d'une minorité visible	4,7	12,3	5,5	2,1
Immigrants non membres d'une minorité visible	4,2	17,0	8,1	0,0
Immigrants membres d'une minorité visible	10,4	14,6	3,6	2,6
	Femmes			
Non-immigrants et non membres d'une minorité visible	11,0	16,7	6,9	0,7
Non-immigrants membres d'une minorité visible	14,8	21,2	3,9	0,7
Immigrants non membres d'une minorité visible	12,5	12,8	10,2	0,7
Immigrants membres d'une minorité visible	11,6	10,5	4,2	3,0

اما وفق محدد تاريخ الوصول للكيبك و المدة التي قضاها المهاجر في إقليمها فان النتائج هنا تكون أكثر أهمية فالجدول رقم (23) يمثل نتيجة لدراسة اجريت عام 2008 حول مدى أهمية الوقت في تحسين نوع العمل الذي يشغله المهاجرين

¹ Idem : p 47

الجدول رقم (24) يمثل تطور نسب ظهور المهاجرين في العمل المؤقت حسب

المدة الزمنية المقضية في الكيبك¹

	Population née au Canada	Total des immigrants	Immigrants arrivés depuis moins de 5 ans	Immigrants arrivés entre 5 à 10 ans	Immigrants arrivés depuis plus de 10 ans
Emploi temporaire ¹	8,3	9,7**	16,0**	11,7	7,2**

¹Les travailleurs autonomes ont été exclus.
**Écart significatif par rapport à la population née au Canada au seuil de 5 %.

حسب معطيات هذا الجدول يمكن لنا القول أن المهاجرين الذين وصلوا إلى الكيبك و أقاموا فيها لمدة تقل عن 5 سنوات ، لهم حظوظ أوفر للاتجاه نحو العمل المؤقت بينما يقل ظهور المهاجرين الذين قضوا أكثر من 5 سنوات في مثل هذه الميادين ، ما يؤكد فرضية تحسن مردود المهاجر في سوق العمل مع مرور الوقت.

← حسب معيار نوعية العمل فإننا لاحظنا أن المهاجرين يتأثرون كثيرا نتيجة محددات أساسية كالجنس و المؤهلات و لعل اهم ما يميزهم هو نزوعهم الكبير نحو العمل الغير معياري بشكل كبير، نزعة تقل كلما قضى المهاجر وقتا أكبر في الكيبك.

الفرع الثالث: تناسب العمل مع مؤهلات المهاجر (تقليص المستوى).

إن حصول المهاجر على عمل يتناسب مع مؤهلاته العلمية أو العملية هو محدد أساس في قياس إدماج أي مهاجر⁽²⁾ والعكس من هذه الحالة أو ما يسمى بحالات تخفيض

¹ Gilmore, J., et Le Petit, C, « Les immigrants sur le marché du travail en 2007 : analyse selon la région d'obtention des études postsecondaires », **Statistique Canada, Division de la statistique du travail, document analytique, série d'analyses de la population active immigrante**, Ottawa . p34, 2008.

² OCDE, **Adéquation entre formation et emploi : un défis pour les immigrés et les pays d'accueil Perspectives des migrations internationales**. Partie, vol II, p. 131, 2007

المستوى يعكس عدم توازن ما قد يملكه الفرد و ما يستحقه ذلك المنصب ، هذه الحالة يمكن لها أن تؤثر على مستويين:

- **المستوى السيكولوجي للفرد:** فالعامل الذي يعمل في ميدان أو عمل يكون فيه مستواه أكبر منه يشعر بنوع من التمييز و الاحتقار.

- **على المستوى الاقتصادي:** إن مشكل تصغير المستوى يعد واحد من طرق إهدار الطاقة الكامنة في الأفراد⁽¹⁾.

قبل عرض هذا البعد يجب علينا توضيح مقاربتين تستخدم في تحليل هذا المعطي هما:

-**المقاربة النمطية:** هذه المقاربة تقيس مدى الأهلية المهنية وفق رابط يربط ما بين الخبرات و المؤهلات و الخصائص التي بحوزة طالب العمل و المؤهلات التي يشترطها رب العمل أو هيئة مهنية معينة، هذه العلاقة تقام في العادة على المستوى المركزي للحكومة الذي يبين الوظائف و المؤهل اللازم لشغلها.

- **المقاربة الاحصائية:** هذه المقاربة يستخدمها الكثير من الباحثين المختصين في هذا الميدان، يرتكز مبدأها على تحديد متوسط سنوات الدراسة لمشتغلي مهنة معينة، وكل عامل يكون فوق هذا العدد يكون في محل تخفيض المستوى.

- **المقاربة الذاتية:** مبدأها يكمن على تحليل ذاتي شخصي للأفراد على مدى تلائم العمل مع مؤهلاتهم⁽²⁾.

¹ Li, C., Gervais, G., et Duval, A, « La dynamique de la surqualification : les universitaires sous-utilisés au Canada ». Ottawa : **Statistique Canada**, Document analytique, analyse en bref, division de la statistique du revenu, 11-621-MIF au catalogue – no. 039, p16. 2006

² Chiswick, B. R., et Miller, P. W, « The International Transferability of Immigrants' Human Capital Skills ». **Institute for the Study of Labor (IZA)**, Germany. Discussion Paper Series no. 2670, p22. 2007.

لقد قام جيلمور في 2009 بدراسة حاول فيها تقييم حالة الملائمة ما بين الأفراد المهاجرين و العمل الذي يزاولونه مستخدما المقاربة النمطية و المقاربة الاحصائية، نتائج هذه الدراسة ملفتة للانتباه فحواها ما يلي:

- ✓ 28% من العمال المولودين في كندا يعانون تخفيضا في المستوى.
- ✓ 40.5% من الذين يعانون من هذا المشكل هم من حملة الشهادات الجامعية العليا.
- ✓ 42.1% من المهاجرين يعانون من مشكل تصغير المستوى .
- ✓ 60.1% من هؤلاء المهاجرين ذوي شهادات جامعية عليا ، لكن جيلمور يعود بنا إلى

نقطة هامة هي كون هذه الإحصائيات تتحسن مع مرور الوقت بأثر إيجابي إلى أبعد الحدود .

- ✓ 55.7 من المهاجرين الذين وصلوا في أقل من 5 سنوات يعانون من تصغير للمستوى .

- ✓ 67.8 من المهاجرين الواصلين في أقل من 5 سنوات ذوي الشهادات العليا يعانون من هذا المشكل.

لكن رغم ذلك فان مقارنة هذه النتائج مع السكان الأصليين يبين اختلالا كبير يكون فيه المهاجر الاكثر تضررا .

جدول رقم يمثل (25) نسب تصغير المستوى لدى المهاجرين و السكان الأصليين⁽¹⁾.

	Population née au Canada	Total des immigrants	Immigrants arrivés depuis moins de 5 ans	Immigrants arrivés entre 5 à 10 ans	Immigrants arrivés depuis plus de 10 ans
Travailleurs surqualifiés*	28,1	42,1**	55,7**	49,2**	36,3**
Travailleurs surqualifiés parmi les titulaires d'un diplôme universitaire*	40,5	60,1**	67,8**	62,9**	54,8**

*Emplois non reliés à la gestion.
**Écart statistiquement significatif par rapport à la population née au Canada au seuil de 5 %.

¹ gilmer ,opt. Cit : page 13

حسب الدراسات التي قام بها كل من موريسست و قالارنو عام 2008 باستخدامهما اقترابا نمطيا في سوق العمل اكتشفا حقائق لا يجب المرور عليها ، يمكن إجمالها فيما يلي:

✓ إن المهاجرين (الرجال) الذين لهم دراسات عليا كانوا أكثر عرضة من نظرائهم من السكان الأصليين للاتجاه نحو المهن التي لا يشترط عليهم مستويات عالية بواقع 2.8 مرة أي أن قيمة هذا الاحتمال من المهاجرين الرجال بلغت 28% أمام 10% فقط من للمواطنين الكنديين.

✓ المهاجرات اللواتي يمتلكن شهادات عليا كنا معرضات أكثر لحالات تصغير للمستوى من نظيراتهم من المواطنات بواقع 3.3 مرة أي أنهن سجلن 40% من الاحتمال ضد 12% للمواطنات، ثم أن المهاجرين الذين قضوا فترة أكثر في الكيبك هم أقل عرضة من المهاجرين الجدد.

✓ إن النتائج المحصل عليها تؤكد ارتفاع نسبة تصغير مستوى المهاجرين الجدد أو حتى القدامة المتجهين نحو المهن التي تستوجب مستويات أقل مما يملكون أمام نظرائهم من المواطنين ذلك على طول 15 سنة من الدراسة (1991-2006).

ما جعلنا نؤكد أن العوامل المؤدية إلى هذه الحالات كانت مستقرة متمثلة في الجنس و مكان الميلاد و الانتماء ، الأمر الذي لم يحسن من وضعيتهم فيما نلاحظ تدهورا في حالتهم في السوق ما بين 1990 إلى 2005 وفق ما يلي:

- المهاجرين الرجال الذين وصلوا إلى الكيبك قبل 11 سنة و الذين لهم شهادات عليا سجلوا في 1991 (12%) أمام (21%) سنة 2005 ما يبين ان وضعيتهم تدهورت سلليا خلال 15 سنة.

- النساء المهاجرات الواصلات قبل 11 سنة تدهورت كذلك حالتهم بواقع 24% ما بين اعوام 1991 أمام 29% في 2005.

- مستويات تصغير المستوى لدى المهاجرين تبقى في كل الحالات أكبر من المواطنين الأصليين، الشيء الملفت للانتباه أيضا هو كون نسب تصغير المستوى عند المواطنين الكنديين بقى مستقرا طوال 15 سنة ما يجعلنا نلغي الفرضية القائلة بالتطور الحاصل في سوق العمل.

- لاحظ كذلك أن المهاجرين من شمال إفريقيا و آسيا المتحصلين على شهادات عليا في ميادين الصحة الهندسة مؤثران محددات يمكن لهما رفع نسبة تواجد المهاجرين في وظائف يكون فيها مرودهم ضعيف نتيجة تصغير المستوى الكبير في هذه الميادين.

من جهة أخرى منظمة التعاون والتنسيق الأوربية (OCDE) قامت بدراسة مقارنة بين 25 دولة بالاعتماد على التصنيف العالمي للمهن و العمال "ISCO" الذي وضعته المنظمة الدولية للعمل « BIT » و التصنيف العالمي للدراسات ISCE الذي وضعته الأمم المتحدة عبر وكالة اليونسكو، تم تجميع مستويات الدراسة و المؤهلات العملية للأفراد الخاضعين لتنظيم مهنة معينة في 3 مجموعات ضعيف متوسط عالي.

يمكن تلخيص نتائج هذه الدراسة كما يلي:

- أول نقطة هي أن كل المهاجرين في هذه البلدان يسجلون نسبة أكبر من عدم الملائمة امام نظرائهم السكان الأصليين (ما عدا نيوزيلندا الجديدة).

- ظاهرة تصغير المستوى ظاهرة منتشرة في أوروبا الجنوبية و بعض دول البلطيق بمستويات تتراوح ما بين 15.4% و 32.4% بالنسبة للمهاجرين و 6.9% و 10.1% للسكان الأصليين.

- في كندا يسجل المهاجرين نسبة مشابهة لهذه الدول بينما تعتبر نسبة تصغير المستوى للسكان الأصليين ظاهرة أكثر حدة في كندا بواقع 21%.¹

¹ Ocde , opt. cité ; p 22

الفرع الرابع : اجور المهاجرين في الكيبك

يعتبر الأجر أحد المحددات الأساسية لتحديد مدى إدماج مهاجر ما في مجتمعه الوظيفي⁽¹⁾ ، هذا المحدد يكون عادة متلازما مع المحددات الأساسية السابقة(العمل الغير المعياري، تقليص المستوى) لذلك فنحن كذلك نملك نظرة مسبقة على هذا المحدد.

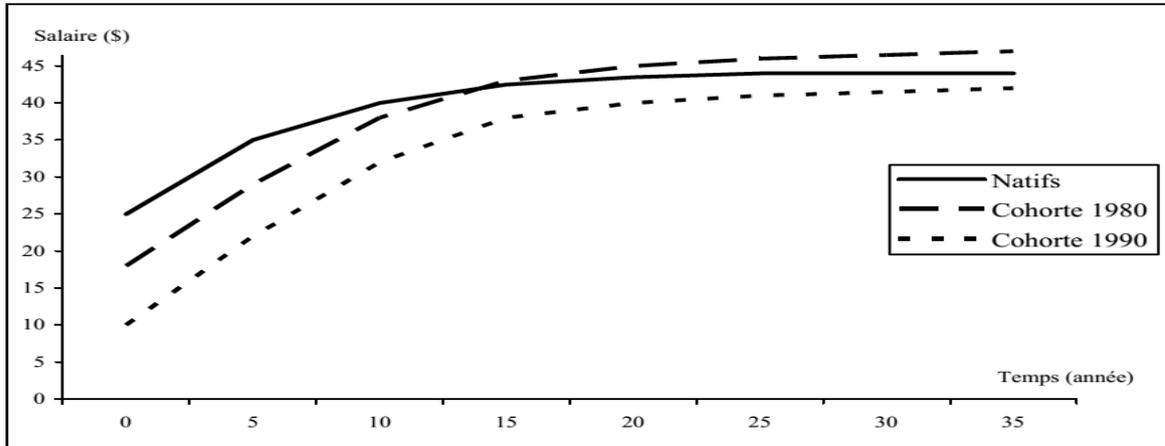
لكي يجمع عملية تطور الأجر المقبوض من طرف المهاجر على مر الوقت الذي قضاه في الكيبك قام هوم سمبسون⁽²⁾ بصنع مخطط يبين مراحل تطور الأجر الذي يستطيع المهاجر الحصول عليه في الكيبك ، هذه المراحل يمكن جمعها في ثلاث محطات هي:

1-مرحلة الدخول في العمل.

2-مرحلة التدهور.

3-مرحلة الاقتراب (لاحظ المخطط رقم (07)).

مخطط رقم (07) يمثل تطور أجور المهاجرين مقارنة مع المواطنين الأصليين.³



بالاستعانة بهذا المخطط يمكن لنا اكتشاف حقائق هامة و محورية في قياس مدى

إدماج المهاجرين و إن كانت هذه المعطيات قديمة لعدم توفر معطيات جديدة و لضيق

¹ Hou, F., T. Abada, et Y. Lu, « Leurs propres patrons : les enfants d'immigrants sont-ils plus susceptibles que leurs parents d'être des travailleurs autonomes ? » **Statistique Canada**, Ottawa. Direction des études analytiques, catalogue 11F0019M no. 341, 42. 2011.

² Hum, D., et W. Simpson, « Economic Integration of Immigrants to Canada : A Short Survey ». **Canadian Journal of Urban Research: The Economics of Immigration and Canada's Cities**, Canada :13(1),p55,2004.

³ **Idem** :p26

الوقت لذلك اعتمدنا على فترتين هما فترة الواصلين في 1980 و المهاجرين في عام 1990 قياسا مع معدلات أجور المواطنين المولودون في كندا و الذين يتمتعون بخصائص متقاربة.

النتائج يمكن اجمالها فيما يلي:

1- ما يبينه المثال هنا أن المهاجرين في المرحلة الأولى يسجلون أجورا ضعيفة نظرا لكونهم يتقبلون أعمالا و وظائف دون الاستعلام الكافي ، ناهيك عن ظروفهم العائلية التي تجعلهم غير مستقرين ، فالبحث عن الوظيفة الأولى يمر و يتعدى على البحث عن الوظيفة الأكثر دخلا.

2- بعد ذلك يبين المنحنى أن أجور المهاجرين الواصلين عام 1980 تتطور وتحسن بصفة سريعة و بل أكثر من تلك المسجلة لدى السكان الأصليين ، ما يجعلنا نؤكد على أن المهاجرين يتداركون ذلك الإختلاف في هذه المرحلة ما يبين لنا حقيقة تقارب مستوى الأجور ما بين المهاجرين و السكان الأصليين في وقت معين بعدة مدة من الهجرة ، ذلك راجع إلى تكيف المهاجر مع حقيقة الميدان و اكتسابه خبرات تسمح له بإبراز قدراته الكاملة .

3- المرحلة الثالثة: هي المرحلة التي تهم الباحثين و تهمنا نحن كذلك، هذه المرحلة التي تتميز بتراجع أجور المهاجرين با المقارنة مع السكان الاصليين .

هذا الانحدار يمكن ملاحظته في الأجور التي يتقاضاه هؤلاء المهاجرين(1990) عند دخولهم لسوق العمل التي كانت ضعيفة جدا بالنسبة للسكان الأصليين و المهاجرين الآخرين يعانون للوصول أو الاقتراب إلى معدلات السكان المولدين في الكيبك.

← إذا فمن هنا يمكن لنا القول أن المهاجر إلى الكيبك أو كندا يعاني على العديد

من المستويات هذه المعانات كانت نتيجة لبعض هذه العناصر:

✓ عدم الاعتراف بشهادات المهاجرين.

✓ عدم الاعتراف بالخبرة المهنية للمهاجرين.

✓ عدم الإدماج العملي في المجتمع الكندي.

اما نتائج ذلك تكمن في :

✓ ضعف في الاجور

✓ ارتفاع درجات عدم تناسب مناصب العمل مع الخبرات المكتسبة من طرف المهاجرين.

✓ كثرة اللجوء لمناصب العمل المؤقتة.

إذا كانت هذه هي الأسباب و النتائج موجودة على مستوى كلي إلا أننا نلاحظ أن المهاجرين إلى الكيبك يعانون أكثر من نظرائهم في المقاطعات العشر الكندية ما يجعلنا نقول أن هيكل سوق العمل في الكيبك يلعب دورا هاما في تضخيم نسب البطالة و تقليص الأجور هذا ما بيناه في المحددات السابقة، فالمهاجر في الكيبك يصطدم بسوق عمل مهيكّل بصفة غير متوازنة حيث يكون الأجر محل نقاش ما بين الأجير و رب العمل، هذه الحالة لا تساعد المهاجر على التفاوض نظرا لعدم إمتلاكه الأسلحة الكافية في هذا المجال في اول الامر .

ما يمكننا ملاحظته أيضا أن عدم اشراك فواعل سوق الشغل في مختلف السياسات الهادفة إلى جذب اليد العاملة يجعل السوق يلعب دورا المعيق في وجه المهاجر هذا ما لاحظناه أكثر في مقاطعة الكيبك.

بعد كل هذا يمكن لنا الاتجاه نحو الميدان و البحث عن مختلف الأجوبة و الملاحظات حول تفاعل المهاجر مع محيطه العملي ، سوف نحاول معرفة طبيعة العلاقة ما بين المهاجر و سوق العمل من خلال دراسة أربعة وكالات تشغيل في مونتريال بما فيها من 619 مهاجر عامل ، ذلك لتوضيح أكثر حول الموضوع وتأكيد فرضيات الدراسة.

المبحث الثاني : دراسة واقع عينة من العمال المهاجرين في الكيبك -4 وكالات تشغيل (619 مهاجر)-

تمهيد

في بداية كتابة الأسطر الأولى من هذه المذكرة كان جليا الحاجة إلى دراسة ميدانية واحدة على الأقل ، لكن في الأخير وبعد الشروع والخوض في غمار البحث استنتجنا بأننا نحتاج لأكثر من دراسة، لكون الدراسة التي قمنا بها دراسة أمبريقية تعتمد على استقصاء الواقع الميداني للمهاجرين للوصول إلى استنتاجات تكون أجوبة للإشكالية التي طرحناها في أول المذكرة.

الهدف من هذه الدراسة الميدانية هو متابعة أثر المهاجرين في سوق العمل من خلال دراسة أربع (04) وكالات تشغيل في مونتريال وللمعلومة يجب القول أن وكالات التشغيل هي الملاذ الأكثر استقطابا للمهاجرين أمام المشاكل التي يعانونها من عدم الإعراف بالمؤهلات العلمية ولا الخبرات العلمية التي بحوزتهم ،إذا فهي ردة فعل طبيعية نظرا لطول وتعقيد مسار الإدماج في سوق العمل.

قبل الخوض في غمار شرح هذه الدراسة الميدانية و التحقيق في ان واحد لأنه كان ميدانيا في المجال التطبيقي و تحقيقا لأننا سنشرح العديد من التفاصيل التي عشناها بصفة شخصية و بصفة مباشرة و يجب ذكرها هنا لأنها مفيدة لفهم طبيعة عمل هذه الوكالات و فهم ظاهرة التشغيل بصفة عامة ، فهذه الوكالات عادة ما :

✓ يكون عدد المهاجرين العاملين فيها غير مستقر و غير متناسب نظرا لكون عدد العمال يتناسب مع عن قدرة مسير الوكالة على استقطاب اليد العاملة ،لان العمل في كندا لا يزال يعتمد على طرق تقليدية في عملية التوظيف ففي العديد من المحاولات التي قمنا فيها بمحاولة الولوج الى عالم هذه الوكالات كان يطلب منا دائما "الوسيط" référence ، الامر الذي صعب عملية اختراقها زيادة على مشكل

شخصي اعاقنا كثيرا وهو المتمثل في عدم قدرتي على العمل لأكثر من 20 ساعة في الاسبوع نظرا لطبيعة وضعيتي القانونية في كندا(طالب اجنبي) ما دفعنا في بعض الاحيان للعمل الغير المصرح به لجمع الحقائق الميدانية.

✓ وكالات التشغيل في مجملها تمارس العمل الغير المصرح نظرا لكون اغلب قاصديها يعانون من انخفاض في الاجور (في حالة العمل المصرح) ، فأمام انخفاض اجورهم يلجأ المهاجرين الى الانخراط في الخدمات الاجتماعية المقدمة من طرف الدولة على غرار خدمة المساهمة الاجتماعية¹ « bs » أو خدمة البطالة، ففي الخدمة الأولى يتقاضى المستفيد مبلغا ماليا قيمته 600 دولار للشهر (قيمة تختلف من شخص لآخر حسب ظروفه العائلية) وفي الحالة الثانية تقدم له منحة 85% من أجره السابق على الاقل (اجر عمله السابق)، لذلك يقوم المستفيدون من هذه الخدمات باللجوء إلى هذه الوكالات للعمل كأجراء غير مصرحين للإستفادة القصوى من الأجور، فمثلا بعملية حسابية بسيطة قمنا بمقارنة عامل مصرح مقابل عامل له خدمة البطالة و يعمل دون تصريح في هذه الوكالات، سوف نفهم لماذا يلجأ المهاجرين الى هذه الاستراتيجية :

فالعامل المصرح مثلا يكسب \$11 للساعة أي ما قيمته 1700 دولار شهريا و نقوم بتطبيق الضريبة على الدخل ما يجعل اجره الصافي ينزل إلى حدود 1450 أي أن العامل المصرح يحصل على ناتج خام قدره 1450 دولار ، مقابل ذلك العامل المستفيد من خدمة البطالة مثلا يكسب إذا: كان عاملا ب 11 دولار للساعة قبل إحالته للبطالة ما يسمح له بالحصول على ما قيمته 1400 دولار صافية زائد ما يكسبه نظير عمله الغير المصرح (مثلا 11 دولار للساعة أي 1760 دولار شهريا ولا تمحى منه الضرائب لأنه غير مصرح) بذلك نكتشف الفرق التالي:

¹ « Bs » هي خدمة المساهمة الاجتماعية يقدم للمعوزين دون عمل قيمتها تتراوح ما بين 500 دولار للفرد الغير متزوج الى 900 دولار لزوجان دون عمل .

○ العامل المصرح: 1400 دولار شهريا

○ العامل المستفيد من خدمة البطالة + العمل الغير مصرح = 1400 + 1760 أي

3160 دولار صافية

هذا على سبيل المثال، لكنه يكشف مقاربة يستعملها العمال المهاجرين كثيرا ، مقابل ذلك تستفيد وكالات التشغيل من عدم دفعها مستحقات التأمين للعمال، اذا وفق هذه الاستراتيجية العامل وصاحب الوكالة من الناحية المالية مستفيدات لكنهما قانونيا معرضان لعقوبات قاسية.

✓ وكالات التشغيل تستفيد من هوامش ربح معتبر أي أكثر من 150% من كل ساعة عمل و كل عامل أي ان العامل الذي يتقاضى 11 دولار للساعة يكون صاحب الوكالة قد استفاد بأكثر من 13 دولار للساعة للعامل الواحد لأنه يستفيد من الفارق ما بين الأجر الذي تقدمه المؤسسة وبين ما يمنح للعامل من طرف رب الوكالة .

✓ معظم وكالات التشغيل تعمل في مجال الشغل البسيط travail générale أين لا يحتاج العامل إلى مهارات معينة للقيام بمختلف الأعمال فعادة ما يكون بينه وبين الوكالة تطبيق واحد application¹ صالح لكل الأعمال المتوفرة لدى صاحب الوكالة، للعلم أن هذه الوكالات عادة ما تبحث عن مثل هذه العقود لذلك على العموم لا نجد سكانا أصليين في مثل هذه الوكالات أو غيرها نظرا لبعض الاعتبارات منها:

(1) لأنهم يتجهون للعمل المهني الحرفي الذي تكون أجوره عالية 20 دولار وما فوق للساعة.

(2) لأنهم لا يحبذون الانتقال للعمل أي يحبذون العمل القريب عكس مبدأ وكالات التشغيل التي كما نلاحظ في ما بعد أن مجمل عملها يكون بعيد عن محور مدينة

مونتيريال

التطبيق هو شكل من اشكال عقود العمل اين يبين المترشح للعمل لرغبته في العمل لدى وكالة ما لاحظ الملحق رقم (1).¹

(3) لأنهم يحبذون التفاوض مباشرة مع الشركة المستخدمة

✓ وكالات التشغيل لها صفة مؤسسات خدمية في قانون كيبك.¹

✓ في معظم الأحيان لا توجد أبداً أي علاقة ما بين العامل وصاحب العمل

لأننا نتكلم عن عمل مؤقت تكون للشركة الحرية التامة في رفض أو

الاعتراض على أي عامل يكون مصدره وكالة التشغيل معينة.

لاحظ مثال الملحق رقم (01)

✓ إن مبدأ عمل هذه الوكالات هو مبدأ الوساطة ما بين طالب العمل ورب العمل هذا المبدأ

يحمل في ميكانيزمات عمله ثلاث فواعل رئيسية:

1- مؤسسات العمل أو أرباب العمل: الذين يمكن أن يكونوا شركات أو شخصيات أو

مجموعات، هم مانحي العمل يدخلون في عقود مع أصحاب الوكالات.

2- أصحاب شركات التشغيل هم الوسطاء الذين يدخلون في عقود مع أصحاب

الشركات مقابل توفير خدمات:

- كراء اليد العاملة.

- النقل والخدمات اللوجستية.

3- العامل هو طالب العمل لا يتفاوض مع الشركة بل مع أصحاب شركات التشغيل.

ملاحظة:

إن المسؤوليات المترتبة عن هكذا عقود لا تقع على طرف واحد من الأطراف الثلاثة

بل هي مسؤولية وكالات التشغيل وأرباب العمل بالأساس.¹

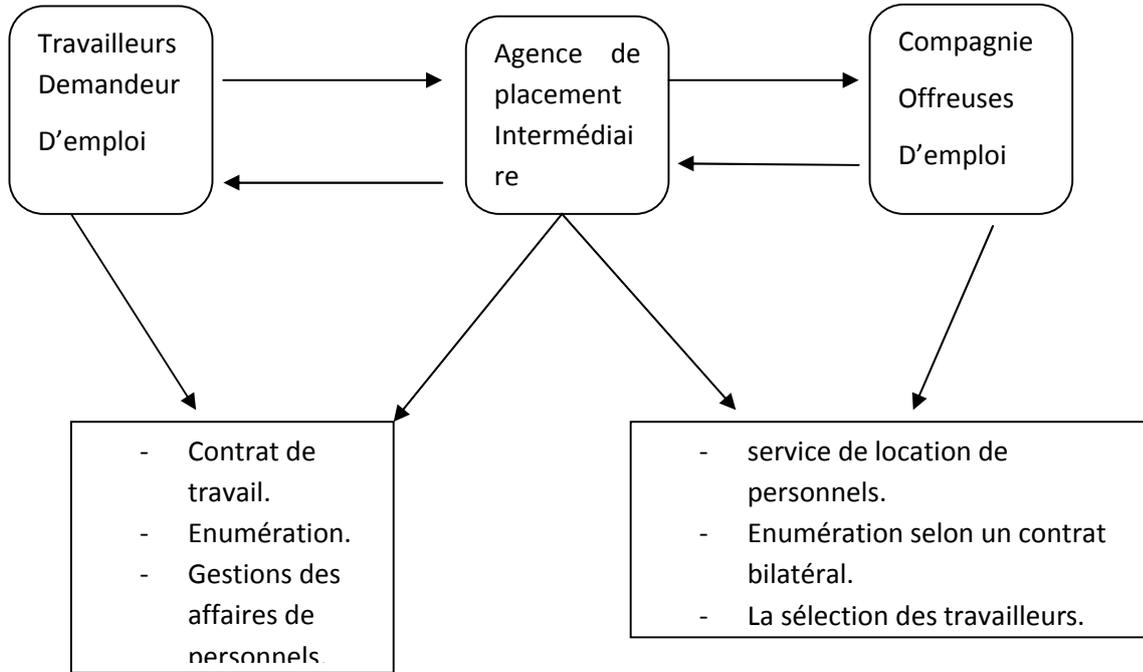
¹ Fédération des femmes du Québec (FFQ), **Rapport sur les pratiques contractuelles de l'industrie du placement temporaire remis à monsieur David Whissell, ministre du Travail Au bas de l'échelle (ABE) Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) Montréal**, Québec : mai 2007 p11 disponible sur le lien :

<http://socialtravail.uqam.ca/files/2010/03/memoire-mai-2007.pdf> visité le 12/10/2014 à 10h.30.

هذا ما لم نلاحظه في الواقع فطوال تحقيقنا في 4 شركات كانت كلها لا تراقب لا الحالة القانونية للعامل ولا تكوينه ، لذلك نجد معظم عمال هذه الوكالات عمال غير مصرحين نظرا لكون الشركات المستخدمة لا تراقب ولا تمارس مهامها الكاملة ما فسح المجال لوكالات التشغيل بممارسة كل انواع التهرب الضريبي والخروق القانونية .

"ليس لأن أي شركة خدمات للعمالة تعقد صفقة مع شركة موظفة يجعل هذه الاخيرة حرة من الالتزامات القانونية المعمول بها ولا يمكن لها عن طريق إستخدام إجراء بواسطة وكالات شغل أن تتبرأ من حقوقها وواجباتها"²

مخطط رقم (08): يوضح بيان عمل وكالات التشغيل.



من اعداد الطالب وفق معطيات الدراسة الميدانية

¹ « Congrès du travail du Canada Les travailleurs et les travailleuses étrangers temporaires et la Convention 105 de l'OIT sur l'abolition du travail forcé, (2010) ». sur le site : <http://www.congresdutravail.ca/sites/default/files/2010-iloarticle22-c105-clcletter-fr.pdf> visité le 12/10/2014 à 10.36.

² « direction de la recherche, de la prévention et de la qualité, Agences de placement de personnel : profil de leurs salariés les plus à risque d'infractions à la Loi sur les normes du travail , page 17 . Montréal, octobre 2013 » via le lien : <http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/enquetes-et-echerches/2013/Rapport CNT29 octobre 2013 LB.pdf> visité le 12.10.2014 à 11.36.

كما يمكن لنا ملاحظته من خلال هذا الشكل أن علاقات وروابط العمل تكون في شكلين أو اتجاهين:

1- ما بين رب العمل وصاحب وكالة التشغيل.

2- ما بين وكالة التشغيل والعامل الأجير ، ما يخلق عادة نوعا من الإختلال في العلاقة

ما بين العامل ورب العمل اللذان لا تجمعانهما أي علاقة مباشرة ، هذا الاختلال

يمكن توضيحه في نقطتين :

- الاختلال في الأسعار الذي يكون بين ما يقدمه رب العمل لوكالة التشغيل و بين ما تقدمه وكالة التشغيل للعامل الأجير.

- الاختلاف في ظروف و ميكانيزمات علاقات العمل.

الإختلاف الأول يكون مثلا في كون الأجر الذي يمنح للأجير يكون عادة ضعيف جدا بالمقارنة مع ما يقدم لصاحب وكالة التشغيل فمثال EFCT يكون الأجر 23 دولار للساعة زائد علاوة العمل الليلي فيصل الى حدود 33 دولار للساعة لكل عامل، لكن ما يتقاضاه العامل في الاخير يصل في افضل الاحيان 12 دولار للساعة اي بفارق 200 بالمئة من الاجر الحقيقي المترتب عن مجهودات العامل، فكلما عمل العامل أكثر تكون الفائدة أكبر عند صاحب الشركة المشغلة ووكالة التشغيل ، هذا ما جعل المواطنين الكنديين لا يتجهون إلى هذه الوكالات ،لأنها لا توفر لا الامتيازات الاجتماعية ولا الضمانات الصحية ، إنما الشيء الوحيد فيها كونها تشكل عملا مؤقت تسمح للعامل الهروب من أي علاقة ارتباط مباشرة بينه و بين ورب العمل.

قبل الخوض في غمار تفاصيل الدراسة يجب علينا تقديم موجز عن تطور ونشأة وكالات التشغيل في كندا والعالم لأنها من بين الخدمات الأكثر رواجاً في العالم المعاصر.

الفرع الاول : تطور ونشأة خدمات وكالات التشغيل:

إنّ وكالات التشغيل من بين أكثر القطاعات الخدمائية التي عرفت موجة من التطور والانتشار في العالم خاصة بعد الحرب العالمية الثانية، على غرار ذلك فهذا النشاط يعد حيويًا في الكيبك نظرًا لارتباطه بتوفير اليد العاملة ، الذي يعتبر معطى أساسي وناذر في بلد يعتمد أساسًا على جلب اليد العاملة من الخارج ، إذا تطور هذه الخدمة يعني أن المزيد من العمال يلجئون إلى وكالات التشغيل للحصول على عمل ، بدل التوظيف المباشر أو البحث الشخصي ، ما يعني أيضًا أن الشركات وأرباب العمل لم يصلوا إلى درجة الاكتفاء الذاتي بل يلجئون إلى عمال أجراء لتغطية النقص الملحوظ في اليد العاملة ذلك بصفة مؤقتة أو دائمة.

انما ما يدل على ذلك هو القفزة التي عرفها عدد هذه الوكالات على الصعيد الكندي بحيث قفزت من 3616 وكالة في 2001 إلى 4698 في 2006 أي زيادة تقدر بـ 23% أما في الكيبك وفي نفس الفترة فقد ارتفعت من 959 وكالة إلى 1137 وكالة.¹

ففي 2010 قدرت الاستثمارات في هذا المجال بـ 9,3 مليار دولار ما يعني زيادة بـ 8,3% بالمقارنة أمام 1,2 مليار دولار في 2005 ، فكل المقاطعات الكندية عرفت طفرة من هذا النوع في 2000-2010 ولعل أكبرها هي التي شهدتها مقاطعة سسكاشوان SASKASHWAN بـ 25,4% بالمقارنة مع معدلها في 2010، في أونتاريو Ontario 11%، والأكثر إثارة للانتباه أن أكثر الأرباح كانت آتية من عمليات إيجار العمالة بصفة مؤقتة (56,3) أمام (35,6%) للإيجار الدائم للعمال.²

¹ BERNIER, J. « La location de personnel temporaire au Québec : un état de situation », Relations industrielles, Québec . vol. 76, n° 2, printemps, p 293. 2012, p11

² « statistique Canada « Services d'emploi », Bulletin de service, n° 63- 252-X au catalogue, 2010, [en ligne], » adresse URL : <http://www.statcan.gc.ca/pub/63-252-x/63-252-x2012001-fra.pdf> visité le 12.10.2014.

² MERCURE, D. « Chapitre 1. Nouvelles dynamiques d'entreprise et transformation des formes d'emploi : du Fordisme à l'impartition flexible » dans L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail, Jean Bernier et al. Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, Québec .2001. p. 169.

ما يعنيه هذا التطور الكبير في مكانة خدمات إيجار العمال يعود للحاجات المتغيرة والمتطورة من حيث النوع والكم التي تعرفها الشركات الكندية في مجال إقتصادي عالمي تسوده المنافسة والعولمة، فيمكن لنا ملاحظة أنه بعد الطفرة الإقتصادية العالمية بعد الحرب العالمية الثانية أو ما يسمى 30 سنة المجيدة التي إنتهت بأول صدمة بترولية في العالم عام 1974 التي ساد فيه النموذج الفوردي "Fordisme" الذي اصبح معتمدا في كل الشركات الكبرى ، بعد الصدمة جاء فترة صعود اقتصاديات آسيا ما جعل من المنافسة والعولمة تسودان الفكر الإقتصادي، لذلك يمكن القول أن اقتصاد إيجار اليد العاملة كان مرافقا لكل هذه المراحل مما جعلها اليوم مفصلا أساسيا في سوق العمل في الدول الصناعية الكبرى ومنها كندا التي تصنف من بين الثمانية الكبار.

إن الإتجاه نحو إيجار العمال لتعويض الغياب الكلي أو الجزئي للعمال الدائمين في المؤسسات وحتى جلب عماله زائدة أيام الطفرة ، لا ينم عن سلبية بل هي حرية شخصية للعامل الذي عادة ما يحبذ هذا النوع من العمل نظرا لانشغالاته التي لا يمكن له تلبيتها وهو في عقد عمل طويل ، لذلك نلاحظ جليا الاتجاه نحو هذا النوع من العمل وعلاقات العمل لضمان حرية أكبر للانشغال بالأمر العائلية والحياة اليومية.¹

لذلك يمكن لنا القول أن وكالات التشغيل والعمل المؤقت ما هي إلا تعبير عن ماهية الإقتصاد العالمي الجديد الذي يعرف الكثير من الإرتجالات والتغيرات السريعة ، أين يكون فيه المعطى البشري معطى نادر يجب الحفاظ عليه واستغلاله بشكل يؤدي إلى ديمومة عوامل الاستقرار الاقتصادي.

¹ BOURGUIGNON, É, « Le travail en agence, une forme particulière d'emploi », **Alliance de recherche universités-communautés Innovation, travail et emploi (ARUC)**, Québec : cahier de transfert CT-2010-002,2010, p40

الفرع الثاني : خطوات الدراسة:

مستفيدين من إجازة دراسة في مدينة مونتريال ، قمنا بتاريخ 2014/04/15 إلى غاية 2014/11/15 بالعديد من البحوث الميدانية التي تميزت بملاحظة ومعاينة واقعية لسوق العمل ومرافقة لبعض المهاجرين (المغاربة عامة) خلال بحثهم عن تجربة عمل في كندا، لقد كنا نعمل في ظروف استثنائية نظرا لكوني لا يمكنني العمل أكثر من 20 ساعة أسبوعيا لذلك قمت بإشراك بعض الطلبة من جامعة مونتريال و شربروك لمساعدتي في جمع أكبر قدر ممكن من المعلومات التي سوف نستعملها في بحثنا هذا.

هدف هذه الدراسة هو الوصول إلى الحقيقة التي يعيشها العمال الذين يستفيدون من خدمات وكالات التشغيل والإجابة عن العديد من الاسئلة المحورية على غرار

لماذا يلجأ المهاجرين عادة إلى وكالات التشغيل ؟ ما هي خصائص العمال القاصدين لهذه الوكالات ؟

إذا بحثنا هذا يذهب في الإتجاه الذي تتقاطع فيه سياسة الهجرة والإدماج ، حيث نقوم بمعاينة هذه العلاقة من خلال منهج يعتمد على الملاحظة ومعاينة الواقع المراد دراسته لكي نفهمه بشكل أفضل .

فهذا البحث الميداني قمنا به في حدود الإمكانيات المتاحة والوقت الضيق ، يجدر الإشارة أن لا القنصلية ولا السفارة قامتا بمساعدتي في جمع الأرقام رغم المحاولات العديدة من طرفنا، لكننا في الاخير تمكنا من الوصول إلى أربع (04) وكالات تشغيل كبرى في مدينة مونتريال، هذه الوكالات سوف نرمز لها برموز سوف تجعلنا نتفادى الصدام معها لحماية أصحاب هذه الوكالات من المتابعات القانونية المحتملة نتيجة التهرب الضريبي الفادح و تشغيلهم لأيدي عاملة:

1- غير مصرحة بها.

2-طلبة يعملون فوق 20 ساعة أسبوعيا وهو أمر غير قانوني (الطلبة الأجانب لهم الحق في العمل لمدة 20 ساعة أسبوعيا فقط والعمل طول الوقت أيام العطل الدراسية)

3-مهاجرين دخلوا كسياح الذين يوصفون بالمهاجرين الغير الشرعيين.

4-العمال المنخرطين في الخدمات الإجتماعية التي تقدم من طرف الحكومة الفدرالية على غرار البطالة والرفاهية الاجتماعية و يعملون سرا.

إنّ العينة التي سوف نأخذها من هذه الوكالات هي عينة انتقائية لتفادي المغالطات فنحن نستهدف كل من:

- المهاجرين الدائمين.
- كلا من المهاجرين المذكورين في الحالتين: الأولى و الرابعة لأنّهما وسيلتان من وسائل محاولة الاندماج السلبي في سوق العمل.

لأمانة فقد وجدنا صعوبات جمة في الوصول لهؤلاء الأفراد نظرا للسرية التامة التي يعملون بها وهو شيء طبيعي في سوق عمل يعرف الكثير من الإختلالات والغش الفادح، فلقد جلب إنتباهنا أن معظم الشركات صغيرة كانت أو كبيرة تمارس هذا الغش وخير مثال على ذلك ما حصل من نزاع ما بين الهيئة الضريبية للكيبك وأكبر مروج للفواكه والخضر من أصل لبناني SAMIFRUIT حول 8 ملايين دولار كقيمة مستحقة لهيئة الضرائب نظير قيام هذا المستثمر اللبناني بتوظيف عمال غير مصرح بهم للمصالح المعنية تفاديا لدفع قيم مالية معينة.¹

هذا كله يكشف لنا حقيقة سوق عمل تكون فيه العقود بين أصحاب هذه الوكالات المستقلة وأرباب العمل تتسج من وراء القانون وهو ما لا يحمي العامل ولا يخدمه.

¹ « Revenu Québec réclame 8m dollars à sami fruits » selon le site <http://www.lesaffaires.com/secteurs-d-activite/commerce-de-detail/revenu-quebec-reclame-8m-a-sami-fruits/574505> visité le 20.03.2015 à 13.00 heure de Montréal

الفرع الثالث : المعاينة واختيار العينات.

بعد 6 أشهر من التجربة قمنا فيها باختراق أربع (04) وكالات تشغيل في مونتريال وبالأحرى في قلب مونتريال ، إستعملنا في هذه الفترة المعاينة بطريقة كرة الثلج ، التي يكمن مبدأها بالوصول إلى عينة أولى التي بدورها سوف توصلنا إلى العينات الأخرى.

إذا هنا يجب الوقوف وتقديم الخطوات المنهجية التي استعملناها للوصول إلى هذه العينات لأنهما تقعان في مستويين مختلفين:

1- إختيار وكالات التشغيل: لدى إختيار هذه الوكالات إختارنا الوكالات التي يكون فيها عدد المهاجرين أكبر، لأنهم هم أساس هذه الأطروحة ثم لسهولة الوصول إليها لأنها في الأساس تشغل مهاجرين يتكلمون الفرنسية في معظم الأحيان لنتمكن التواصل معهم ، ثم قمنا بحصر هذه العينة في أربع (04) وكالات نظرا لضيق الوقت وانعدام المورد المالي والمادي للقيام ببحوث اكبر.

2- اختيار العينة البحثية (المهاجرين) كما قلنا أننا وجدنا صعوبات جمة للوصول إليهم نظرا لصعوبة بناء الثقة مع هؤلاء المهاجرين الذين يصل عددهم إلى أكثر من 600 أي 619 مهاجر قمنا بانتقاءهم من المهاجرين الآخرين (كما قلنا يوجد من بين عمال هذه الوكالات سواح وعمال غير شرعيين)، لذلك راعينا في عملية الإنتقاء أن يكون العامل ذات وضعية قانونية أي له صفة المهاجر الدائم اولا والذين اختيروا ضمن الطبقة الاقتصادية ثانيا.

كخلاصة لهذه المنهجية فقد قمنا بعملية إنتقاء لأربع وكالات تشغيل متواجدة في مدينة مونتريال في الكيبك الكندي ثم قمنا بصبر آراء أزيد من 600 -619 عامل فيها تم انتقائهم من الأخيرين ، وساعدني في ذلك 13 طلبة من جامعة شربروك و مساعدة من أرباب هذه الوكالات الذين ساعدونا في عملية الطباعة ونشر القوائم الإستبائية.

قبل البدء والشروع في عرض تفاصيل هذه العمليات سوف نعرف بهذه الوكالات مع تبيان الخصائص التالية:

1-الإسم

2-إثنية مالك الوكالة لقياس الرابط الإثني بينه وبين العمال.

3- مجال العمل.

4- عدد العمال.

5- الأقدمية في مجال العمل.

جدول رقم (25): يقدم الخصائص المعرفة لعينة البحث أربع (04) وكالات تشغيل.

Nom de l'agence	Propriétaire (ethnie)	Durée d'activités	Nature de travail	Nombre de journaliers
Globale	Haïtienne	11 ans	Générale	120
Efficacité	Tunisienne (arabe)	8 ans	Générale	185
Frigora	Amérique-Latine (colombien)	6 ans	Générale	228
Khaled	Algérienne (arabe)	13 ans	Générale	86
Totale				619

من إعداد الباحث، وفق معطيات الدراسة الميدانية.

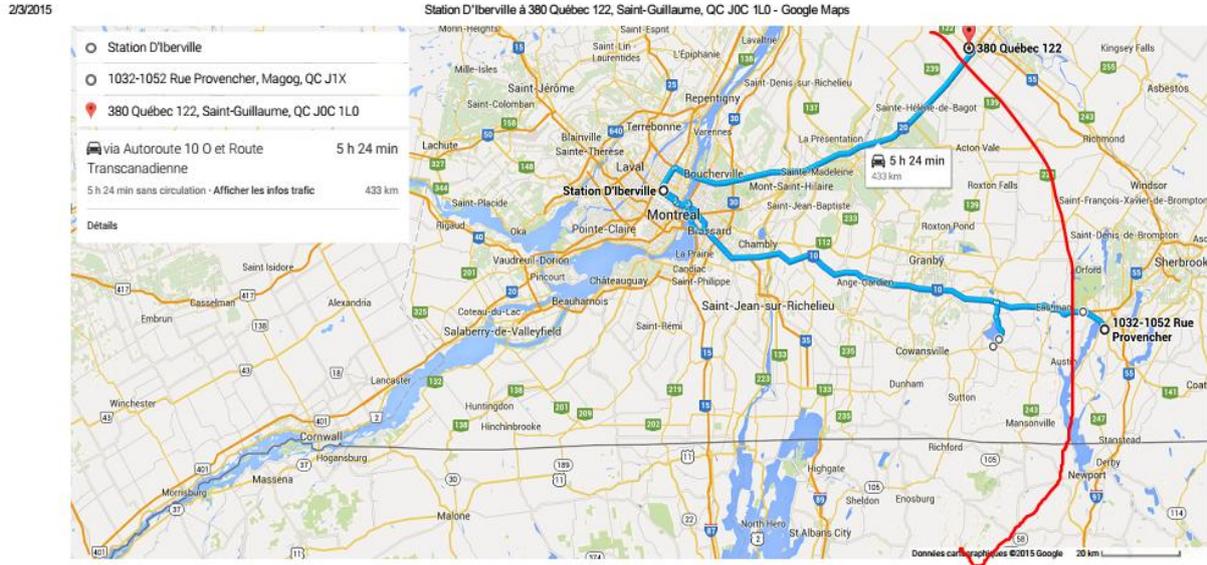
منذ الوهلة الأولى ما يمكن قراءته من خلال هذا الجدول :

1- كل هذه الوكالات تنشط في مجال العمل البسيط "travail générale" فوكالة " efficacité " و " globale " تنشطان في مجال التطهير وإنتاج اللحوم (تربية الخنازير) ثم "FRIGORA" وخالد تنشطان في مجال الإنتاج الزراعي الغذائي ، تجدر الإشارة هنا الى أن هذه النشاطات غير متركزة في مدينة مونترéal التي يطغى عليها نشاط الخدمات.

2-المجال الفضائي للنشاط الخاص لهذه الوكالات يتراوح ما بين 150 و 210 كلم من مقراتها أي خارج جزيرة مونتريال والضاحية "RMR" هذا ما تبينه الخريطة رقم (09)، ما يمكن فهمه من خلال هذا المعطى أن معظم مانحي العمل لهذه الوكالات مرتكزون خارج مدينة مونتريال في الأرياف البعيدة عن مراكز المدن، وهو ما تسعى إليه وزارة الهجرة لكونها تقوم بإعطاء نقاط زائدة" 5 " نقاط في شبكة النقاط للهجرة لكل مترشح له وظيفة مضمونة خارج مدينة مونتريال، الأمر الذي لم تصل إليه لكون عدد المهاجرين الذين يتوافدون على مدينة مونتريال في تزايد والأرقام تقول أن 98% من المهاجرين للكيبك يصلون إلى مدينة مونتريال، ما يجعلها من أكبر الأقطاب المستقبلية للمهاجرين في الأمريكيتين، فهؤلاء المهاجرين يتمركزون في هذه المدينة نظرا لتوفر الهياكل الأساسية فيها ثم ينتقلون للعمل في هذه الأماكن البعيدة لأن فرص العمل في مونتريال ضئيلة والحل لكل ذلك هي وكالات التشغيل.

إذا فوكالات التشغيل تساعد الحكومة في معالجة مشكل كبير في الكيبك وهو مشكل توزيع المهاجرين فهي لم تستطع توزيعهم بشكل عادل نظرا لعدم وجود توازن جهوي في الاقاليم ، فهذه الوكالات إستطاعت توفير يد عاملة في المناطق البعيدة من تمركز السكان والمهاجرين ، مما يجعل وزارة الهجرة تتغاضى النظر عن بعض الاختراقات، ففي خلال تواجدنا في أماكن العمل المختلفة مع هذه الوكالات ، لم يطرأ أي مشكل مع السلطات ومع الشركات رغم تواجد مهاجرين غير شرعيين ومن لا يملكون جواز عمل في كندا في شركات كبرى ، هذه هي المعادلة المتكافئة ما بين الأطراف الثلاثة السلطات وكالات التشغيل والمهاجر.

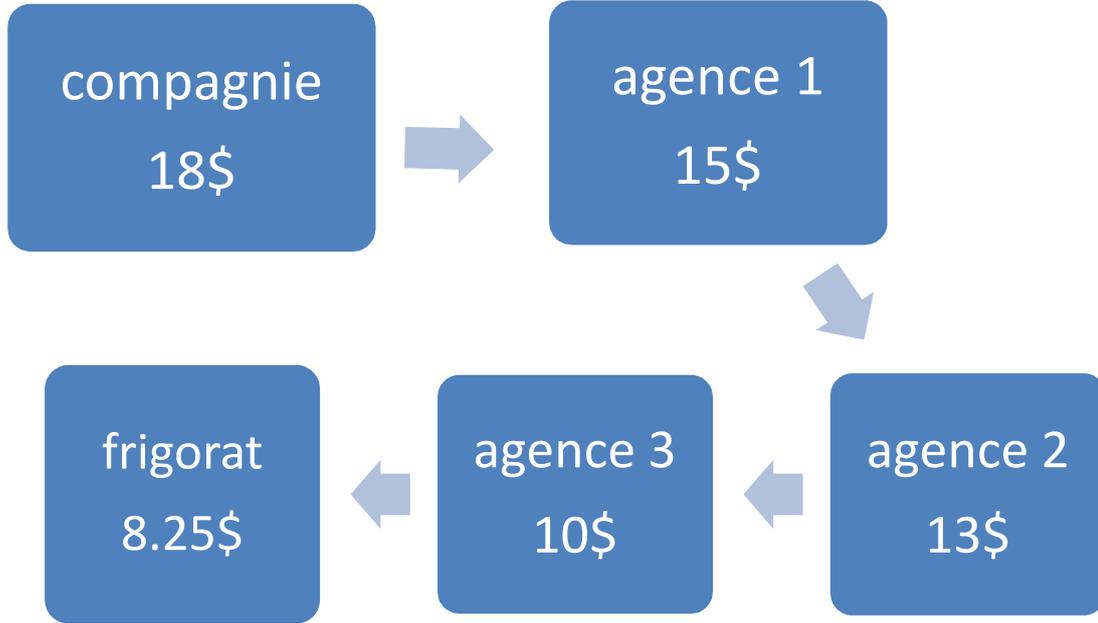
الخريطة رقم (09) تمثل المجال الفضائي لنشاط وكالة efficacité



المصدر : Google Mapp

3- هذا الجدول يبين لنا نقطة مهمة أخرى هو العمل وفق شبكة علاقات، فغياب تنظيم فدرالي أو في المقاطعات الكندية تنظم سوق عقود العمل، جعل منها فوضى تكون فيها المعرفة العامل الأساس، فأغلب هذه العقود لا تتم ما بين رب العمل والوكالات بل بين الوكالات فيما بينها ، مع نسب فوائد مرتفعة، هذه العلاقات يمكن فهمها من خلال المخطط التالي الذي يبين لنا ان العامل هو الضحية الكبرى لكونه الحلقة الأضعف لأنه مثلا وكالة "Frigora" تقوم بإعطاء أجور ضعيفة مقابل عمل كبير وغالبا ما يلجأ العمال إلى العمل الزائد للوصول إلى أرباح إضافية ففي العديد من الأحيان كان العامل يتقبل العمل لمدة 48 ساعة كاملة متتالية أو يفصل من العمل وهو ما يخالف كل القوانين.

المخطط رقم(10) يوضح خطوات ومراحل عقد أبرمته وكالة "Frigora"



من إعداد الباحث وفق معطيات الدراسة الميدانية (الأسعار هي بالدولار للساعة لكل عامل).
مما يمكن قراءته من هذا المخطط أن نقطة البداية و إن كانت محترمة من خلال
قيمة سعرية مقبولة حسب المعايير المعلومة لأنها آتية من الشركات ،لكن هذه الأسعار
سوف تتدهور من مستوى لآخر نظرا للخصومات والأرباح التي تجنيها الوكالات.

الظاهر هنا أن المضاربة هي سيدة الموقف و الضحية في الاخير هو الأجير الذي
يتقاضى 10/1 من قيمة مجهوده.

الفرع الرابع : تفاصيل الدراسة:

بعد الإنتهاء من الإعداد لهذه الدراسة قمنا بعملية تفاهم ما بيننا وبين أرباب هذه
الوكالات نظير توزيع القوائم الإستبائية على أجرائهم ، ما ساعدنا كثيرا في عملية البحث
وبعد مدة وصلتنا النتائج ،التي قمنا بجدولتها وفق جداول تدرس خصائص نراها نحن
محورية للإجابة عن الإشكالية المحورية هذه الخصائص هي:

1-الجنس.

2- الأعمار .

3- المستويات الدراسية.

4- الوقت المقضي في الكيبك.

5- الوضعية القانونية أمام وزارة الهجرة.

6- وقت ومدة العمل لصالح الوكالة.

7- الأجرة.

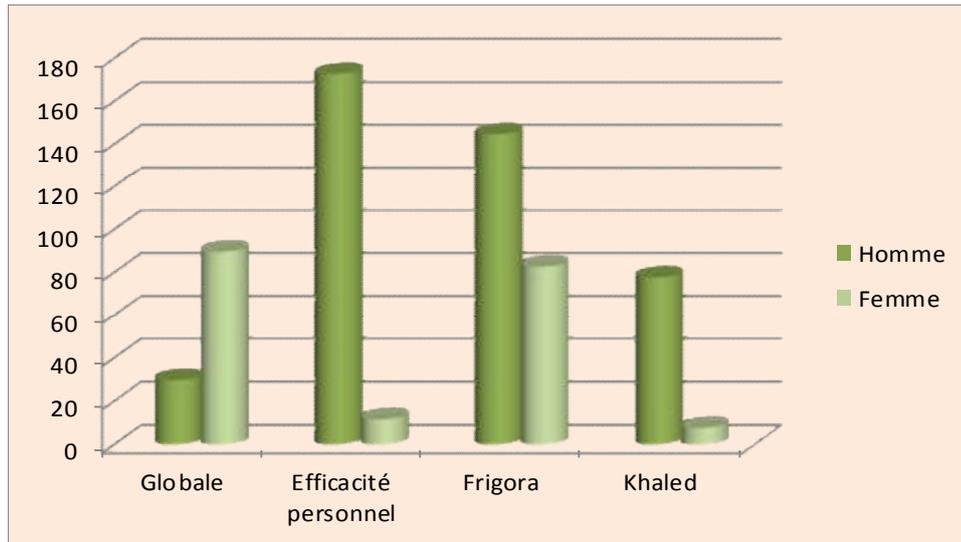
8- تطور الأجرة.

9- اللغة المستعملة في ميدان العمل

كل عنصر يوصلنا إلى نتائج هامة في بحثنا وسنقدم فيما يلي نتائج العملية متبوعة بالملاحظات الجزئية ثم نختم بعرض النتائج العامة لهذه الدراسة.

1) حسب الجنس

الشكل رقم (11) يمثل تقسيم العينة وفق مؤشر الجنس .



من اعداد الطالب وفق معطيات الدراسة الميدانية

القراءة الأولية لهذه النتائج تبين لنا أن غالبية عمال هذه الوكالات من الرجال مع تباين طفيف نعتبرها ناتجة عن الثقافة السابقة للعمال (الاثنية الأصلية)

فالرجال يستحوذون على غالبية عمال هذه الوكالات بواقع 426 تكرارا للرجال أمام 193 امرأة ، الفارق هنا غير عادل لأن هذه النسبة لا تتم عن معدل حقيقي في الوكالات الأربع، فمثلا: الوكالات الغير (عربية، مسلمة) تكون النتائج متقاربة لحد ما مثال GLOBALE أين نلاحظ ان المرأة حاضرة بقوة ، يمكن تفسير هذه الظاهرة كما قلنا إلى الثقافة السابقة للعامل، هذا المعطى يؤكد حقيقة أن المهاجر (صفة المهاجر من خلال القانون العام للهجرة في كندا يطلق عن الرجل وعلى المرأة) من أصول مسلمة يبقى محتفظ بثقافة الأبوة والتركيز على كون المرأة الماكثة في البحث عكس ما هو الحال في المجتمعات الغربية فالصراع هنا عقائدي إلى أبعد الحدود، هذا المؤشر يرفع إلى حد كبير نسب البطالة لدى المهاجرين العرب والمسلمين عادة، ثم الملاحظة الأخرى هي عملية التجميع العائلي التي تتم بصفة آلية في الكيبك فإذا كان طالب التجميع العائلي مهاجرا دائما فان زوجه ستمنح لها الإقامة دون قياس خصائصها ،لذلك نرى أن المرأة الآتية من مناطق مازالت محافظة تسجل معدلات عالية من البطالة (بطالة إرادية).

تجدر الإشارة أن هذه المؤشرات تسجل موازاة مع كون المناطق التي تحتضن هذه الثقافات من أكثرها تصديرا للمهاجرين للكيبك (المغرب، الجزائر، تونس)، ما يرفع مستويات البطالة في الكيبك.

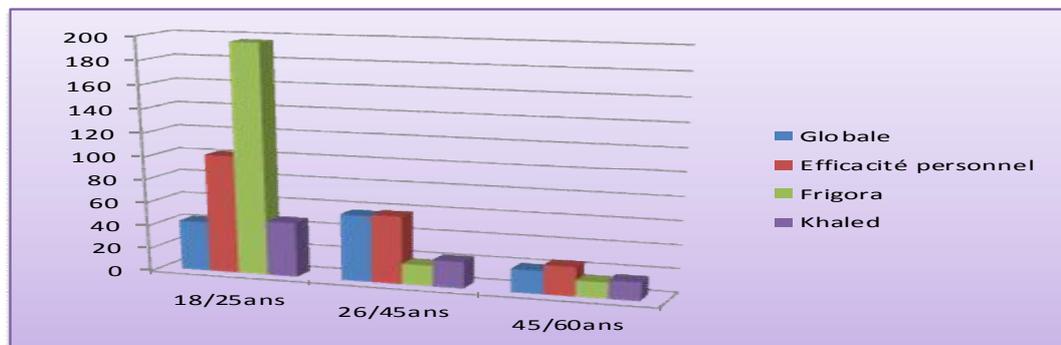
الفصل الثاني: المهاجرين و سوق العمل في الكيبك

جدول رقم (26): يمثل توزيع المناطق المصدرة للمهاجرين للكيبك 2002.2011¹

Continent et région de naissance	Immigration économique			Regroupement familial			Réfugiés			Autres immigrants			Total		
	Imm. ¹	Prés. ²	%	Imm. ¹	Prés. ²	%	Imm. ¹	Prés. ²	%	Imm. ¹	Prés. ²	%	Imm. ¹	Prés. ²	%
Afrique															
Afrique occidentale	11 956	9 321	78,0	4 034	3 458	85,7	2 904	2 379	81,9	264	215	81,4	19 158	15 373	80,2
Afrique orientale	5 574	3 956	71,0	1 222	954	78,1	4 358	3 333	76,5	370	307	83,0	11 524	8 550	74,2
Afrique du Nord	72 703	58 865	81,0	16 752	15 093	90,1	1 092	919	84,2	819	751	91,7	91 366	75 628	82,8
Afrique centrale	7 106	5 412	76,2	2 639	2 282	86,5	5 754	4 550	79,1	703	597	84,9	16 202	12 841	79,3
Afrique méridionale	151	84	55,6	113	87	77,0	40	30	75,0	3	2	66,7	307	203	66,1
Total	97 490	77 638	79,6	24 760	21 874	88,3	14 148	11 211	79,2	2 159	1 872	86,7	138 557	112 595	81,3
Amérique															
Amérique du Nord	3 366	2 148	63,8	3 224	2 443	75,8	599	514	85,8	164	135	82,3	7 353	5 240	71,3
Amérique centrale	4 590	3 273	71,3	3 948	3 533	89,5	3 879	3 459	89,2	447	385	86,1	12 864	10 650	82,8
Amérique du Sud	24 711	18 986	76,8	5 930	5 055	85,2	12 894	10 772	83,5	494	432	87,4	44 029	35 245	80,0
Antilles	11 018	9 980	90,6	13 247	11 956	90,3	4 060	3 738	92,1	1 092	1 022	93,6	29 417	26 696	90,8
Total	43 685	34 387	78,7	26 349	22 987	87,2	21 432	18 483	86,2	2 197	1 974	89,8	93 663	77 831	83,1
Asie															
Moyen-Orient	20 521	12 422	60,5	5 149	4 082	79,3	2 822	2 298	81,4	242	208	86,0	28 734	19 010	66,2
Asie occ. et centrale	10 805	6 103	56,5	3 139	2 531	80,6	5 554	4 168	75,0	211	179	84,8	19 709	12 981	65,9
Asie orientale	28 822	14 699	51,0	9 345	7 417	79,4	251	166	66,1	46	39	84,8	38 464	22 321	58,0
Asie méridionale	5 576	2 000	35,9	9 201	6 465	70,3	11 704	7 317	62,5	1 463	1 132	77,4	27 944	16 914	60,5
Asie du Sud-Est	8 420	7 062	83,9	6 041	5 317	88,0	678	490	72,3	174	159	91,4	15 313	13 028	85,1
Total	74 144	42 286	57,0	32 875	25 812	78,5	21 009	14 439	68,7	2 136	1 717	80,4	130 164	84 254	64,7
Europe															
Europe occ. et sept.	37 561	27 188	72,4	6 038	4 797	79,4	161	112	69,6	107	88	82,2	43 867	32 185	73,4
Europe orientale	36 861	29 073	78,9	5 462	4 398	80,5	1 284	981	76,4	298	267	89,6	43 905	34 719	79,1
Europe méridionale	2 021	1 506	74,5	1 685	1 379	81,8	487	396	81,3	104	92	88,5	4 297	3 373	78,5
Total	76 443	57 767	75,6	13 185	10 574	80,2	1 932	1 489	77,1	509	447	87,8	92 069	70 277	76,3
Océanie et autres pays															
	271	170	62,7	326	227	69,6	5	3	60,0	2	1	50,0	604	401	66,4
Total	292 033	212 248	72,7	97 495	81 474	83,6	58 526	45 625	78,0	7 003	6 011	85,8	455 057	345 358	75,9

(2) حسب الأعمار:

شكل رقم (12) يمثل تقسيم العينة وفق الأعمار



¹« Présence en 2013 des immigrants admis au Québec de 2002 à 2011 » sur le site http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/PUB_Presence2013_admisQc_02_11.pdf

من اعداد الطالب وفق معطيات البحث الميداني

الهدف من إدراج هذا المؤشر هو تبيان اعمار عمال هذه الوكالات وفي أي من المراحل العمرية يكون فيها المهاجر عرضة للعمل في هذه الوكالات؟
حسب القراءة التي نعطيها للشكل رقم (12) الذي يبين لنا اعمار المهاجرين العمال لدى أربع (04) وكالات تشغيل تبين لنا ان:

1-أغلب العمال (الأجراء) تتراوح أعمارهم ما بين 18 و 45 سنة بمجموع 544 تكرار مقابل 75 تكرار لذوي الأعمار المتقدمة ، هذا بالرغم أن سياسة الهجرة تركز على معطى الأعمار الصغيرة للرفع من حظوظهم في سوق العمل، إلا ان الملاحظ أن هؤلاء المهاجرين يكونون أكثر عرضة للعمل في مثل هذه الوكالات ، نظرا لبعض الأهداف الخفية وبعض العيوب التي تكتسي بها سواء سياسة الهجرة أو الإدماج هذه العيوب والأهداف سنكشفها كما يلي:

1-نقص الإعلام الذي يجعل المهاجر الجديد يعيش عزلة و حالة عدم وجود معلومات كافية حول طبيعة العمل المتوفر و ميكانيزمات سير سوق العمل في الكيبك، هذا العامل خاصة الجديد يتجه إلى هذه الوكالات نتيجة لكونه صغيرا في السن و يكون عامة دون خبرة مهنية أولا ولا تجربة مهنية خاصة في الكيبك، في هذه الظروف يتجه إلى هذه الوكالات لإكتساب الخبرة الكيبكية أولا ثم للهروب من تعقيدات مسار الإدماج و من إعادة الرسكلة ، فمثلا إبراهيم مهاجر جزائري في 28 من العمر "يصرح و يقول بأنه أتى للكيبك للعمل وليس للدراسة لأنني اخترت كعامل محترف ولما الحاجة لإعادة الرسكلة إذا".¹

2-نقص الخبرة.

¹ لقاء مع ابراهيم مهاجر جزائري عامل لدى وكالة التشغيل efficacité قهوة السفير جون تالون منتريال كيبك كندا على الساعة 22.30 .

3- أن أغلب هؤلاء العمال هم مستفيدون من الخدمات الإجتماعية Bs والبطالة لذلك يكونون أمام خيار العمل الغير المصرح به لزيادة العوائد المالية والهروب من الضرائب.

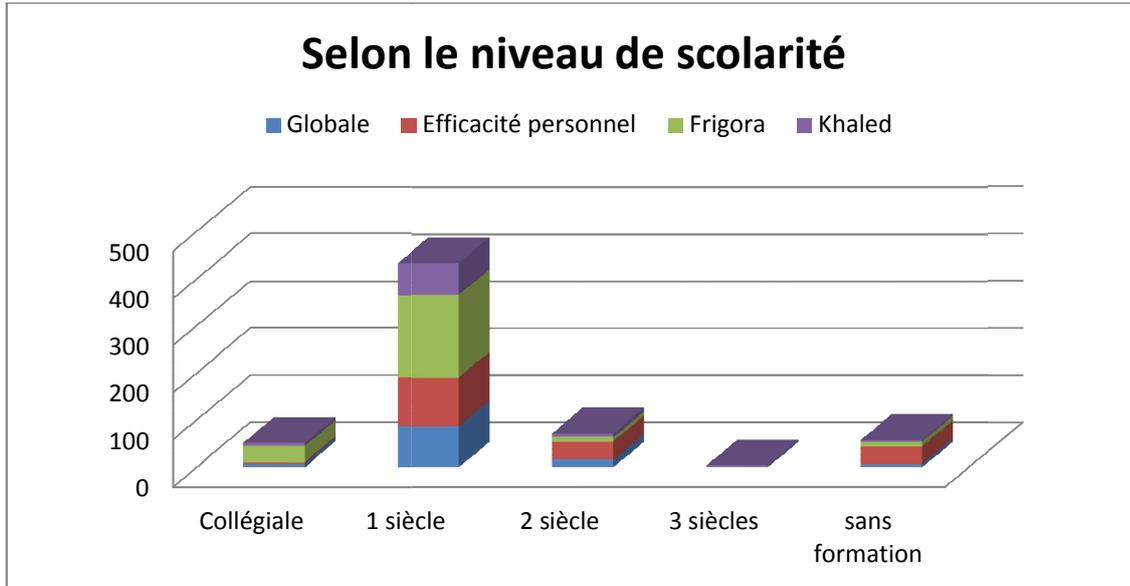
هذه النقطة ورغم المحاولات العديدة للوصول إلى رقم العمال الغير المصرح بهم في داخل الوكالة إلا أننا قولنا بقول أن كل العمال مصرحين ولكن في الحقيقة أن أغلبهم حسب معاشتنا للأحداث غير مصرح بهم.

أما نقطة الأسعار فسوف نلاحظ في الجداول القادمة أنها منخفضة مما يؤدي بالمهاجر للعمل كغير مصرح به مع الاستفادة من الخدمات الاجتماعية ، اذا فمن خلال هذا الشكل يمكننا الفهم انه

← ليس: كلما استقدمنا مهاجرا صغيرا سوف يندمج بسرعة هذه هي الحقيقة الميدانية على الاقل .

4- حسب المستوى الدراسي

شكل رقم (13) يمثل توزيع عينة البحث حسب المستويات الدراسية المختلفة.



من اعداد الطالب وفق معطيات الدراسة الميدانية

كان هدف سياسة الهجرة للكيبك من خلال تطبيق قائمة النقاط لعام 2009 هو إستقطاب مهاجرين ذوي مستويات دراسية عالية ، هذا بإعطاء نقاط عالية لأصحاب الشهادات العليا (16 نقطة) ، هذا على مستوى اهداف سياسة الهجرة، ذلك ما نلاحظه عند ما نرى المستويات التعليمية للمهاجرين المتقدمين بعد 2009 فسياسة الهجرة يمكن ان القول بأنها وصلت إلى هدفها، لكن ما واقع أصحاب الشهادات في سوق العمل؟ كيف يعالجون مشكل عدم الإعراف لا بشهاداتهم ولا بخبراتهم؟

شكل رقم (13) يبين ويشكل واضح أن اغلب عمال هذه الوكالات من أصحاب الشهادات العليا الجامعية 510 تكرر بينما يقل ظهور أصحاب الشهادات الصغرى (غالبا) دون الجامعية ومن صرحوا بعدم امتلاكهم لشهادات عليا ، الأمر هنا غريب لأن المهاجر يمتلك شهادة جامعية عليا ويعمل في عمل غير مختص Travail générale و يتقاضى رواتب زهيدة بالضرورة ، هذه إشكالية كبرى يمكن فهمها أو محاولة فهمها من خلال تصريح لأحد العمال- متحصل على شهادة المواطن من هايتي متحصل على شهادة ماستر Maitrise في الهندسة المعمارية :

"لقد هاجرنا في بلدان كنا نعمل فيها وفق مؤهلاتنا العلمية والآن أصبحنا نعمل كمن لم يدخل المدرسة أصلا، لقد عرضوا عليّ تكويننا مختصا لمدة أربع (04) سنوات لإعطائي شهادة الأهلية في مجال الهندسة ولكن ماذا أفعل بأولادي الصغار هل سوف أبدأ العمل في سن 50 سنة (له 45 سنة)".¹

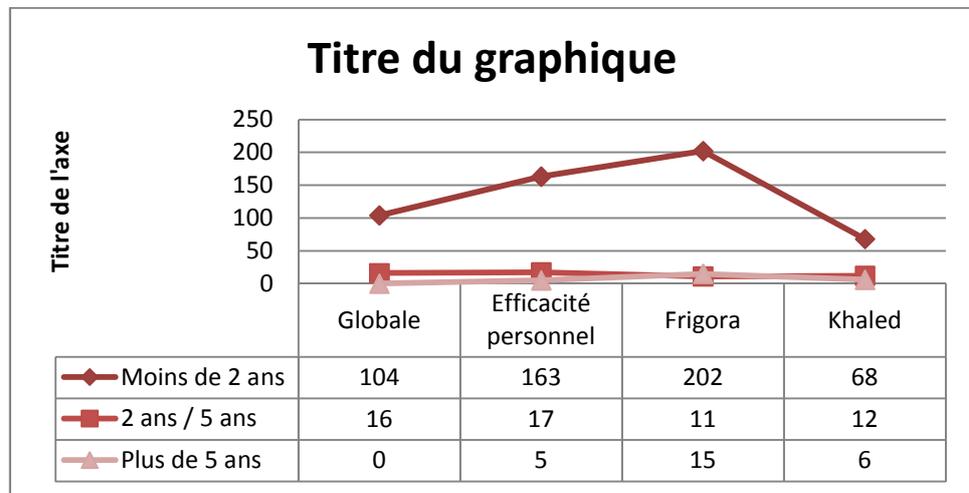
هذا حال الكثير من المهاجرين من اصحاب الشهادات العليا فهم عادة ما يصطدمون بمشكل عدم الاعتراف بمؤهلاتهم العلمية ، فعلى سبيل المثال وثيقة مقارنة المستوى العلمي التي تصدرها وزارة الهجرة التابعة للكيبك تقدم في ظرف عام من تاريخ إيداع الملف، ثم أن ممارسة المهن في الكيبك كما قلنا في الفصل الأول يخضع لتنظيم لا يساعد عادة المهاجر

¹تصريح لمباكل مهاجر من هايتي عامل في وكالة globale للتشغيل ، شركة اغرو ميكس ، 02.11.2014، على الساعة 22.00

وهذه التنظيمات في الأساس لا تعتمد في عملها على الوثيقة التي تبين مستوى المهاجر المقدمة من وزارة الهجرة، فتصريح آخر لتونسي "إذا كانت المؤهلات العلمية التي يمتلكها بدون فائدة فلماذا تعطى لها نقاط كبيرة على مستوى ملفات الهجرة"¹، هذا واقع حال العديد ممن لهم مستويات علمية عالية.

5) حسب وقت الوصول للكيبك

شكل رقم (14) يوضح تقسيم العينة وفق وقت وصولهم للكيبك.



من اعداد الطالب وفق معطيات البحث الميداني

الهدف من إبراز هذا المؤشر هو إثبات أو نفي فرضية أن المهاجرين هم أكثر الأشخاص عرضة لمناصب الشغل الغير الدائمة وهي فرضية تتراجع كلما بقي المهاجر في الكيبك وقتنا اطول أي المعادلة يمكن تصورها كما يلي:

- كلما طالت إقامة المهاجر في الكيبك - كلما نقص شغله لدى وكالات التشغيل والعمل المؤقت والعكس صحيح.

فحسب معطيات الشكل (رقم 14) يمكن لنا ملاحظة ما يلي:

¹ تصريح لأيمن مهاجر تونسي عامل في وكالة التشغيل efficacité في اغرو- ميكس، مونتريال، 22.12.2014، على الساعة 22.45

1- أغلب المهاجرين الذين يشتغلون في الوكالات المشغلة الأربعة قد قضوا في الكيبك أقل من عامين اي 537 تكرر من أصل 619.

2- نفس العينة سجلت رقما ضعيفا في مجال 5 سنوات وأكثر بواقع 26 تكرارا.

3- بينما الذين قضوا عامين الى 5 سنوات سجلوا معدلات متوسطة، إذا ما يمكن فهمه هنا هو ان عامل الوقت المقضي في الكيبك هو عامل رئيسي في الإتجاه نحو هذه الوكالات (العمل المؤقت).

لذلك يمكن لنا تأكيد الفرضية السابقة حسب المعطيات المتوفرة لنا من خلال الشكل السابق ، يمكن تفسير ذلك من خلال ما يلي :

1-التفسير الأول : هي فرضية نقص المعلومة أي أن المهاجر عند دخوله

لسوق العمل في الكيبك يجد نفسه تائها في عالم التشغيل ، فالصدام الحاصل ما بين المهاجر والمجتمع المستقبل تجعله ينغلق على ما يعتبره ملاذا اثيا أكثر منه ملاذا للحصول على رفاهية أو حياة أفضل.

2-التفسير الثاني : كون مسار الإدماج طويل وله تعقيدات جمة ما يؤدي

بالمهاجرين الجدد خاصة الى محاولة الوصول إلى أوّل عمل لهم وإلى ذلك تكون الوكالات المشغلة من أكثر الأماكن استقطابا لهم، أمام عدم الإعتراف بمؤهلاتهم

6) حسب وضعيتهم القانونية

جدول رقم (27) يمثل تقسيم عينة البحث وفق مؤشر الوضعية القانونية للمهاجر .

Agence /statut d'immigrants	Immigrants	Natif	citoyenne canadienne	Totaux
Globale	118	0	2	120
Efficacité personnel	179	0	6	185
Frigorat	224	0	4	228
Khaled	85	0	1	86
Totaux	606	0	13	619

من إعداد الطالب وفق معطيات البحث الميداني.

معطيات الجدول تحاول التفريق ما بين ثلاثة حالات ممكنة- وفق المؤشر المستخدم- لطالب عمل لدى وكالات التشغيل دون النظر إلى الحالات الغير الشرعية، مهاجر جديد، مواطن كندي، مهاجر متحصل على شهادة المواطنة ، كل هذه الأوضاع وجدناها في عينتنا من خلال هذا الجدول يمكن لنا قراءة ما يلي:

1-أغلب العاملين في هذه الوكالات الأربع هم مهاجرين جدد بواقع واضح بحيث من مجمل 619 عامل بينت النتائج أن 606 منهم مهاجرين جدد هذا ما يوضح مرة أخرى أن هذه الوكالات هي ملاذ لهؤلاء المهاجرين الجدد.

2-الملاحظة الثانية هي عدم وجود أي من المواطنين الأصليين في هذه الوكالات، ما يبين لنا أن هذه الوكالات لا يعتمد عليها المواطن الكندي للبحث عن عمل ، رغم وجود مواطنين كنديين من الجيل الثاني من المهاجرين من حيث الاثنية الرئيسية¹(الأصلية). هذا ما يبين لنا مرة أخرى أن هذه الفوارق ما بين المهاجرين والمواطنين الأصليين ستتقلص مع مرور الوقت ، ما تؤكد ذلك الملاحظة الثالثة.

¹ أي مواطن كندي من ابوين غير كنديين (او المولود في كندا من ابوين تحصلوا على الجنسية الكندية)

3- أن نسبة المهاجرين مكتسبي المواطنة الكندية قليلة وضعيفة فمن أصل 619 مهاجر فهم 13 هذا ما يبين أن حتى المهاجرين الذين تحصلوا على شهادة المواطنة يسجلون حظوظ قليلة في الظهور لدى هذه الوكالات ، ما يؤكد شيئين الأول أنه حتى المواطن (المهاجر المواطن) غير محمي من هذا النوع من العمل المؤقت، لكنه أقل عرضة منه إلى المهاجر الجديد نظرا لتوفره على الكم الكافي من المعلومات حول سوق العمل في الكيبك.

4- يوضح أيضا لنا أن فرضية تقارب الفرص ما بين المهاجرين والمواطنين الكنديين تزداد كلما طال وقت إقامة المهاجر في الكيبك هذا نتيجة لتراكم المعلومات والاحتكاك المباشر الشخصي مع سوق العمل.

بعد هذا كله، سوف نحاول الإجابة على السؤال المتمثل في: هل المهاجرين يقصدون هذه الوكالات للعمل المؤقت أم للعمل الدائم؟

6) مدة العمل في الوكالة

جدول رقم (28) يمثل تقسيم العينة حسب مدة عملهم لصالح الوكالة.

Agence / durée	Moins de 12 mois	1 ans /3ans	Plus de 3 ans	Totaux
Globale	24	70	26	120
Efficacité personnel	153	21	11	185
Frigorat	212	9	7	228
Khaled	80	4	2	86
Totaux	469	104	46	619

من إعداد الباحث وفق معطيات البحث الميداني.

الفصل الثاني: المهاجرين و سوق العمل في الكويت

إن الهدف من إدخال هذا المؤشر هو الكشف عن المدة التي يعمل فيها المهاجر لصالح الوكالات، فهل العمل لهذه الوكالات هو عمل مؤقت أو عمل يدوم لسنوات إلى حد اعتباره دائم، فحسب معطيات الجدول رقم (28) يبين لنا ما يلي:

1- أن نسبة العاملين الذين قضوا عام على الأكثر يمثلون أغلب العينة (469 تكرارا).

2- أما العينة التي تقع في المجال (سنة إلى 3 سنوات) فقد مثلت 104 تكرارا .

3- نسبة المهاجرين الذين قضوا أكثر من 3 سنوات مثلت 46 تكرارا.

هذه الأرقام تبين لنا أن أغلب المهاجرين يعملون لمدة أقل من سنة، نظرا لكون الهدف من خلال هذا العمل هدف مؤقت سواء بهدف كسب الخبرة المهنية أو الهروب من مسار الإدماج المعقد، لذا يمكن لنا القول من خلال هذا الجدول أن العمل المؤقت هو حالة مؤقتة من الإدماج.

(7) حسب الأجور

جدول رقم (29) يبين تقسيم العينة من خلال مؤشر الأجر

Agence / durée	10.50\$ à 11 \$	11.50 \$ à 12 \$	12.50\$ à 13 \$	Totaux
Globale	97	13	10	120
Efficacité	179	3	3	185
Frigorat	4	0	0	228 ≈
Khaled	75	7	4	86
Totale	335	23	17	619 ≈

← أغلب عمال هذه الوكالة يقبضون اقل من 8.25 \$ للساعة

إن الهدف من هذا المؤشر هو تبيان الوضعية المالية للمهاجرين الذين يعملون لدى وكالات التشغيل من خلال الأجورهم التي يحصلون عليها مقابل ساعة عمل، قبل الحديث عن تفاصيل الجدول يجب إعطاء بعض المؤشرات العامة عن سياسة الأجور في الكيبك.

إن الأجور في الكيبك تخضع لعملية ضريبية صارمة فعندما نقول أن العامل يتقاضى 12 دولار للساعة ، فهو يتحصل كأجر صاف على ما يقارب 10 دولارات أما الزيادة فتعطي لصالح الضريبة على المداخل، في نهاية كل سنة تقوم المقاطعة والحكومة الفدرالية بتعويضهم أو ما يسمى التعويض الضريبي، الهدف منها هو إرجاع نسبة من هذه الضرائب إلى العامل إن لم يصل إلى حد معين كدخل صاف طوال سنة معينة، أما العامل الذي يتجاوز هذا المبلغ فهو معرض لخصم ضريبي كبير، الهدف من هذه العملية هو الحفاظ على التوازنات الاجتماعية لسياسية الرواتب.

إن الأجور التي يقدمها أرباب وكالات التشغيل للعمال الغير المصرح بهم تكون عادة ضعيفة (أقل من 10 دولار للساعة) و هو ما نلاحظه من خلال الجدول السابق.

فالقراء الأولية تقول أن مجمل العمال يتقاضون رواتب ضعيفة أي 13 دولار للساعة على الأكثر و إذا حللنا أكثر فإننا نرى ما يلي:

1- أغلب الطبقات الأجرية للعمال هم أصحاب الأجور التي تتراوح ما بين 10,50 و 11 بأكثر من 50% من العمال مما يعبر مؤشر على رداءة الأجر لأغلبية العمال.

2- تستحوذ الطبقة الأجرية 11,50 دولار إلى 12 دولار على 23 تكرار و هو ما يعتبر ضعيفا كذلك.

3- 17 عامل يتقاضون أجرا تتراوح ما بين 12,50 و 13 دولار و هو ما يعتبر قليلا و ضعيفا كذلك .

4- إن أكثر من 224 عامل من أصل 619 عامل شملتهم العينة يتقاضون نسبة أقل من السعر الأدنى المضمون (وكالة FRIGORA) ، هذا ينم على خرق قانوني كبير ، يدل كذلك على كون العمال غير مصرحين يكونون دائما معرضين للأجور الزهيدة و الاستعباد ان صح القول .

هذه القراءة تمكن لنا من تحليل جزء هام من هذه الظاهرة و التي تتعلق أساسا بالأجور، إن العمال المهاجرين يتقاضون على العموم أجورا زهيدة مقارنة بالأجر المعمول به على المستوى العام للكيبك (مثلا ملاحظتي لأجور عمال النظافة المتعاقدين مع وكالات **EFFICACITE** : فالأجر الذي يتقاضاه عامل متعاقد مباشرة مع نفس الشركة يتراوح ما بين 23 و 24 دولار للساعة أما عمال الوكالات فهم يتقاضون 11 دولار للساعة ، ما ينم عن فارق يفوق 100% بينهما.

إن رداءة أجور العمال التابعين لهذه الوكالات شيء واقعي و لكن هذه الوكالات كما قلنا تستعمل حيلة لتدارك ذلك فأغلب عمال هذه الوكالات غير مصرحين ما يمكن للعمال من الاستفادة من مختلف الاعانات الاجتماعية ، فهؤلاء العمال و عند محادثتي لهم يصرحون و يقولون بأن الأوضاع التي يعيشونها تدفعهم إلى هذه الممارسات لحاجتهم إلى المال خاصة أصحاب العائلات منهم الذين و بنفس الحيلة قد يصل المدخول الصافي لرب عائلة من 4 أطفال 5000 دولار شهريا وفق العادلة التالية:

مثال 1 توضيحي فقط

← قيمة الخدمات الاجتماعية للزوجين : 1000 دولار شهريا

← قيمة المنح العائلية لعائلة لها 4 أطفال: 2000 دولار شهريا (500 دولار للطفل)

← الأجر المتقاضى نظير العمل الغير المصرح : 1700 دولار شهريا

- 4760 دولار شهريا

أما العامل الذي يعمل بطريقة مصرحة بها فيكون مدخوله كما يلي ،

قيمة الخدمات الاجتماعية للزوجين : 000 دولار شهريا

قيمة المنح العائلية لعائلة لها 4 أطفال : 2000 دولار شهريا (500 دولار للطفل)

الأجر المترتب عن العمل المصرح : 1500 (أي إذا اعتبرنا أن الضريبة على الأجر

تحذف 250 دولار فقط من شهرية العامل

- المجموع = 3500 دولار شهريا

مثال 2 (على سبيل القياس) عامل يتحصل على خدمة البطالة هنا تكون الفوارق اكبر :

قيمة خدمة البطالة: 1500 دولار شهريا على الأقل.

قيمة المنح العائلية ل 4 أطفال 2000 دولار شهريا

قيمة الأجر للعامل الغير مصرح به : 1760 دولار شهريا

أي أن المجموع يساوي: 5260 دولار شهريا أمام 3500 دولار للحالة العادية لعامل مصرح

و يتقاضى اعانات عائلية ل 4 اطفال (هذه الأرقام مبنية على حالات عامة)

هذه الأرقام اصطدمنا بها خلال ملاحظتنا اليومية ، فالضريبة على الدخل مشكل

يضاف الى مشكل الضعف الملاحظ في الأجور، لذلك يعتمد المهاجرين على العديد من

الحيل لربح مزيد من المال في ظل الحاجات المتزايدة في ظل عجزهم للوصول إلى تحقيق

الرفاهية بالطرق العادية القانونية , كل ذلك راجع بالأساس لعدم الاعتراف بشهادتهم و

خبراتهم و تردى أجورهم مقارنة بالمواطنين الكنديين.

(8) حسب تطورات الأجور

جدول رقم (30) يمثل تطور أجور عينة البحث

Agence / durée	0 à 12 mois	1 ans /3ans	Plus de 3 ans	Jamais	Totaux
Globale	0	29	17	74	120
Efficacité	10	11	29	135	
Frigorat	3	5	10	210	225
Khaled	0	2	6	78	86
Totaux	13	47	62	497	619

من اعداد الطالب وفق معطيات الدراسة الميدانية

إذا اعتبرنا أن الأجور التي يتقاضاها العمال المنتمين إلى الوكالات التشغيل ضعيفة فيجب أن نتساءل هل هذه الأجور تعرف نوعا من الارتفاع نظرا الأقدمية ؟ كما هو حاصل في مجمل الشركات جدول رقم (30) يبين لنا العديد من الحقائق حول هذا الموضوع .

فالنظرة الأولى لهذا الجدول يعطي لنا ما يلي.

1- أكثر من 497 عامل لم تعرف أجرته أي تغيير منذ دخوله للوكالة رغم أن العمل عامة يرافقه علاوات و حوافر مالية، فهؤلاء العمال إذا بتصريحهم لهذا يؤكدون على أنهم أولا لم يعرفوا أي زيادة في أجورهم ثم أنهم لا يتقاضون أية علاوة على عملهم سواء الليلي أو الساعات الإضافية و هذا مناف للقانون و حقوق العمال .

2- 13 عامل فقط تغيرت أجرته خلال عام و 47 عامل في مدة أقصاها 3 سنوات و 62 للعاملين 3 سنوات و أكثر ، إذا ما يمكن ملاحظته هنا هو عدم الاستقرار في الأجور ما يعني أنه أي الأجر محل نقاش و جدال ما يبين صاحب الوكالة و العامل و ليس أجرا محددًا بالقانون ، هذا راجع إلى ميزة طبيعية للسوق الكندي المتميز

بلبرالية من هذا النوع الذي لا يحمي الأضعف و هنا الاضعف هو العامل و خاصة المهاجر منهم .

(9) حسب القرابة الاثنية

جدول رقم (31) لتقسيم العينة وفق القرابة الاثنية بين العامل مع صاحب وكالة التشغيل.

Agence /liaison	forte	Moyenne	Faible	rien	Totaux
Globale	112	8	∅	∅	120
Efficacités	156	25	4	∅	185
Frigora	183	21	24	∅	228
Khaled	45	42	17	∅	86
Totaux	496	78	45	∅	619

لقد استخدمنا المؤشرات أو القياسات التالية للدلالة على ما يلي

- لغة ودين + قرابة جغرافية + لون البشرة = Relation forte
- اثنين من المحددات السابقة على الاكثر = Relation moyenne
- أحد المؤشرات السابقة على الاكثر = Relation faible
- لا توجد علاقة = Aucune liaison

إن هذه العلاقات لم تكن أبدا لأجل التمييز العنصري من طرفنا بل كان مجهودا منا للوصول لحقيقة الفرضية التي تقول بان المهاجرين ينغلقون على قومياتهم الاصلية (في مجال العمل خاصة) ذلك للصدام الحاصل بينهم و بين المجتمع المستقبل.

من خلال هذا الجدول نلاحظ صحة فرضية الانغلاق ، فهي موجودة حقا على الأقل في الوكالات التي درسناها، فمن مجمل العينة تحصلنا على علاقة اثنية قوية على معظمها بواقع 496 تكرر، ما يؤكد العمل الشبكي التي يقوم بها هؤلاء العمال في مسار بحثهم عن العمل ، فأمام ضعفهم اللغوي عادة ما يتجه هؤلاء المهاجرين للانغلاق في جو يوفر لهم

جوا من التواصل و الراحة ، عكس الصدام الثقافي و اللغوي الذي سوف يعيشونه إذا اختاروا حل الاندماج المباشر .

إن هذا العامل قد خلق و سيخلق مشاكل اثنية وعرقية ، نتيجة لتحول هذه الوكالات إلى وكالات اثنية تساعد هؤلاء المهاجرين على الانغلاق الثقافي اللغوي و عدم السماح لهم بالاختلاط و التبادل الثقافي ، هذا عكس أهداف سياسية الهجرة و الاندماج الذي يسعون إلى تحقيق حوار اجتماعي ما بين المهاجرين و المجتمع المستقبل.

الفرع الخامس : خلاصة و استنتاجات:

إن هذه التجربة الميدانية التي زوجت ما بين مناهج الملاحظة والإستبيان و المحادثة رغم صعوبتها وبل إستحالتها لولا مساعدة رؤساء هذه الوكالات غنية بالدروس وتجييب عن الكثير من الأسئلة المتعلقة سواء بالهجرة أو الاندماج في العمل، فمن خلال هذه الدراسة اكتشفنا الحقائق التالية:

حسب الجنس: من خلال هذا المؤشر اكتشفنا أن المرأة المهاجرة الآتية من المناطق المحافظة يقل مردودها في السوق (في وكالات التشغيل على الأقل).

حسب الأعمار: من خلال هذا المؤشر اكتشفنا أن سياسة الهجرة نجحت في جلب يد عاملة صغيرة و لكنها مع نقص المعلومات و ضعف الإرشاد يجدون أنفسهم داخل هذه الوكالات التي تساعدهم على التأقلم السلبي.

حسب المستوى الدراسي، هنا نقع ثانية في واقع مرير نتيجة عدم التنسيق ما بين سياسة الهجرة و الإدماج فأغلب المنخرطين في هذه الوكالات هم من ذوي القدرات العلمية العالية ، ما يدل على سوء تنظيم وصعوبة الحصول على معادلة الكفاءات وفي الأخير نقول إذا أن هذه الفئة التي تتميز بالمستوى العالي هي الأكثر تضررا لأنها تجد صعوبات جمة في الاعتراف بشهادتهم و مؤهلاتهم العلمية .

حسب وقت الوصول للكيبك: من خلال هذا المؤشر استنتجنا أن العودة إلى هذه الوكالات تكون عادة من المهاجرين الجدد أي الذين لا يملكون قدرا كافيا من المعلومات حول سوق العمل ثم اكتشفنا أن الرجوع إلى هذه الوكالات ينقص كلما مضى على المهاجرين وقت أكبر في الكيبك .

حسب الوضعية القانونية، حسب هذا المعيار نجد أن المهاجرين الجدد هم الأكثر ولوجا إلى هذه الوكالات و الأكثر من هذا أن هذه الوكالات لا تستقطب اليها المواطن الكندي الأصلي ما يجعلنا نعتقد أن المهاجرين الجدد هم من يحتكرون هذه الوكالات.

حسب مدة العمل في الوكالة، من خلال هذا المؤشر استنتجنا أن العمال المهاجرين يرجعون عادة إلى مثل هذه الوكالات بصفة مؤقتة و ليس للبحث عن عامل دائم، هذه الظاهرة يمكن تفسيرها بالقول أن عدم الاستقرار الذي يعانيه المهاجرين الجدد (سواء من الناحية الاجتماعية، المعيشية) تجعلهم لا يرغبون في الدخول في عقود عمل طويلة ، هذا ما توفره لهم وكالات التشغيل.

حسب الأجور، من هذا المؤشر لاحظنا تدهورا عاما لأجور المهاجرين العاملين في وكالات التشغيل فهم يتقاضون على الغالب ما يساوي الأجر الأدنى المضمون في الكيبك 10,25 دولارا للساعة.

حسب تطور أجورهم، من خلال هذا المؤشر لاحظنا أن الأجور تبقى ثابتة إلى حد كبير أي أن المهاجر لا يستفيد من الأقدمية و لا من الساعات الإضافية و هذا ما يؤدي بهم إلى البحث عن طرق غير قانونية للبحث عن لقمة العيش .

حسب العلاقة و القرابة اللاتنية ، هذا المؤشر يبين لنا فرضية كون هذه الوكالات تعتبر ملاذا لمن لا يمكنه التواصل و فرض ذاته في المجتمع المستقبل ، فالتوظيف في هذه الوكالات يتميز بطريقة (فم-أذن) نظرا لسهولة التواصل و ايجاد جو من التفاهم، هذا ما اعتبرناه خطرا على المستوى البعيد.

خاتمة البحث

بعد كل ذلك يمكن لنا القول أن العمال الذين يمارسون نشاطهم في وكالات التشغيل هم خير مثال للوضع التي يقدمها و يعيشها العمال المهاجرين في الكويت، هؤلاء المهاجرين رغم كونهم ذوي مؤهلات علمية عالية إلا أنهم لا يستطيعون مواولة الأنشطة التي تحقق لهم إدماج مهني و اجتماعيا مقبولا.

ثم إن هذه الوكالات تهدد مسار الإدماج أكثر مما تساعده ، فهي تقوم بتجميع المهاجرين الجدد مما يجعلهم منغلقيين على العالم الخارجي ، محرومين من الاحتكاك المباشر مع المجتمع المستقبل ثم ما نلاحظه كذلك هو ظاهرة العمل الغير المصرح به فهذه الوكالات والعمال يدخلون بطرق غير قانونية لسوق العمل ، ذلك للتكيف مع إدماج صعب و معقد فهؤلاء المهاجرين يتكيفون و يندمجون على طريقتهم الخاصة.

خاتمة الفصل

في هذا الفصل استنتجنا على مستويين نظري و تطبيقي ميداني ان المهاجر للكيبك يعاني على ثلاث مستويات رئيسية هي :

← ارتفاع نسب البطالة

← ضعف الاجور

← تقليص كبير للمستوى

← لجوء كبير للعمل الغير معياري مؤقت-

هذه الظواهر بيننا انها تمس المهاجرين للكيبك اكثر من باقي المهاجرين لكندا ما يعني ان خصائص سوق الشغل في الكيبك يلعب دورا اساسيا في عرقلة الاندماج المهني للمهاجرين .

الفصل الثالث : دراسة

حالة المهاجرين

الجزائريين في مدينة

مونتريال :

2009-2013

تمهيد

بعد كل هذه المباحث والأجوبة النظرية التي قدمناها من خلال تحليل معطيات سبقنا إليها باحثين وأخصائيين و لمزيد من التأكيد على صحة أو خطأ فرضيات الدراسة في مجال واقعي تكون نتائجه أكثر قربا من الواقع المعاش من طرف الفواعل المتدخلة في صنع ظاهرة الهجرة إلى الكيبك، سنقوم في هذا الفصل باختبار فرضيات البحث على الجزائريين المقيمين في الكيبك كدراسة حالة.

المبحث الاول: منهجية الدراسة و المعاينة

الفرع الاول: منهجية الدراسة :

إنّ منهجية دراسة الحالة حسب بعض خبراء المنهجية من أكثر المناهج البحثية استخداما في العلوم الاجتماعية بما فيها العلوم السياسية ويمكن تعريف هذا المنهج كما يلي:

"إن منهجية دراسة الحالة ليس منهجا مستقلا بحد ذاته، بل هي منهجية تستخدم لقياس صحة الفرضيات في مجال زمني ومكاني معقول، هذه المنهجية تكمن في عملية عزل عينات من المجتمع الكلي الذي طرحنا فيه الإشكال، لكننا ليست عملية معاينة انتقائية ولا يمكن تعميم نتائج البحث على كل مكونات الظاهرة لأنها محدودة ما تختار بعناية وليس بصفة عشوائية".¹

إذا هنا العمل لا يتركز على المعاينة بل على الاختبار ، هذا المنهج يأخذ بجذوره الفلسفية إلى فلسفة أرسطو التجريبية التي تقول أن:

"إذا كان كل شيء موجب وإذا أخذنا أي فرد من هذا الكل فهو موجب بالضرورة وإذا كان عكس ذلك فالمبدأ الذي انطلقنا منه خاطئ ، إذا أخذنا أن كل شيء سالب

¹ Mustapha boucheref, séries des cours en méthodologies, Alger : école nationales supérieure des sciences politiques, ben akoune, Algérie ,2014/2013

وأخذنا أي فرد من ذلك الشيء فيكون سالبا وإذا كان سالبا فكذلك المبدأ المطروح في الأساس خاطئ².

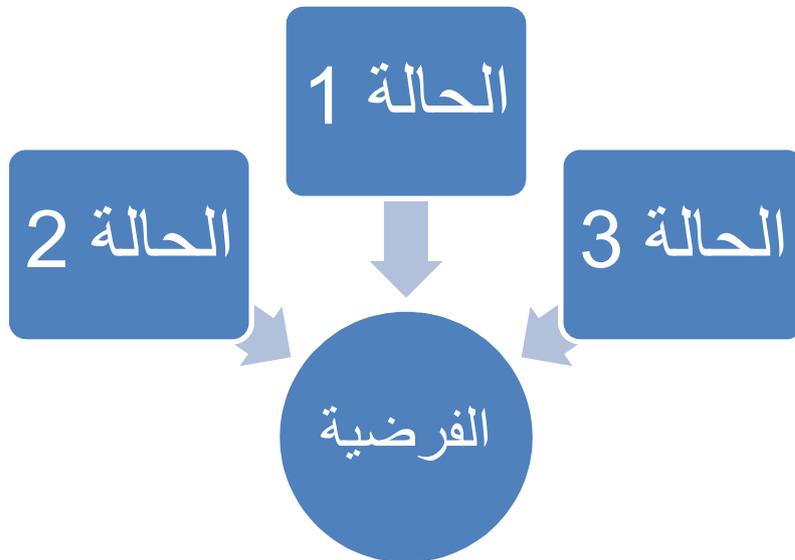
إذا فدراستنا تدخل في هذا السياق فإذا كان المهاجرين ككل على المستوى النظري يعانون من:

البطالة ، عدم الاعتراف بمؤهلاتهم ، عدم الاعتراف بخبراتهم...الخ.

فإننا سوف نجد هذه المعاناة في كل عناصر الظاهرة وهنا (الجزائريين هم عنصر من الظاهرة الكلية)، فالهدف من هذا الجزء من البحث هو تأكيد ما أكدته الدراسات النظرية التي عرضناها، فكوننا إنطلقنا من العام فنحن نصل إلى الجزء وذلك بطرح التساؤلات التالية:

- هل يعاني الجزائريين من نفس المشاكل التي يعانيها مجموع المهاجرين للكيبك؟
- ما هي الخصائص العامة للمهاجرين الجزائريين للكيبك؟

شكل رقم (15): يمثل عملية إستقراء الفرضيات (المنهج الإستقرائي).



من اعداد الباحث

²

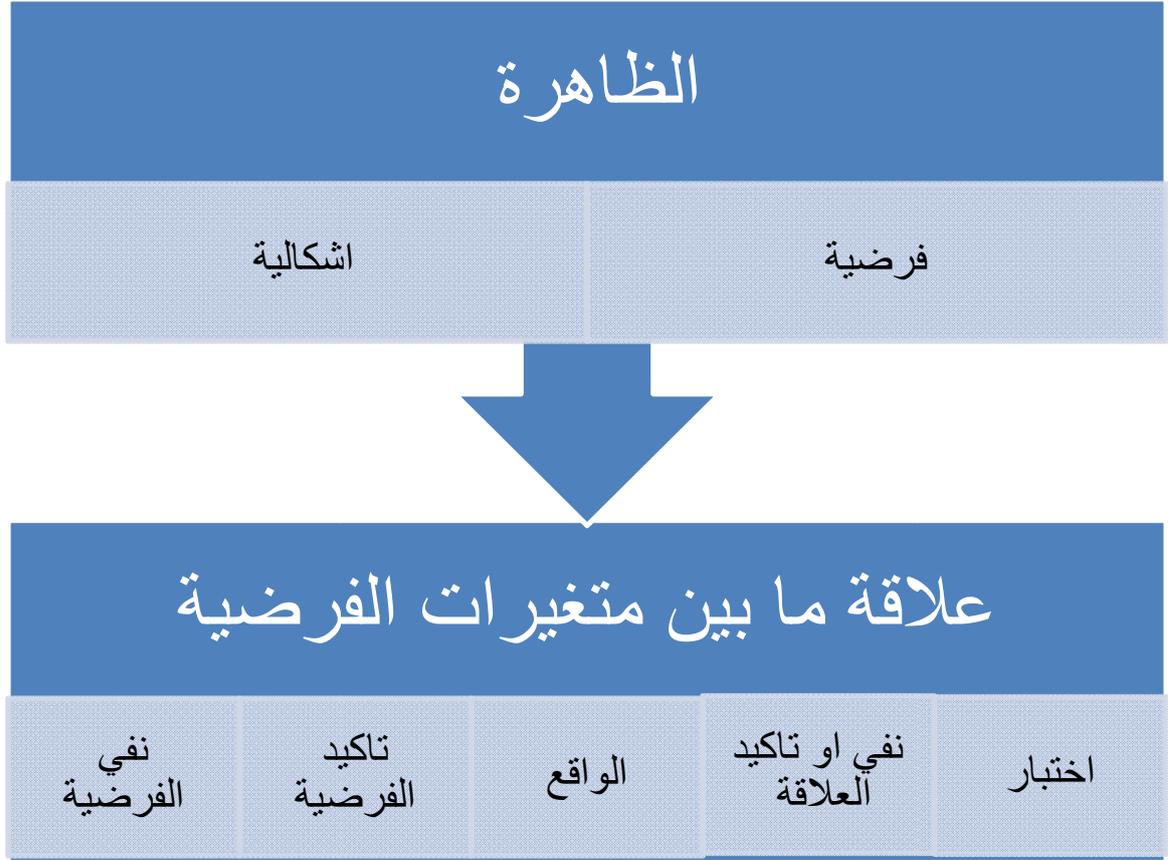
« La logique d'Aristote » Selon le site

http://commonweb.unifr.ch/artsdean/pub/gestens/f/as/files/4610/9664_095718.pdf

visité le 20.03.2015 a

20.03 heure de Montréal

شكل رقم (16): يمثل عملية البناء التصوري للتجربة في العلوم الاجتماعية.



من اعداد الباحث

في حدود الإمكانيات قمنا بعمليات تحقيق طويلة لهدف تأكيد و اختبار فرضيات بحثنا ، ما يمكن قوله في بادئ الأمر أنه لم يكن سهلا أبدا القيام بهذه البحوث نظرا لما يلي:

- صعوبة الوصول إلى الإحصاءات والتحقيقات التي أجريت سابقا من طرف سفارة الجزائر بكندا، معهد الإحصاء في الكيبك ISQ والإحصاءات الكندية « SQ » لأنها عادة ما تقدم صورا عامة للواقع ، ما لا ينفعا ولا يوجهنا إلى ما نبحث عنه خاصة في غياب الإعتمادات التي تسمح لنا بالتوجه إلى هذه المراكز.
- العامل المالي: إن بحثا كهذا يتطلب ميزانية معتبرة ، ذلك ما أعاقنا كثيرا نظرا لمحدودية الموارد فلولا بعض الأشخاص الذين ساعدونا على غرار العائلة، أصحاب

وكالات التشغيل ، مهاجرين جزائريين لما امكن لنا الوصول إلى هذا البحث المتواضع.

- صعوبة العمل في ظل الوقت المحصور فالعامل الزمني أثر كثيرا في عملنا.

في حدود هذه الإمكانيات استعملنا الكثير من المناهج التي تتاسب كل موقف وكل هدف وكل مرحلة من مراحل إعداد البحث، هذا المزيج من المناهج والطرق والأدوات كان محتوما علينا لكون الظاهرة المراد دراستها من اعقد الظواهر الإنسانية نظرا لتشعبها وتعقيدها.

جدول رقم (32) يوضح المناهج والآليات التي استخدمناها لغرض البحث الأهداف الموجودة منها والظروف التي دفعتنا لاستخدامها.

La méthode ou l'utile	Les conditions d'usage	Les objectifs d'usage
Echantillonnage	<ul style="list-style-type: none"> - nombre d'immigrants. - Une société complexe et hétérogène. - Le temps de la recherche. - Les moyens de recherche 	<ul style="list-style-type: none"> - Minimiser les couts. - Minimiser le temps. - Voire la comportent dominant chez la société d'étude.
Observation	<ul style="list-style-type: none"> - Une société complexe et hétérogène. - Une communication très difficile. - Des milieux défavorables pour les travaux de recherche. 	<ul style="list-style-type: none"> - Comprendre les différents comportements socio-économiques des immigrants. - Vivre des situations divers qui sert a comprendre ces comportements
Les entretiens	<ul style="list-style-type: none"> - L'accès aux différents acteurs du marché de travail à Montréal. - Des réseaux de travail travaillent dans l'anonymat. 	<ul style="list-style-type: none"> - Voire les propos des différents acteurs dans le domaine. -
Questionnaire	<ul style="list-style-type: none"> - Une société complexe et hétérogène. - Le temps de la recherche. - Les moyens de recherche - La diversité linguistique de la société de recherche. 	<ul style="list-style-type: none"> - Voire la tendance dominante dans le marché de travail. - Recueille le maximum des informations. - Gagner du temps. - Economiser les couts. - Généraliser les résultats.

من خلال هذا الجدول يمكن لنا إكتشاف تشعب المناهج ، نظرا لمختلف الإقترابات التي سوف نعالج بها الظاهرة فهي إجتماعية في مرحلة ما ثم إقتصادية في أخرى وسياسية في مرحلة أخرى، هذا زيادة على كونها ظاهرة إجتماعية تتميز بما يلي:

1-الفردانية أي أنها فريدة من نوعها.

2-متغيرة من زمان لزمان ومن مكان لمكان

3-تحتمل تعدد الأطروحات ...الخ.

الفرع الثاني :عملية المعاينة و الاستبيان

في هذا المستوى سوف نعرض مكانة المهاجرين الجزائريين في الكيبك ومدينة مونتريال لغرض فهم المحيط العام للدراسة ثم فيما بعد سنعرض نتائج الدراسة التي مست 79 عينة من المهاجرين الجزائريين من العمال المهرة ، هؤلاء المهاجرين تم التواصل معهم قبل المجيء لمونتريال (للعلم فإننا وعدنا بأن تكون العينة أكبر ، لكن خلال عملية تمحيص دقيق للعينة أخذنا منها 79 لكونهم يستوفون شروط خاصة ، تجعلنا نستقي منهم المعلومات المفيدة ونحصر مجال بحثنا، هذه العملية استغرقت مدة شهر كامل إستغلنا فيها شهر رمضان، أين يتجمع المهاجرين الجزائريين في المقاهي (Sable d'or, Safir, Tikjda, Malouf) لتسهيل عملية جمعهم وهذا بمساعدة بعض الرفاق الذين لولاهم لما وصلنا إلى هذا الكم من العينة.

إذا فالعينة كانت هنا إنتقائية و خضعت لمعايير أساسية حددناها كالتالي:

1-كونهم جزائريين.

2-كونهم هاجروا إلى كندا كمهاجرين دائمين (فئة العمال المهرة)

3-هم طلاب الرئيسيين في ملفات الهجرة (Raquèrent principale)

4-وصلوا إلى مدينة مونتريال عام 2009.

لذلك تم تقليص العينة من أكثر من 100 مهاجر إلى 79 مهاجر تتوفر فيهم هذه الشروط ، هؤلاء المهاجرين قاموا بالإجابة عن إستمارة إستبيان موجهة إليهم ، بعضهم قاموا بملئها أمامنا والآخرين تفضلوا بملئها في منازلهم.

هي عملية ليست بالبسيطة نظرا لتحفظ المهاجرين عن تقديم أنفسهم وصعوبة الوصول إليهم لأنه و حسب ما قال لي أحد المهاجرين "هذا هو الشيء الأخير الذي كان يمكن أن يلاقوه في الكيبك".³

1-تقديم عام لمجتمع الدراسة المهاجرين الجزائريين في مدينة مونتريال

في عام 2006 بلغ عدد المهاجرين الدائمين الذين أتوا من الجزائر الى كندا أكثر من 32000 مهاجر في مجملهم أتوا في العشرية الأخيرة.

الجدول رقم (33) يمثل تزايد عدد المهاجرين سنويا.⁴

السنة	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
عدد المهاجرين	3616	3626	4807	3623	4005	5393	4752	4325	3774	4331

الملاحظ هنا أن الفترة 2009 إلى غاية 2013 عرفت انتعاشا كبيرا في نسب القبول ذلك ما جعل الجزائر تحتل المرتبة 10 من حيث عدد المهاجرين في كندا.

هذه النسبة من المهاجرين لا تتوزع بصفة عادلة في الأقاليم العشرة لكندا، فالملاحظ أن المهاجرين يختارون الكيبك بصفة عامة نظرا لكون اللغة الفرنسية هي السائدة في هذا الإقليم، فإقليم الكيبك استحوذ لوحده سنة 2006 على أكثر من 90% منهم أي ما يقارب 29515 (عدد المهاجرين لعام 2006 استخدمنا هذا الرقم لشح المعلومات وعدم وجود

³ تصريح لاسماعيل مهاجر جزائري مقيم في مونتريال ، قهوة السفير جون تالون ،مونتريال 20.08.2014 على الساعة 19.25 .

⁴ « Ville de montréal, **Portraits démographiques Coup d'oeil sur les immigrants nés en Algérie.Montreal :**

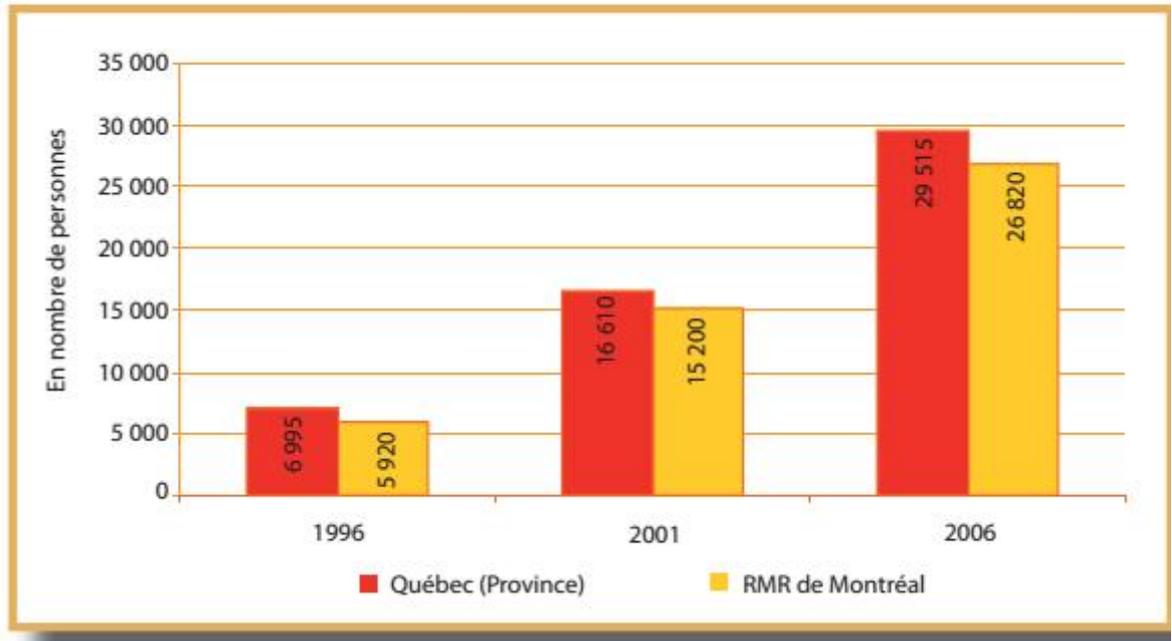
Division des affaires économiques et institutionnelles ,Mai 2010 ,p13 » selon le

site : http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/mtl_stats_fr/media/documents/ALG%C9RIE.PDF visité le

14.09.2014 a 20.55.

إمكانية الوصول إلى عددهم في 2009 إلى غاية 2013)، والميزة الأخرى للمهاجرين الجزائريين هي انهم لا يختارون اقليم الكيبك فحسب و بل يختارون من مجمل المقاطعات الإدارية للكيبك مقاطعة واحدة أين يتمركزون بصفة مطلقة ، ففي نفس السنة سجلت مدينة مونتريال عندما نقول مدينة مونتريال فنحن نعني ما يطلق عليه RMR أي مدينة مونتريال + لافال + لونقيي فالمهاجرين الجزائريين الساكنين في مدينة مونتريال يستحوذون على ما نسبة 83% من عددهم الإجمالي في كندا والأكثر من ذلك فهم يمثلون 91% من سكان الكيبك المولودين في الجزائر⁵، و الاكثر من ذلك فهم يتركزون في مناطق دون غيرها في نفس المدينة

شكل رقم (17) يمثل نسب المهاجرين الجزائريين في الكيبك مونتريال وكندا.⁶



إن تاريخ هجرة المهاجرين ذوي الأصول الجزائرية إلى كندا يعود إلى سنوات 1970 وكانوا في مجملهم كالعادة يقصدون الكيبك ، كانوا يمثلون أقلية صغيرة في ذلك الوقت مقارنة بالمهاجرين الآخرين المتواجدين في المكان الممثلين في كل من الأوروبيين والأمركيين (البيض)، كل ذلك راجع إلى سياسة الهجرة التي كانت تحدد على أساس عرقي

⁵ Idem :p 03

⁶ Ville de montréal ,Opt.cit : 03

محض وجغرافي في بعض الاستثناءات ، لكن وبعد سنة 1980 تزايد عدد المهاجرين الجزائريين بشكل ملحوظ ففي عام 1996 تم إحصاء أقل من 7000 مهاجر جزائري ساكن في الكيبك ، رقم يتضاعف سنة 2006 ليصل حدود 29515 قاطن في الكيبك، ما يعني إرتفاعا بـ 22520 مهاجر في 10 سنوات.

هذا الإرتفاع مس أعداد المهاجرين الجزائريين في كندا و الكيبك، مس أيضا مدينة مونتريال ففي عام 1996 كان يحصى عددهم بـ 6000 مهاجر قاطن في هذه المدينة لكن في خضام 10 سنوات تضاعف عددهم ووصل إلى حدود 26820 مهاجر جزائري مقيم في مدينة مونتريال هذا يعني زيادة بـ 21000 مهاجر في 10 سنوات فقط (جدول رقم 34)

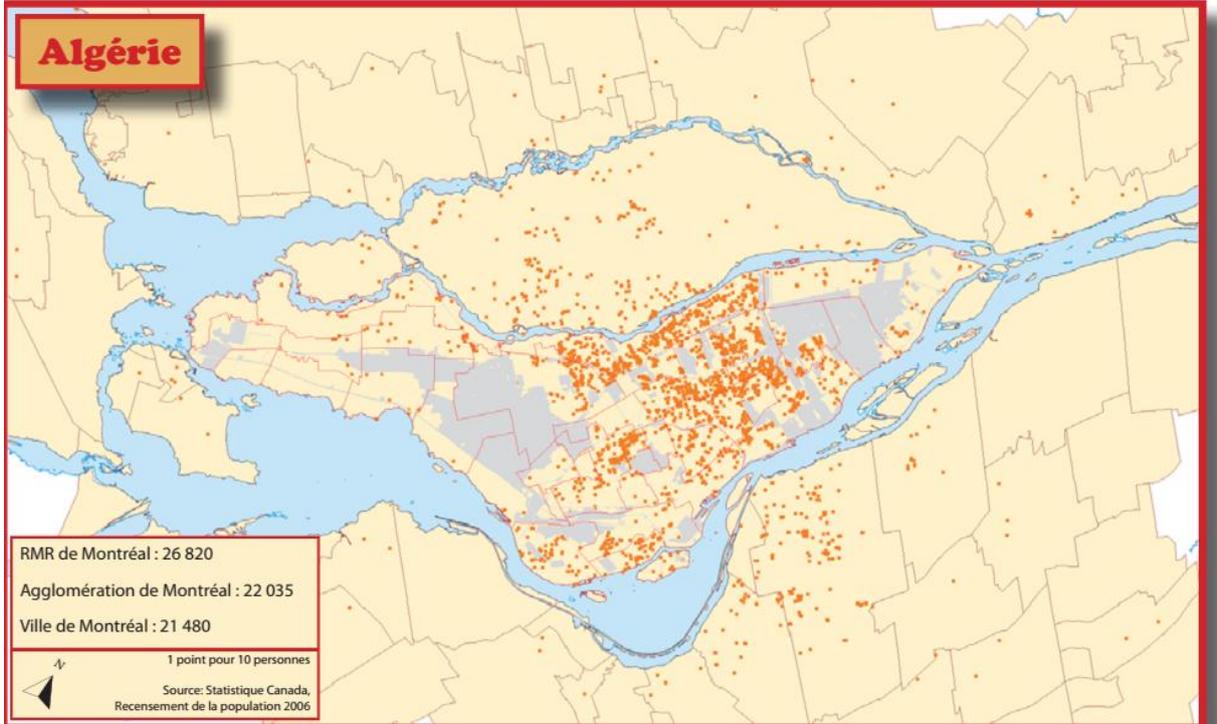
جدول رقم (34) يمثل تطور المهاجرين الجزائريين المقيمين في الكيبك ما بين 1996 إلى 2006.⁷

	Immigrants nés en Algérie résidant au Québec	Poids relatif dans la population immigrante du Québec
1996	6 995	1,1 %
2001	16 610	2,3 %
2006	29 515	3,5 %

هذا الجدول يبين لنا تضاعف عدد المهاجرين الجزائريين سواء على المستوى الفدرالي كندا أو على المستوى الإقليمي (الكيبك) رغم ذلك لا تزال مدينة مونتريال تمثل المقصد الأكثر رواجاً لهؤلاء المهاجرين، هذا ما يمكن استنتاجه من خلال هذا الشكل البياني.

⁷ Ville de montréal ,Opt.cit : 04

خريطة رقم (18) تمثل إنتشار المهاجرين الجزائريين في مدينة مونتريال عام 2006 (نظرة جغرافية).⁸



إنّ ملاحظة سريعة لهذه المعطيات يعطي لنا الميزة الأولى للمهاجرين الجزائريين في كندا، الذين وإن كانوا يمثلون نسبة عالية من المهاجرين ، لكن نسبة إنتشارهم ضعيف جدا فمدينة مونتريال هي المدينة الأكثر استقبالا لهم فمن خلال ملاحظتنا لعينات البحث طرحنا لهم هذا السؤال : لماذا اخترتم مدينة مونتريال للإقامة؟ فكانت الإجابة على العموم هي كونها مدينة يسهل إيجاد رفقاء ومهاجرين ذوي نفس الآثنية و تغيب الأسباب الإقتصادية واللغوية عنهم ما جعلنا نفترض أنهم بذلك يندمجون بصفة سلبية فهم ليسوا مجبرين للحديث باللغة الفرنسية ولا الإنجليزية ، لأنه وحسب ماسينييسا مهاجر إلى كندا في عام 2009 أنهم يدخلون في علاقات مع أقرانهم الجزائريين والمغاربة تسهل عليهم العمل، فنحن نتكلم اللغة البربرية عادة ولا نتكلم الفرنسية إلا في حديثنا مع المؤسسات الحكومية.⁹

⁸ Ville de montréal , **Opt.cit** : 05

⁹ لقاء مع ماسينييسا : مهاجر جزائري ، قهوة السفير ،جون تالون منتريال ،الكيبك، 20.02.2015، على الساعة 19.25.

هذا بصفة عامة حول الملاحظات الأولية لعينة البحث وهي كما نعتبرها محددات أساسية لتكوين المهاجر وهذا ما سوف نلاحظه في عملية البحث.

2-الاستبيان

بعد عملية جمع العينة تم تقديم إستمارة إستبيان ذلك لغرض تخيص أجوبة عن الأسئلة المطروحة، هذه الأخيرة التي كانت في مجملها تبحث عن ما يلي:

1-الحالة الديموغرافية للعينة من حيث الجنس، العمر، الحالة العائلية، هذا المؤشر سيتحدد من خلال مجموعة من الاسئلة طبيعة المهاجرين الذين قدموا إلى الكيبك خاصة مع دخول شبكة النقاط في 2009 حيز التنفيذ.

2-الخبرات المهنية والعملية واللغوية المكتسبة في الجزائر هذه أيضا تقيس مدى وصول سياسة الهجرة إلى مهاجرين ذوي مستوى تأهيلي عالي وخبرات مهنية جيدة إلى الكيبك، هذا على المستوى الأول أما على المستوى الثاني فسوف نقاربها مع نتائجهم في سوق العمل من خلال علاقة الخبرات والمؤهلات العلمية التي تحصلوا عليها في الجزائر مع طبيعة عملهم الحالي في الكيبك.

3-وضعيتهم في سوق العمل وهو مؤشر هام نقيس من خلاله إدماج هؤلاء المهاجرين في سوق العمل من خلال مستويات البطالة وطبيعة العمل الذي يزاولونه، ثم نرى ما إذا كان نتيجة لمستواهم العلمي أو خبراتهم العلمية التي اكتسبوها في الجزائر أم لا.

4- من خلال المرحلة الثالثة نقيس المعطى السوسيو إقتصادي للمهاجر من خلال مؤشر الأجور وحالات تعرضهم لتمييز عنصري خلال مراحل طلب وأثناء العمل ذلك ما سميناه سابقا معيقا داخليا للعمل أي ذلك المعيق الذي يعيق الإدماج داخل المؤسسات الإقتصادية.

إذا من خلال هذه المحاور الأربعة لاستمارة الاستبيان نحاول فهم :

- من هم المهاجرين الجزائريين الذين استفاد منهم الكبيك (طبيعتهم).
- ما هي مؤهلات العلمية والعملية التي يحوزون عليها؟
- هل اندمجوا في سوق العمل؟

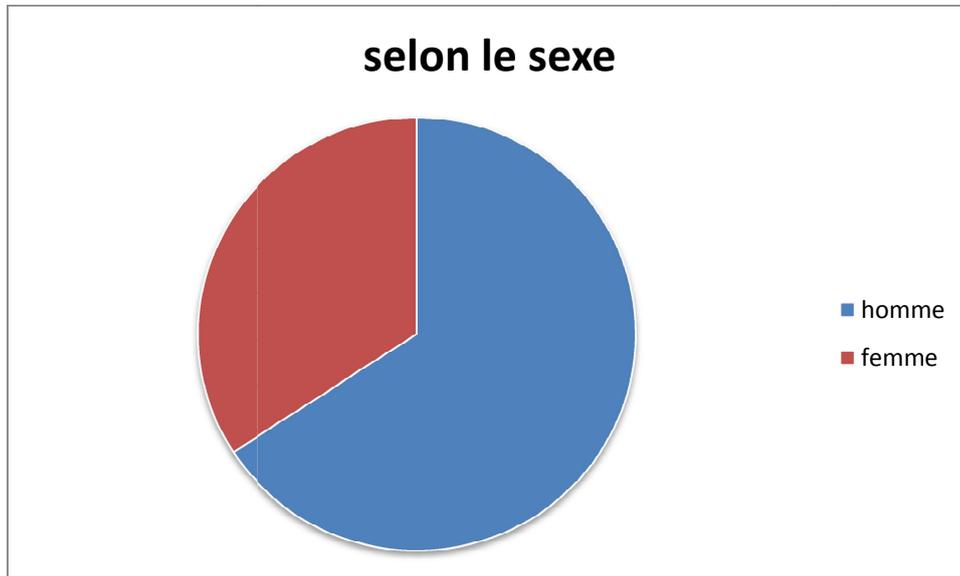
المبحث الثاني : عرض البيانات و استخلاص استراتيجية الادماج

الفرع الاول : عرض البيانات و تحليلها

بعد كل هذه المقدمات وهذه النتائج العامة سنقدم الآن مجمل ما توصلت إليه عملية سبر آراء مهاجرين جزائريين متواجدين في مونتريال منذ 2009 ، هذه النتائج سنقدمها حسب كل مؤشر .

(1) حسب الجنس:

شكل رقم (19) يمثل توزيع العينة حسب الجنس



من اعداد الباحث وفق معطيات البحث الميداني

إن غالبية عينة بحثنا متكونة من الرجال بواقع 52 رجل مقابل 27 امرأة، هذا التوزيع لا يعكس تماما حقيقة الهجرة، فهي حسب إحصاءات الهجرة مجال يكون فيه عنصر الذكور والإناث متقاربان في الحظوظ، ذلك لرغبة سلطات الهجرة معالجة مشكل خصوية المرأة الكندية، فهذا الإختلال في التوازن ما بين الذكور والإناث في العينة لا يعكس طبيعة المهاجرين ككل بل يعكس طبيعة الجالية المسلمة نظرا للثقافة وطبيعة المجتمعات المغاربية التي كما رأيناها تمثل نسبة كبيرة من أعداد المهاجرين للكيبك.

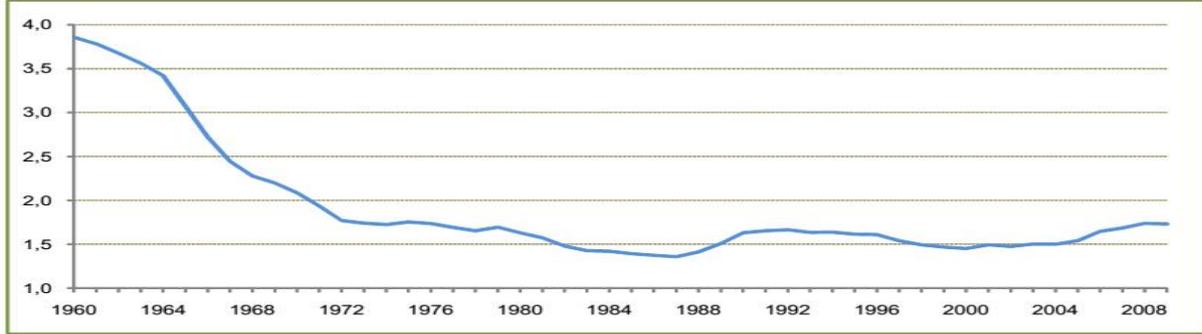
جدول رقم (35) يمثل تقسيم المهاجرين للكيبك حسب الجنس¹⁰

Période	Groupe d'âge	Femmes		Hommes		Total	
		n	%	n	%	n	%
2001-2005	0 -14 ans	21 160	21,1	20 728	20,3	41 888	20,7
	15-24 ans	14 911	14,9	11 569	11,3	26 480	13,1
	25-34 ans	37 708	37,7	38 696	37,9	76 404	37,8
	35-44 ans	17 206	17,2	21 714	21,2	38 920	19,2
	45-54 ans	5 407	5,4	6 350	6,2	11 757	5,8
	55-64 ans	2 079	2,1	1 990	1,9	4 069	2,0
	65 ans et +	1 583	1,6	1 125	1,1	2 708	1,3
	Inf. non disponible	41	0,0	40	0,0	81	0,0
	Total	100 095	100,0	102 212	100,0	202 307	100,0
2006-2010	0 -14 ans	23 749	20,0	24 441	20,4	48 190	20,2
	15-24 ans	15 950	13,4	12 580	10,5	28 530	12,0
	25-34 ans	45 666	38,4	43 355	36,2	89 021	37,3
	35-44 ans	22 598	19,0	28 052	23,4	50 650	21,2
	45-54 ans	6 296	5,3	7 428	6,2	13 724	5,8
	55-64 ans	2 671	2,2	2 420	2,0	5 091	2,1
	65 ans et +	1 987	1,7	1 360	1,1	3 347	1,4
	Inf. non disponible	-	-	-	-	-	-
	Total	118 917	100,0	119 636	100,0	238 553	100,0
2001-2010	0 -14 ans	44 909	20,5	45 169	20,4	90 078	20,4
	15-24 ans	30 861	14,1	24 149	10,9	55 010	12,5
	25-34 ans	83 374	38,1	82 051	37,0	165 425	37,5
	35-44 ans	39 804	18,2	49 766	22,4	89 570	20,3
	45-54 ans	11 703	5,3	13 778	6,2	25 481	5,8
	55-64 ans	4 750	2,2	4 410	2,0	9 160	2,1
	65 ans et +	3 570	1,6	2 485	1,1	6 055	1,4
	Inf. non disponible	41	0,0	40	0,0	81	0,0
	Total	219 012	100,0	221 848	100,0	440 860	100,0

¹⁰ Direction de la recherche et de l'analyse prospective du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles , **Caractéristiques de l'immigration au Québec**. Québec :Micc, avril , 2015 p27

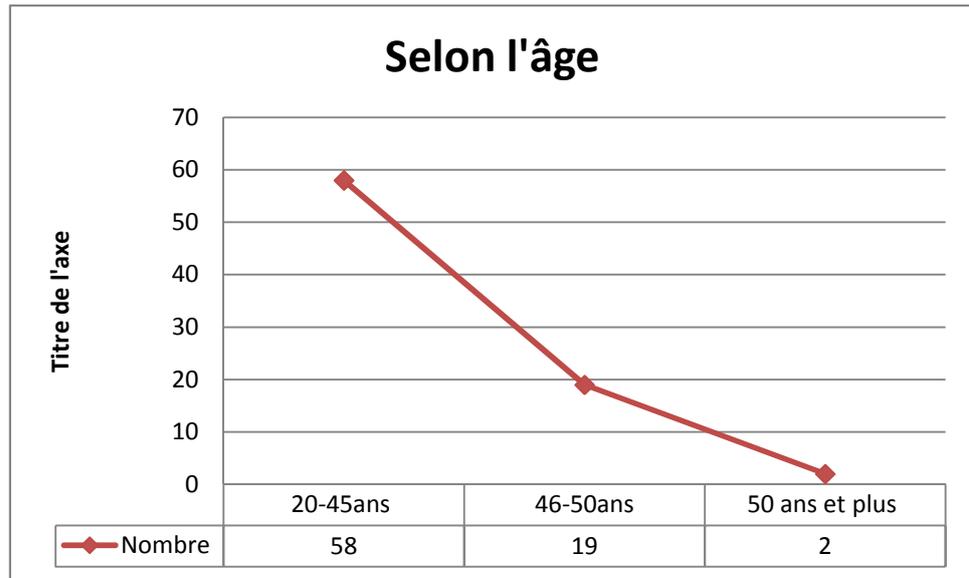
<http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/planification/caracteristiques-immigration-20122015.pdf> visité le 03.03.2015 a 16.32.

شكل رقم (20) يمثل تطور نسبة الخصوبة في الكيبك.¹¹



(2) حسب الأعمار:

شكل رقم (21) يمثل تقسيم العينة حسب مؤشر الاعمار.



من اعداد الطالب وفق معطيات الدراسة

لقد حاولنا من خلال هذا المؤشر إسقاط المقاربة المستعملة في الكيبك التي تتوجه نحو إستقطاب ذوي الأعمار الصغيرة لتسهيل عملية إدماجهم على المستوى البعيد، هذا ما أكدته عينتنا البحثية فمن مجمل 79 مهاجر تم تعداد 58 تتراوح اعمارهم ما بين 20 - 45 سنة، ذلك لكون الشبكة الجديدة للنقاط تعطي وتمنح نقاط كثيرة (16 نقطة) لذوي الأعمار

¹¹ Idem :p 9

الصغيرة، تلي هذه الفئة السنية 40-50 والتي بلغ مجملها في العينة 19 مهاجر ثم تليها فئة 50 سنة وأكثر بمهاجرين من أصل 79.

هذا ما يعكس الإتجاه الجديد لسياسة الهجرة ، فمن خلال هذه العينة والجدول الملحق لتقسيم أعمار المهاجرين للكيبك.

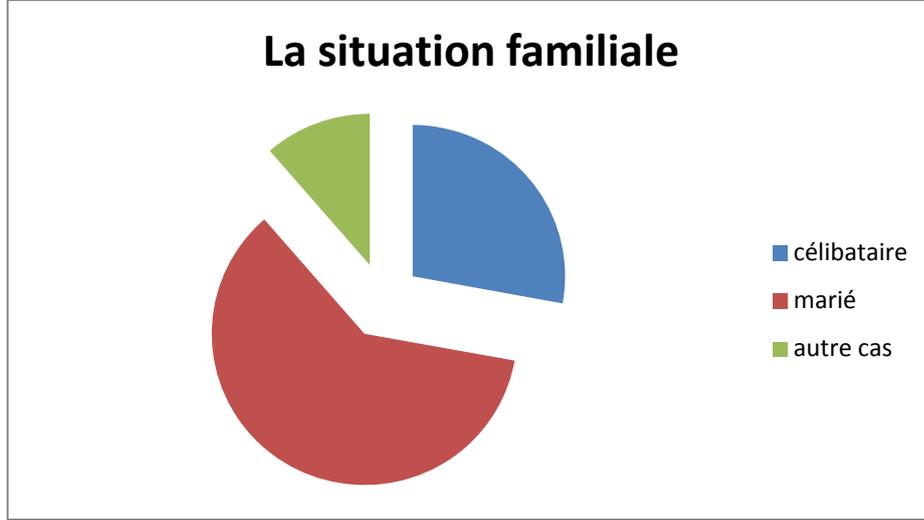
جدول رقم (36) يمثل التقسيم العمري للمهاجرين (2001-2010).¹²

Période	Groupe d'âge	Femmes		Hommes		Total	
		n	%	n	%	n	%
2001-2005	0 -14 ans	21 160	21,1	20 728	20,3	41 888	20,7
	15-24 ans	14 911	14,9	11 569	11,3	26 480	13,1
	25-34 ans	37 708	37,7	38 696	37,9	76 404	37,8
	35-44 ans	17 206	17,2	21 714	21,2	38 920	19,2
	45-54 ans	5 407	5,4	6 350	6,2	11 757	5,8
	55-64 ans	2 079	2,1	1 990	1,9	4 069	2,0
	65 ans et +	1 583	1,6	1 125	1,1	2 708	1,3
	Inf. non disponible	41	0,0	40	0,0	81	0,0
	Total	100 095	100,0	102 212	100,0	202 307	100,0
2006-2010	0 -14 ans	23 749	20,0	24 441	20,4	48 190	20,2
	15-24 ans	15 950	13,4	12 580	10,5	28 530	12,0
	25-34 ans	45 666	38,4	43 355	36,2	89 021	37,3
	35-44 ans	22 598	19,0	28 052	23,4	50 650	21,2
	45-54 ans	6 296	5,3	7 428	6,2	13 724	5,8
	55-64 ans	2 671	2,2	2 420	2,0	5 091	2,1
	65 ans et +	1 987	1,7	1 360	1,1	3 347	1,4
	Inf. non disponible	-	-	-	-	-	-
	Total	118 917	100,0	119 636	100,0	238 553	100,0
2001-2010	0 -14 ans	44 909	20,5	45 169	20,4	90 078	20,4
	15-24 ans	30 861	14,1	24 149	10,9	55 010	12,5
	25-34 ans	83 374	38,1	82 051	37,0	165 425	37,5
	35-44 ans	39 804	18,2	49 766	22,4	89 570	20,3
	45-54 ans	11 703	5,3	13 778	6,2	25 481	5,8
	55-64 ans	4 750	2,2	4 410	2,0	9 160	2,1
	65 ans et +	3 570	1,6	2 485	1,1	6 055	1,4
	Inf. non disponible	41	0,0	40	0,0	81	0,0
	Total	219 012	100,0	221 848	100,0	440 860	100,0

¹² Direction de la recherche et de l'analyse prospective du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles **Opt.cite** :p 9 Selon le site <http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/planification/caracteristiques-immigration-20122015.pdf> visité le 03.03.2015 a 16.32

3) حسب الحالة العائلية:

شكل رقم (22) يمثل تقسيم العينة حسب مؤشر الحالة العائلية.



من اعداد الباحث وفق معطيات الدراسة الميدانية

حسب معطيات العينة فإن أغلب مكونات العينة متزوجين أي انهم في حالة زواج (مصرح لدى مصالح الهجرة قبل القبول للهجرة) ، لأننا قمنا بعزل الحالات التي يكون فيها المهاجر أو المهاجرة تم تجميعه في فئة التجمع العائلي ، الذي هو موضوع آخر لأننا ركزنا في هذا البحث على فئة المهاجرين الاقتصاديين. إذا فالمتزوجين حصلوا على 48 تكرارا من أصل 79 مهاجر تم صبر رأيه ، تليها فئة الغير المتزوجين أما حالات الطلاق والفرق (حالات الفرق في مصطلحات وزارة الهجرة هم الأشخاص المتزوجين الذين لا يعيشون في بيت واحد) فقد مثلت بحالتين ، ذلك راجع إلى التكوين الثقافي للمهاجر الجزائري الذي يقدر العائلة، زيادة على كون الحكومة تقدم تسهيلات جمة إلى العائلات التي تقدم طلبات الهجرة نظرا لمساهمتها الكبيرة في رفع نسب الخصوبة والحفاظ على النسل، إذا فهذه العينة تمثل صفة وصورة طبق الأصل لتكوين فئة المهاجرين في الكيبك.

4) حسب مستوى تعليمهم:

شكل رقم (23) يمثل تقسيم العينة حسب مؤشر المستوى التعليمي .



من اعداد الطالب وفق معطيات الدراسة

لقد أولت شبكة النقاط الفدرالية والخاصة بالكيبك أهمية كبيرة للمؤهل العلمي للمهاجر فقد كان هدفها من وراء ذلك هو الوصول إلى طبقة مهاجرة ذات مستوى تعليمي جيد ، لذلك يمكن لنا وصفه بالمؤشر الأكثر أهمية بعد السن، لذلك وفي العينة التي استعملناها وخلال عملية تبويبها وفق مؤشر المستوى التعليمي لاحظنا أن الغالبية العظمى من المهاجرين الذين تم اختيارهم هم ذوي المؤهلات العلمية العالية فمن مجمل 79 مهاجر حصلنا على 73 صرحوا بكونهم جامعيين (زاولوا دراسات عليا) بينما 5 منهم ذوي مستوى ثانوي و 2 صرحوا بكونهم دون تكوين (أقل من 9 سنوات دراسة).

هذا يبين لنا ان هذا المؤشر يعكس الإتجاه العام الذي شرحناه في السابق فلو أخذنا معطيات آخر إحصائيات لوزارة الهجرة حول الموضوع.

الفصل الثالث : دراسة حالة المهاجرين الجزائريين في مدينة مونتريال 2013. 2009

جدول رقم (37) يوضح تقسيم المهاجرين للكيبك حسب سنوات الدراسة،¹³

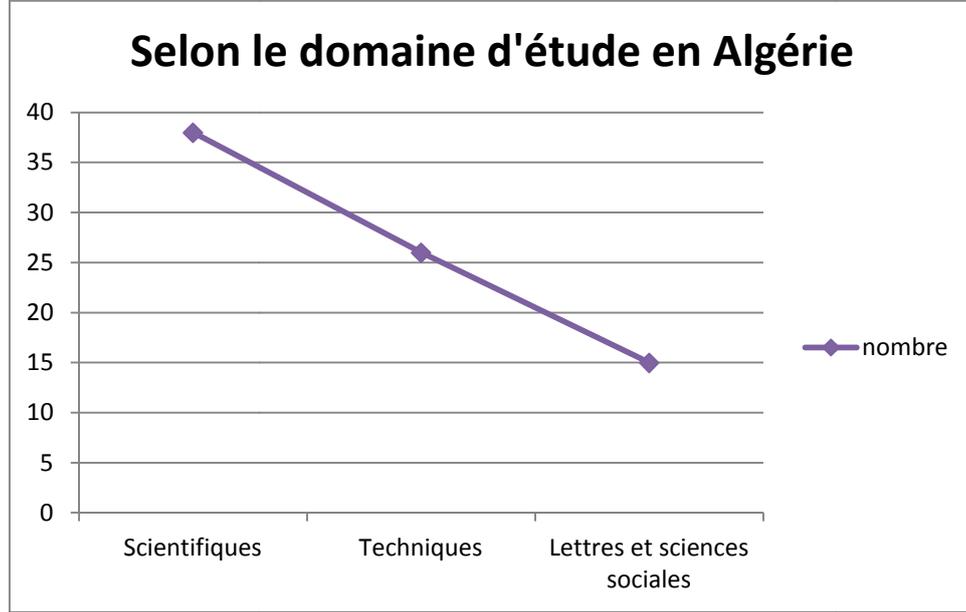
Catégorie	Groupe d'années de scolarité	2001-2005		2006-2010		2001-2010	
		n	%	n	%	n	%
Immigration économique	0-6 années	366	0,7	471	0,7	837	0,7
	7-11 années	4 369	8,2	4 763	7,2	9 132	7,6
	12-13 années	5 199	9,7	6 302	9,5	11 501	9,6
	14-16 années	18 238	34,1	21 037	31,8	39 275	32,8
	17 années et +	24 894	46,5	31 590	47,8	56 484	47,2
	Inf. non disponible	461	0,9	1 958	3,0	2 419	2,0
	Total	53 527	100,0	66 121	100,0	119 648	100,0
Regroupement familial	0-6 années	719	5,3	686	3,9	1 405	4,5
	7-11 années	3 539	26,3	4 155	23,5	7 694	24,7
	12-13 années	2 887	21,5	3 825	21,7	6 712	21,6
	14-16 années	3 598	26,7	4 954	28,1	8 552	27,5
	17 années et +	2 344	17,4	3 374	19,1	5 718	18,4
	Inf. non disponible	364	2,7	651	3,7	1 015	3,3
	Total	13 451	100,0	17 645	100,0	31 096	100,0
Réfugiés et personnes en situation semblable	0-6 années	941	6,9	969	10,4	1 910	8,3
	7-11 années	4 616	34,1	3 266	34,9	7 882	34,4
	12-13 années	2 749	20,3	1 828	19,5	4 577	20,0
	14-16 années	2 722	20,1	1 659	17,7	4 381	19,1
	17 années et +	1 687	12,5	1 057	11,3	2 744	12,0
	Inf. non disponible	826	6,1	573	6,1	1 399	6,1
	Total	13 541	100,0	9 352	100,0	22 893	100,0
Autres immigrants	0-6 années	35	3,8	128	6,2	163	5,4
	7-11 années	285	30,8	697	33,6	982	32,7
	12-13 années	195	21,1	484	23,3	679	22,6
	14-16 années	228	24,6	421	20,3	649	21,6
	17 années et +	169	18,3	276	13,3	445	14,8
	Inf. non disponible	13	1,4	71	3,4	84	2,8
	Total	925	100,0	2 077	100,0	3 002	100,0
Total	0-6 années	2 061	2,5	2 254	2,4	4 315	2,4
	7-11 années	12 809	15,7	12 881	13,5	25 690	14,5
	12-13 années	11 030	13,5	12 439	13,1	23 469	13,3
	14-16 années	24 786	30,4	28 071	29,5	52 857	29,9
	17 années et +	29 094	35,7	36 297	38,1	65 391	37,0
	Inf. non disponible	1 664	2,0	3 253	3,4	4 917	2,8
	Total	81 444	100,0	95 195	100,0	176 639	100,0

يمكن ملاحظة ان 77.9 بالمائة من المهاجرين في الفترة 2001 إلى 2010 من ذوي الكفاءات العليا ، بينما مثلت فئة أقل من 12 سنة دراسة نسبة 11.1%، هذا ما يبين لنا بصفة أخرى أن عينتنا ليست مجردة بل هو تمثيل لما هو واقع في الكيبك.

¹³ Direction de la recherche et de l'analyse prospective du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, **Caractéristiques de l'immigration au Québec**, Québec : Bibliothèque et Archives nationales du Québec, avril 2011, p 20

(5) حسب ميدان الدراسة في الجزائر:

شكل رقم (24) يمثل تقسيم العينة حسب ميدان الدراسة في الجزائر.

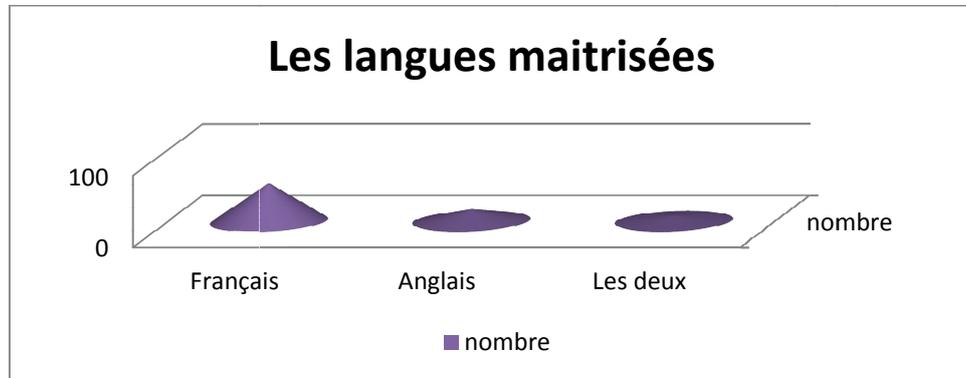


من اعداد الطالب وفق معطيات الدراسة

من خلال هذا المؤشر حاولنا دراسة أي التخصصات تجذب حظوظا أوفر للهجرة فوجدنا أن العينة المأخوذة متوازنة بحيث سجلنا 37 للعلميين و 25 للتقنيين و 15 للأدبيين وهو توزيع عادل يبين أن وزارة الهجرة لا تفاضل في الميادين بل تسعى إلى تحقيق توازن في عرض المؤهلات على سوق العمل.

(6) حسب اللغات المتحكم فيها:

شكل رقم (25) يمثل تقسيم العينة حسب اللغات المتحكم فيها

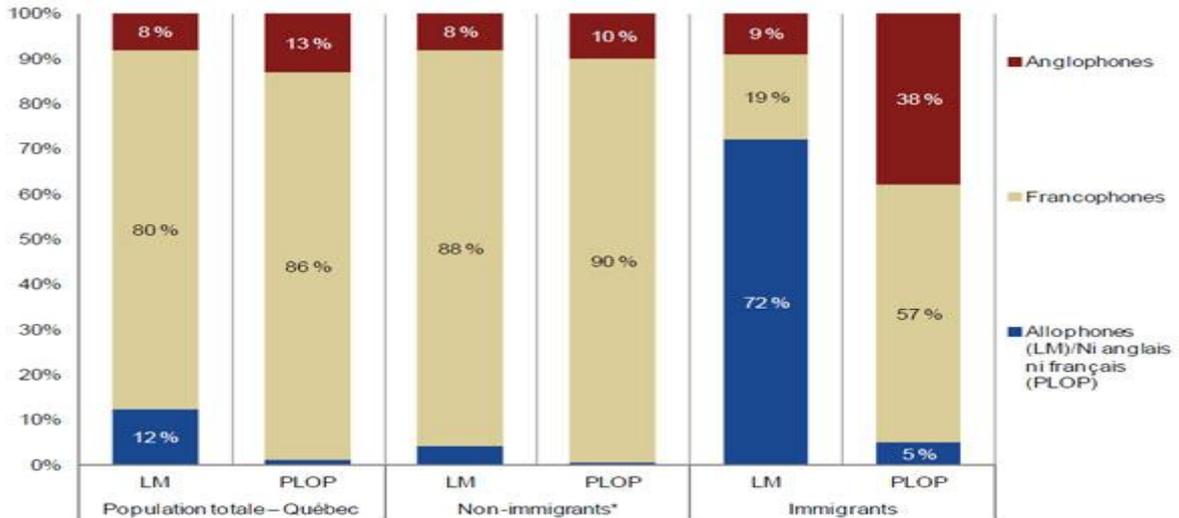


من اعداد الطالب وفق معطيات الدراسة

تعتبر اللغة والتحكم فيها أمرا حيويا لكل مهاجر يريد الهجرة للكيبك وكندا فكلى المستويين يقدمان نقاط كثير لمن يتحكم على الأقل في لغة واحدة من بين اللغتين الرسميتين لكندا (الفرنسية والإنجليزية)، لذلك فقد سعت كلى الوزارتين الى جلب أكثر المهاجرين تناسبا مع واقعها اللغوي ، خاصة إقليم الكيبك الذي يحاول حماية هويته من خلال دعم تواجد الفرنسية في إقليمه .

حسب هذا المؤشر فقد تم تقسيم المهاجرين إلى اللغات التي يتحكمون فيها وكانت النتائج متوقعة إلى حد بعيد فمن أصل 79 مهاجر صرح 46 منهم بكونهم يتقنون ويستعملون اللغة الفرنسية، هذه النتائج مماثلة تماما لتركيبية المهاجرين للكيبك فمنذ 2009 ومن خلال شبكة الهجرة تم إعطاء أولوية كبيرة للمتحكمين في اللغة الفرنسية ، ما ينم كما قلنا على محاولة الكيبك الصراع من أجل فرض الهوية الفرنسية على إقليمها في ظل تنام ظاهرة الهجرة الداخلية التي سببها الاول يكمن في ظهور إختلالات كبرى ما بين الأقاليم والمقاطعات التي تعتبر الكيبك ضحية لها

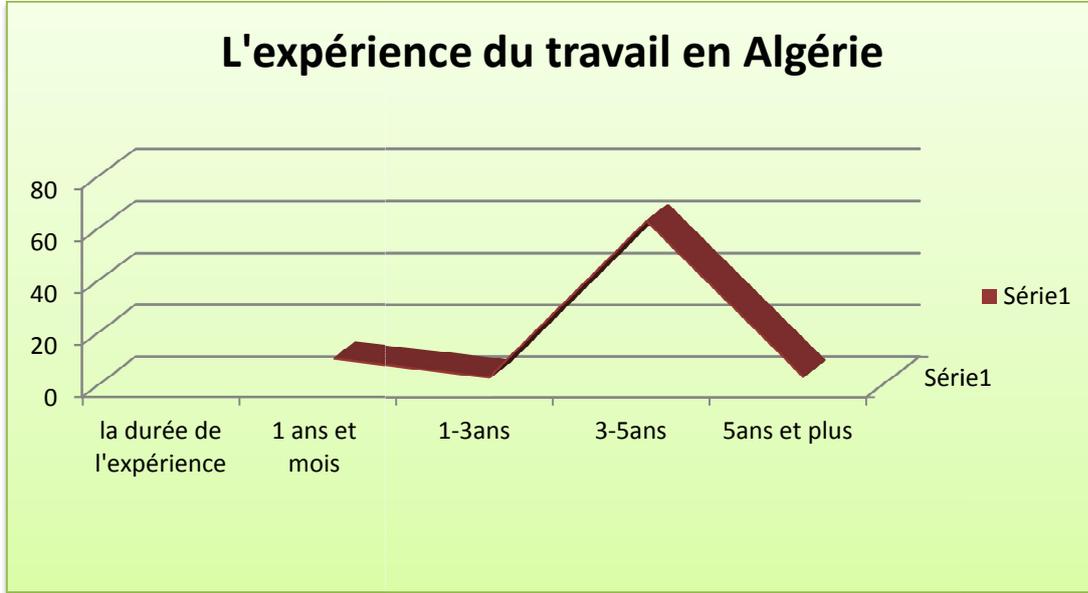
الشكل البياني رقم (26) يمثل توزيع المهاجرين حسب تحكمهم في اللغات.¹⁴



¹⁴ Idem :,p 32

(7) حسب مدة عملهم في الجزائر (خبراتهم المهنية):

شكل رقم (27) يمثل تقسيم العينة حسب خبراتهم المهنية.



من اعداد الطالب وفق معطيات الدراسة

تعتبر الخبرة المهنية عاملا محددًا للقبول والرفض في طلبات الهجرة في فئة المهاجرين الإقتصاديين، لقد أردنا من خلال هذا المؤشر معرفة مدة هذه الخبرة التي يجب أن يكتسبها لكي تأثر في نسب التشغيل ، لأنه وفي الأساس كون فرد ما مهاجرا كان أم مواطن يملك خبرة عمل في ميدان ما ،تكون له حظوظ أوفر في الحصول على وظيفة نتائج الاستبيان تؤكد أن معظم المهاجرين لهم ما بين 3 إلى 5 سنوات خبرة (63) تكرر بينما تتوزع العينات الأخرى بالتساوي.

← من خلال هذا الجزء الأول من الاستبيان استخلصنا العديد من النتائج الهامة حول طبيعة المهاجرين الجزائريين (مدينة مونتريال) بعد 2009 ، فمن خلال هذه الأسئلة توصلنا إلى صنع مجسم نظري للفرد المهاجر الجزائري في الكيبك الذي يتمتع بالخصائص التالية:

- 1) سن صغيرة أغلبهم ما بين 20 - 45 سنة.
- 2) أغلبهم رجال و إن كانت نسبة المرأة معتبرة.

(3) لهم مؤهلات علمية عالية أغلبهم ذات مستوى جامعي.

(4) يتحكمون في الغالب باللغة الفرنسية .

(5) لهم خبرات مهنية معتبرة في مسيراتهم الذاتية.

إذا فإذا أردنا صنع مجسم للمهاجر الجزائري الذي قصد مدينة مونتريال فيكون بالشكل

التالي:

شكل رقم (28) يمثل التمثيل الصوري لخصائص عينة البحث



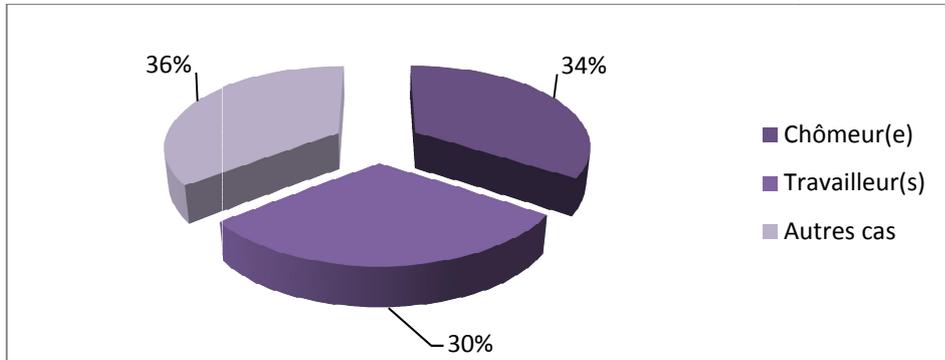
من اعداد الطالب وفق معطيات البحث الميداني

في الجزء الثاني من هذه الأسئلة سوف نستخلص واقعهم بعد الهجرة اي بعد احتكاكهم بسوق العمل .

لذلك وللإجابة عن الشرط الثاني المتمثل في مدى إدماجهم في سوق العمل فالجزء الثاني من الإستمارة مكرس لذلك .

(1) حالتهم على مستوى سوق العمل.

شكل رقم (29) يمثل تقسيم العينة حسب حالتهم في سوق العمل



من اعداد الطالب وفق معطيات الدراسة

لقد أردنا من خلال هذا المؤشر الذهاب إلى لب الموضوع و هو "عملهم من غيره" أي كل هذه المزايا و الخصائص الجيدة للمهاجر الجزائري هل تجعله مندمجا بصفة أفضل في سوق العمل؟ لقد بينت نتائج هذا المؤشر عن حقائق معاكسة تماما فمن مجمل 79 مهاجر صرح 24 منهم أنهم في حالة عمل ، بينما 17 منهم بطل بينما الغالبة من العينة تمثل حالات اخرى يجب ذكرها كل واحدة على حدى.

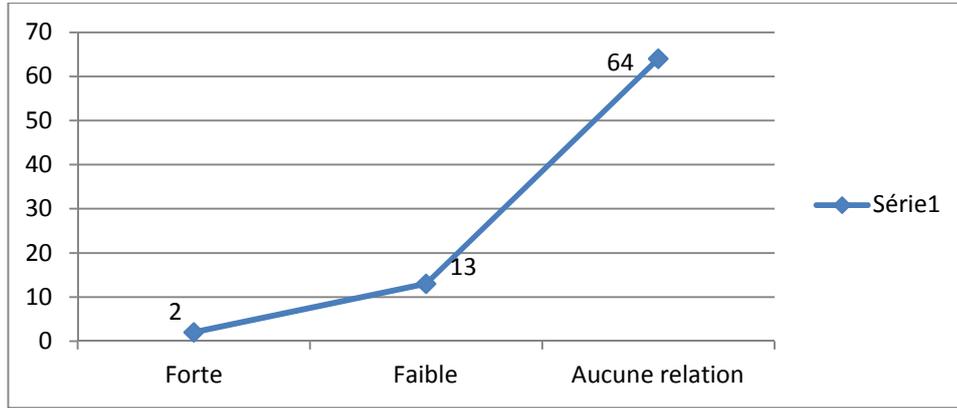
فكلمة حالات أخرى و التي تستحوذ لوحدها على أكثر من 3/1 العينة استوجبت منا المزيد من عمليات الملاحظة و البحث ، الذي أتى بثماره في آخر المطاف، فهؤلاء المهاجرين هم في الحقيقة يعملون بصفة غير شرعية أي عمل غير مصرح به و لا يستطيعون أن يقولوا بأنهم عمال لأنهم غير مصرح بهم كعمال و لا يمكنهم كذلك القول بأنهم بطالين لأنهم ينشطون في سوق العمل ، هذه الجدلية كانت محط نقاش طويل بيني و بين المهاجرين أتضح في الأخير أن هناك العديد من الأسباب التي أدت بهم إلى اختيار مثل هذه الحالات هذه الأسباب يمكن تبيانها فيما يلي:

- 1) عدم القدرة على إيجاد عمل يتناسب مع مؤهلات العلمية.
- 2) رفض الشركات و المؤسسات توظيفهم وفق خبراتهم و شهاداتهم .
- 3) ضعف الأجور التي يحصلون عليها في حالة العمل المصرح.
- 4) ثقل الأعباء الضريبية التي تستحوذ على الأقل على 3 دولار لكل ساعة عمل مصرح بها.

أمام هذه الظروف يتجهون نحو وكالات التشغيل للعمل الغير المصرح به أو حتى العمل المصرح به (مؤقتا أم بصفة دائمة) للحصول على مزايا نظام حماية ضد البطالة الكندي ثم العمل الغير المصرح به لزيادة المداخيل ، هذه الحالة تطرقنا إليها في المباحث السابقة ، فالمهاجر الجزائري لا يخرج عن القاعدة بل هو صورة لكل المهاجرين في الكيبك من هذه الناحية ففي خضام قراءتنا للنتائج قد إكتشفنا أن المهاجر الجزائري بالأصل يعاني من حالات تصغير للمستوى surqualification داخل المؤسسات ما ينجر عنه تدهور في مستوى المداخيل و الأجور ما يجعلهم لا يدخلون في مثل هذه التعاملات .

2) مدى مطابقة المؤهلات العلمية المحصلة في الجزائر و طبيعة العمل في كندا (الكيبك).

شكل رقم (30) يمثل تقسيم العينة حسب مؤشر مطابقة المؤهل العلمي للمهاجر مع ميدان النشاط.



من اعداد الطالب وفق معطيات الدراسة

هذا المؤشر يحمل دلالات ترابطية ما بين المؤهل العلمي المحصل عليه من طرف المهاجر قبل الهجرة و نجاحه في الحصول على عمل يتناسب معها بعد الهجرة، للمعلومة فقد سمحنا للعمال الذين هم في حالة بطالة و الذين صرحوا بأنهم في حالات استثنائية في العينة بالقيام بالإجابة وفق أي عمل زاولوه في كندا أو الكيبك، للإجابة عن هذا السؤال قمنا بصنع ثلاث علاقات افتراضية يمكن لنا من خلالها قياس هذا الإرتباط ذلك من خلال ما يلي:

- **علاقة قوية:** أي أن المهاجر يعمل في نفس ميدان و اختصاصه العلمي السابق في الجزائر.
- **علاقة ضعيفة:** المهاجر في هذه الحالة يعمل في نفس ميدانه العلمي و لكن ليس في اختصاصه الأصلي.
- **علاقة ضعيفة:** المهاجر هنا لا يجد نفسه في عمل لا يتناسب لا في ميدانه العملي ولا في اختصاصه أي بصفة أدق لا علاقة بينها .

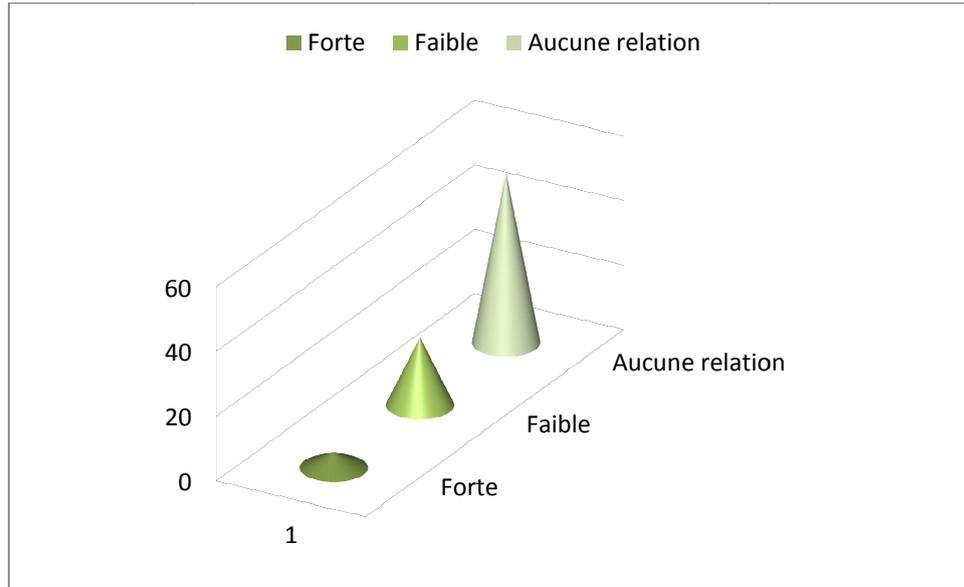
وفق هذه المحددات كانت النتائج صادمة بحيث أنهم و من أصل 79 مهاجر نجد فقط إثنين صرحوا بعلاقة قوية ، 13 حالة علاقة ضعيفة، أما الشيء الملفت الإنتباه هو كون 64 صرحوا بعدم وجود اي علاقة ما بين ميدان دراستهم مع ميدان عملهم أو بصورة أخرى يعملون في ميدان لا علاقة لها بمؤهلاتهم العلمية، هذا مؤشر يعطي لنا الكثير من القراءات و التساؤلات التي يمكن عرضها فيما يلي:

❖ المهاجرين يلقون صعوبات كبيرة في الوصول إلى الميادين التي يتحكمون بها ذلك للعديد من الأسباب:

- ✓ عدم الاعتراف بشهاداتهم .
- ✓ عدم تحكمهم في آليات عملهم نظرا لعدم الاعتراف بمستواهم .
- ✓ عدم التحكم في اللغة العلمية لميادينهم في الكثير من الاحيان.
- ❖ المهاجرين يخضعون لإعادة توجيه كلي او جزئي في سوق العمل من خلال ما يلي:
 - ✓ إعادة تأهيلهم علميا ما يأخذ وقتا طويلا .
 - ✓ إعادة توجيههم إلى ميادين اخرى ما يجبرهم للدراسة من جديد.
 - ✓ التقليل من مستواهم العلمي من خلال عدم الاعتراف بالشهادات المقدمة في الجزائر.
 - ✓ العمل في ميادين يدوية «Travail général» التي لا يحتاج فيه العامل لا لمؤهل و لا لشهادة للعمل ، ذلك ما تمنحه لهم وكالات التشغيل.
 - ✓ إخضاعهم لدروس خاصة في اللغات (التقنية الخاصة) لتمكينهم من التحكم في اللغة العلمية و الاشارات و الرموز (التي تكون عادة وفق معايير غير أوروبية بما أن الجزائر تعتمد أكثر على المعايير الأوروبية و كندا تعتمد على المعايير الأمريكية.)

3) العلاقة ما بين الخبرة المهنية المكتسبة في الجزائر والعمل المحصل عليه في الكيبك.

شكل رقم (31) يمثل تقسيم العينة حسب العلاقة ما بين الخبرة المهنية المكتسبة في الجزائر والعمل المحصل عليه في الكيبك.



من اعداد الطالب وفق معطيات الدراسة

الهدف من ادراج هذا المؤشر في الاستمارة هو:

- ✓ الكشف عن علاقة الخبرة العملية و الوظيفية المشتغلة في الكيبك.
- ✓ اكتشاف مدى قدرة وزارة الهجرة في إرضاء المهاجرين الذين تم اختيارهم وفق خبرتهم المهنية لأنهم مهاجرين ذات خبرة جيدة (عمال مهرة *travailleur qualifier*)
- ✓ اكتشاف الاستراتيجيات المستعملة من طرف المهاجرين للقضاء على عائق عدم الاعتراف بخبراتهم العملية .

إذا فحسب البيانات المستفاد من طرفنا تدل أنه و على غرار المعدلات و النسب المحصل عليها وفق معيار الارتباط ما بين الشهادات و ميدان الدراسة ، الخبرة العملية تعتبر كذلك عائقا أمام المهاجر فمن مجمل 79 مهاجر كشف 26 فقط أن هناك ارتباط

قوي وضعيفا ما بين الخبرة أو الخبرات المكتسبة في الجزائر و طبيعة العمل الذي يزاولونه في الكيبك و النتيجة الأكثر ملاحظة هي ان 64 منهم صرحوا بأن لا علاقة ما بين خبرتهم المهنية و المهنة التي يزاولونها أو زاولوها في فترة إقامتهم في الكيبك.

هذا رغم كونهم يصنفون كعمال مهرة في تنظيم الهجرة وتمنح لهم العديد من النقاط في ملفات الهجرة نظير خبراتهم العملية، هذه الحالة ليست جديدة بل كانت ملازمة لظاهرة الهجرة إلى كندا و تعود أسباب هذه الوضعية إلى ما يلي:

1-عدم الاعتراف بالخبرات المهنية المكتسبة في الخارج من طرف الشركات و ارباب العمل.

2-سوء تنسيق ما بين مصالح الهجرة ومصالح التشغيل وأرباب العمل لعدم وجود أي تنظيم عام يحدد ماهية العامل المؤهل.

3-حالات التمييز .

لذلك يكون المهاجر مصنف حسب وزارة الهجرة كعامل مؤهل بينما يرفضه سوق العمل وأرباب العمل لكونه عامل غير مؤهل، هذه الإشكالية تعد محورية في عملية الإدماج ما جعلنا نطرح العديد من الأسئلة حول مدى تناسق سياسات الهجرة للكيبك مع الاستراتيجيات التي تصنعها مختلف الفواعل الناشطة في سوق التشغيل، فالسؤال الذي يبقى مطروحا هو لماذا تمنح الكيبك من خلال شبكة نقاط الهجرة العديد من النقاط لهذا المؤشر رغم علمها بالإحصائيات وواقع المهاجرين في سوق العمل؟

أمام هذه الوضعية فالمهاجر يقوم بالعديد من المحاولات للتغلب على هذا العائق من خلال العديد من الإستراتيجيات.

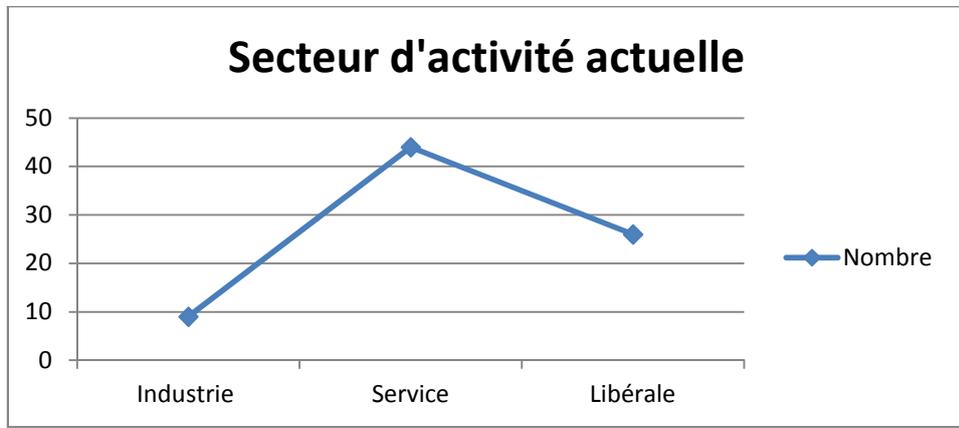
1) العمل لدى وكالات التشغيل التي لا يكون فيها عاملا مؤهلا بل عاملا عاديا Travail générale، أين يكون راتبه ضعيفا.

2) العودة للدراسة لكسب شهادة تمنح له بوابة صغيرة للإدماج فحتى أصحاب الشهادات الكندية (المهاجرين) يكون من الواجب عليهم الحصول على خبرة عملية في الكيبك ولكن من يمنح لهم هذه الفرصة؟ فالسؤال يبقى مطروحا.

(3) العمل الحرّ : تعد من أكثر الإستراتيجيات نجاحا فالعمال الذين يرفضهم سوق العمل يقومون في الكثير من الأحيان بالمبادرة في إنشاء محال تجارية و مؤسسات صغيرة بذلك يكون المهاجر رب عمل وليس طالبا للعمل ولكنها استراتيجية تغيب عن من ليس له رأس مال ، لذلك تبقى الإستراتيجيتين الأولى والثانية هما الأكثر شيوعا رغم قسوتهما الضمنية.

(4) حسب مجال مجال نشاطهم الإقتصادي:

شكل رقم (32) يمثل تقسيم العينة حسب مجال نشاطهم الاقتصادي



من اعداد الطالب وفق معطيات الدراسة

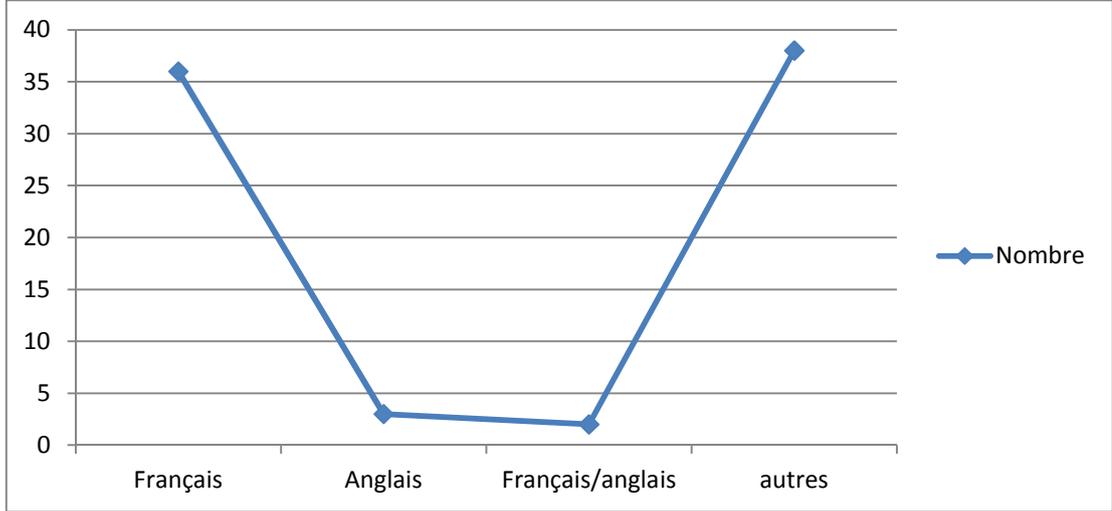
نحاول هنا تقسيم العينة حسب مجال النشاط المزاوّل أو الذي زالوه المهاجر خلال فترة إقامته في الكيبك، ما يمكن لنا قوله هنا أن قطاع الخدمات يستحوذ على غالبية الإجابات يليها قطاع العمل الحرّ، ثم قطاع الصناعة في ذيل ترتيب، هذا المؤشر يمنح لنا العديد من الإستنتاجات على غرار ما يلي:

(1) قطاع الخدمات هو القطاع الذي يشغل أكبر عدد من المهاجرين.

(2) قطاع العمل الحرّ هو قطاع رئيسي يجذب المهاجرين، نظرا للظروف والصعوبات التي يتلقونها أثناء عملهم ومسار إدماجهم.

5) اللغة المستعملة أثناء العمل

شكل رقم (33) يمثل تقسيم العينة حسب لغة العمل



من اعداد الطالب وفق معطيات الدراسة

هذا المؤشر هام نظرا لكونه محوريا في عملية الإدماج، فلقد حاولنا من خلاله الكشف عن مدى إدماج المهاجرين لغويا وأي اللغات يستعملونها للتواصل في إطار علاقات العمل.

من خلال هذا المؤشر تبين لنا انه حتى على هذا المستوى من الإدماج يظهر بصورة واضحة صعوبة الدخول في المجتمع الكندي، فمن مجمل 79 مهاجر صرح 36 فقط بأنهم يستعملون اللغة الفرنسية و3 فقط يتكلمون بالإنجليزية ، 2 منهم يستعملون اللغتين الفرنسية والإنجليزية، أما الحقيقة المفاجئة هي كون 38 منهم أي أكثر من نصف العينة صرحت بأنها تستعمل لغات أخرى خلال عملهم ، امر بحثنا عنه مطولا عن اسباب ذلك ووجدنا أن ذلك يرجع للعديد من الأسباب يمكن جمعها فيما يلي:

1- عدم الاحتكاك الكافي بالمجتمع المستقبل نظرا لوجود جالية جزائرية كبيرة في مونتريال ما سهل عليهم الاندماج السلبي الذي يتركز على الاعتماد على تكوين مجتمع أصلي مصغر داخل المجتمع الكبير ، هذا ما قال به بارك في نظرية الاندماج.

يقوم هذا المجتمع المصغر بتوفير مختلف الوظائف السوسولوجية و المهنية لذلك فالمهاجر هنا لا يجبر على الاحتكاك اولا و لا على الاندماج ثانيا، خاصة اذا اعتمد على

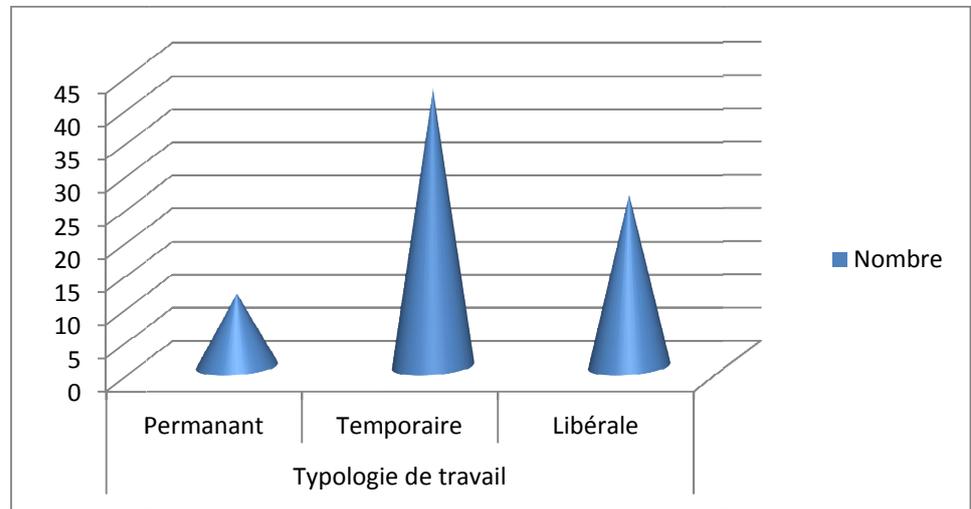
العمل الحر اين لا يكون مجبرا على التواصل المباشر مع السكان الاصليين، فهذا ما لاحظناه في توزيع المهاجرين الجزائريين في مدينة مونتريال فهم بالأغلبية الساحقة يتركزون في محور المدينة (شوارع جون تالون و مونترواليال (Jean Talon, Mont Royale) لذلك فهم كما قلنا يحتكون بأبناء جلدتهم أكثر مما يحتكون بالمجتمع الكندي .

2- عدم الإدماج المهني : إن عدم الإدماج المهني يجعل المهاجر في حالة عدم ارتباط بالمجتمع الكلي فطبيعة العمل و محيط العمل الذي يزاول فيه المهاجر عمله هما المحددان الأساسيان لتكوين شخصيته الجديدة .فالمهاجرين الجزائريين غالبا ما يعملون في وكالات تشغيل جزائرية أو مغاربية ، ما يجعلهم في فضاء لا يسمح لهم باكتساب خبرات لغوية جديدة.

← اذا كلا المؤشرين هما نتيجة لعدم الاندماج و سببا في عدم الإدماج.

(6) نوع العمل الذي يزاوله المهاجر الجزائري في مدينة مونتريال.

شكل رقم (34) يمثل تقسيم العينة حسب نوع العمل الذي يزاوله المهاجر الجزائري في مدينة مونتريال



من اعداد الطالب وفق معطيات الدراسة

الهدف هنا هو قياس نوعية العمل الذي يزاوله المهاجرين من خلال تبيان نوع عمله و الأجر و المعاملات المهنية، ففي الأول بحثنا عن نوع العمل الذي يشتغل فيه او قد شغله المهاجر ، الإجابة كذلك تبين لنا ان المهاجر الجزائري مندمج بصفة سلبية في سوق الشغل

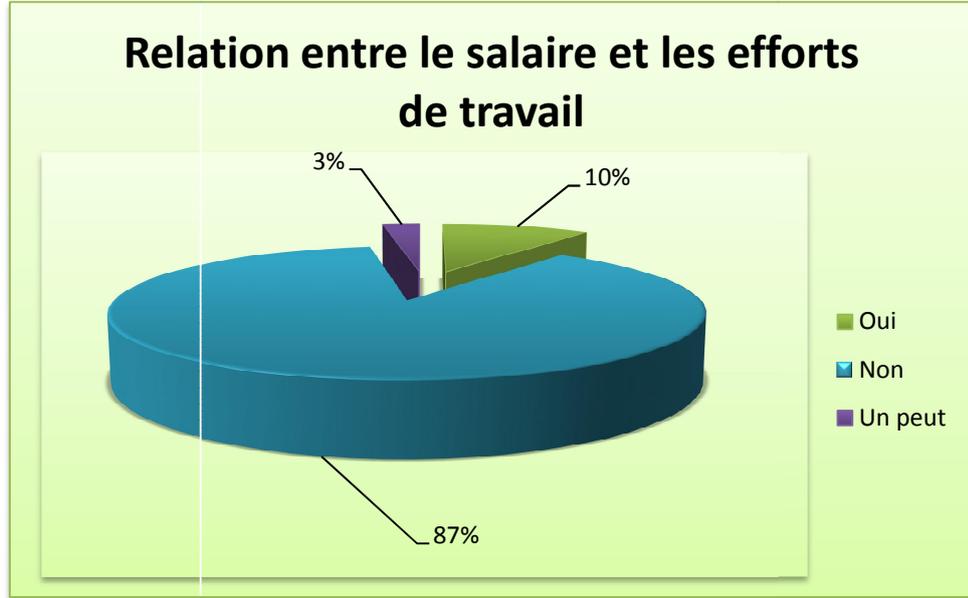
فمن أصل 79 مهاجر يعمل فقط 11 منهم كعامل دائم (العمل الدائم هو العمل الذي يزاوله أي شخص على طول العام بحقيقة 40 ساعة أسبوعية حسب معايير الحكومة الكندية) أما العمل الحر فهو كذلك يشكل مؤشرا هاما كذلك فقد وصل عددهم الى 26 مهاجر ليؤكد أيضا فرضية كون العمل الحر هي إستراتيجية شائعة لدى المهاجرين ثم تأتي الأغلبية بواقع 42 مهاجر للعمل المؤقت (للعمل المؤقت هو ذلك العمل الذي لا يدوم طول العام و لا يصل فيه العامل إلى ضمان عمل 40 ساعة أسبوعية)، عند البحث عن سبب اللجوء إلى هذا النوع من العمل اكتشفنا حقائق هامة:

- 1- المهاجر يحبذ العمل المؤقت لعدم وجود عمل دائم وعدم توفر فرص الشغل للأسباب التي عرضناها في البحث.
- 2- المهاجر كذلك يحبذ العمل المؤقت ليتفرغ للحياة العائلية و المصالح الشخصية خاصة في الفترة الأولى للهجرة.
- 3- إن العمل المؤقت ظاهرة شائعة عند عمال وكالات التشغيل .
- 4- كسب الخبرة المهنية.

كل هذا يبين لنا إن العمل المؤقت هو كذلك إستراتيجية أخرى للإدماج في ضل الصعوبات التي يواجهها المهاجرين في مسار الإدماج.

(7) العلاقة ما بين المجهود المبذول و الأجر الممنوح للمهاجر:

شكل رقم (35) يمثل تقسيم العينة حسب العلاقة ما بين المجهود المبذول و الأجر الممنوح للمهاجر



من اعداد الطالب وفق معطيات الدراسة

لقد أعطينا الحرية التامة للمهاجر للإجابة عن السؤال التالي :

هل ترضي بالأجر الممنوح لك مقابل طبيعة عملك ؟ هذا السؤال قسمناه إلى ثلاثة احتمالات رئيسية هي : "نعم" للمهاجر الذي يرى إن أجره مترابط مع عمله ، "لا" أي إن المهاجر يلاحظ اختلالا ما بين الجهد الذي يقوم به و الأجر الذي يتقاضاه و أعطينا كذلك حرية اختيار عبارة "نوعا ما" للمهاجر الذي يرى أن عمله يوافق إلى حد ما أجره.

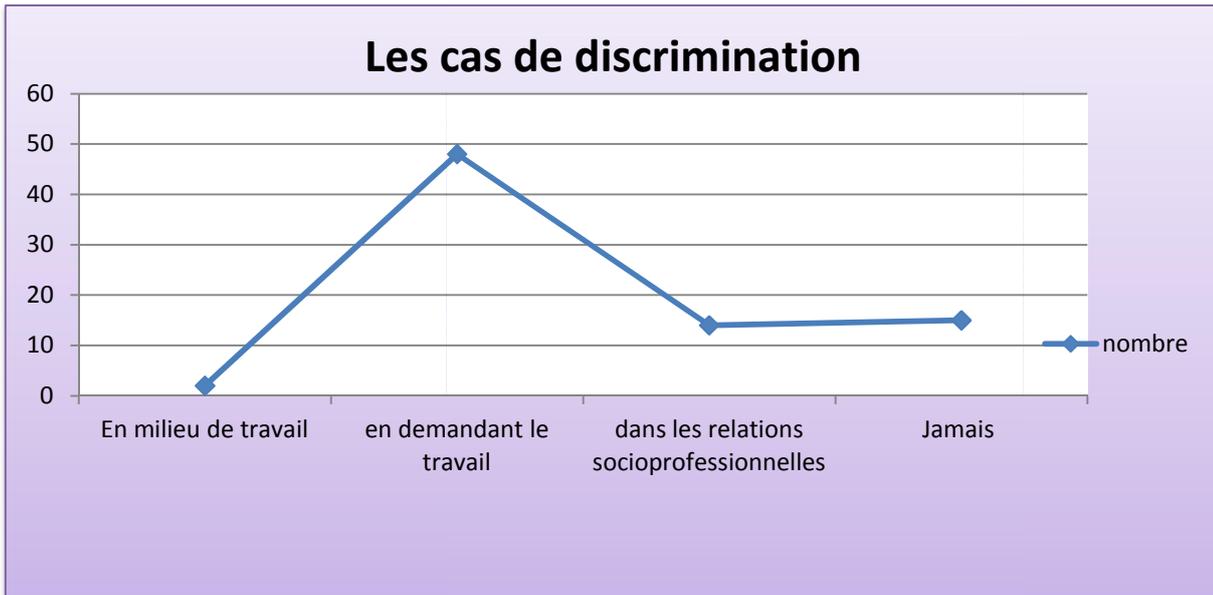
حسب الدراسات السابقة نلاحظ أن المهاجر يعاني ضعفا في أجره مقارنة بالسكان الأصليين أولا ثم أن سكان الكيبك في حد ذاتهم يعانون من ضعف أجورهم مقارنة مع المقاطعات الأخرى ، ما لا يهمنا هنا لأننا نركز على تقييم المهاجر لأجره و للمعلومة أن التنظيم العام للأجور في الكيبك و كندا على العموم هو تنظيم ليبرالي يخضع لمبدأ العقود و الاتفاق ما بين العامل و رب العمل لذلك فليس من الغريب رؤية عاملين في نفس المنصب يتقاضون راتبين مختلفين.

نتائج هذا المؤشر توحى أن الغالبية المطلقة للمهاجرين غير راضون عن أجورهم و يرونها غير مناسبة لعملهم و هم حسب ملاحظتي يقعون تحت طائل البطالة اذا لم يقبلوا بهذه الأجور، هذا الشيء الذي يدفعهم إلى الاعتماد على الكثير من العمليات لمحاولة تعويض ذلك، فضعف الأجر يؤدي بالعامل إلى محاولة لرفع مداخيله بالاعتماد على ما يلي:

- 1- العمل لدى وكالات التشغيل بصفة غير مصرح بها مع تعويضات البطالة والرفاهية الاجتماعية (مثال تم توضيحه سابقا).
- 2- الاتجاه نحو العمل الحر ذلك ما يسمح له بالتحكم في مداخيله .
- 3- هناك إستراتيجية خاصة بالمهاجرين المغاربة و يمكن إدخالها على سبيل الأمانة وهي إستراتيجية تضخيم العائلة من خلال الوصول إلى أكثر عدد ممكن من الأطفال للاستفادة من المنح التي تقدمها الكيبك و السلطات الفدرالية للأطفال (500 دولار للطفل الواحد في 2014)، هذا كله بغية تحسين وضعهم المادي.

8- حالات التمييز العنصري:

شكل رقم (36) يمثل تقسيم العينة حسب تعرضهم لحالات من التمييز



من اعداد الطالب وفق معطيات الدراسة

إن التمييز ظاهرة قديمة قدم علاقتها بظاهرة الهجرة، فغالبا ما يكون هناك من يرى أن المهاجرين هم عمال بدائيون أتوا من عوالم متخلفة، خاصة مع تنامي ظاهرة البطالة في البلدان المستقبلية فالمهاجرون يعتبرون منافسين للسكان الأصليين، لذلك فالعنصرية ظاهرة موجودة رغم مختلف الترسانات و المعاهدات المستحدثة في هذا النهج. هذه الظاهرة بحثنا عنها في ثلاثة مراحل أساسية في الحياة المهنية للفرد:

1-مرحلة طلب العمل.

2-مرحلة العمل.

3- خلال معاملاته الوظيفية داخل المؤسسات،

4-وضعنا احتمال "أبدا" لتبيان عدم وجود حالات تمييز .

نتائج هذا التحقيق أفضت إلى وجود حالات تمييز كثيرة صرحت بها العينة بواقع 64 مهاجر من أصل 79 تعرضوا إلى حالات تمييز في العديد من مراحل طلب والعمل و القيام بعملهم .

هذه الحالات تتوزع بشكل غير متساوي أغلبها (49 عينة) صرحت بتعرضها لحالات تمييز أثناء طلب العمل، الأمر الذي يبين أن الإحتكاك الأول ما بين المهاجر وأرباب العمل في الكيبك ليس جيدا ، ثم تليها حالات في مجال علاقات العمل بواقع (14 تكرار) و في محيط العمل بـ 2 تكرارين هذا ما يجعلنا نستنتج ما يلي:

1-أغلب المهاجرين يعانون من العنصرية (على الأقل العينة المستقصاة).

2-أغلب حالات العنصرية تقع عند طلب العمل أين يكون المهاجر جديدا و لا يتحكم في ميكانيزمات طلب العمل في الكيبك.

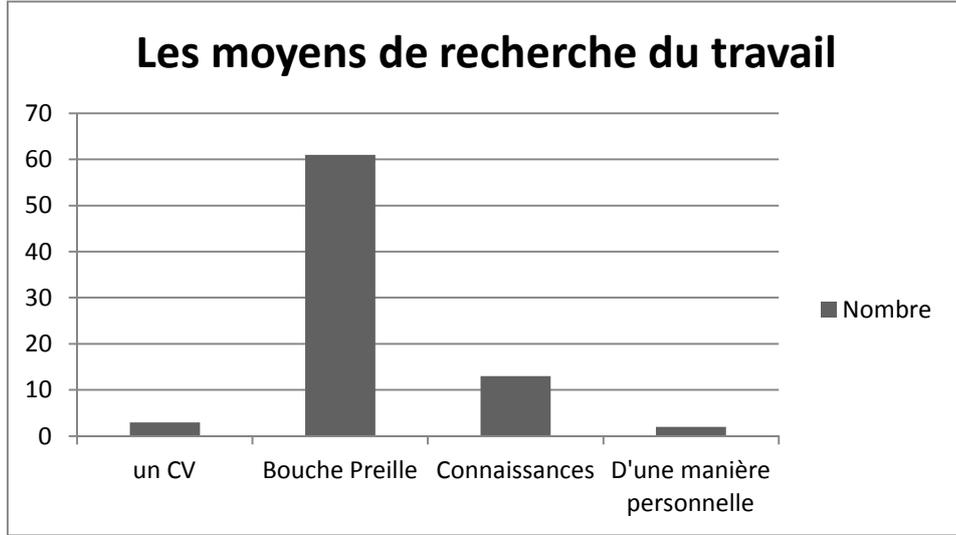
3-أن المهاجر يعاني من تمييز من طرفين اثنين هما محيطه العملي (العمال، الموظفون....)، و من طرف أرباب العمل عند طلب تشغيلهم.

هذه الحالات أيضا جعلت من المهاجر الجزائري و المهاجر ككل ينغلق على إثنيته الأصلية فهي التي توفر له الجماعة و الراحة النفسية، إلا أنه كما يمكن القول أن ظاهرة التمييز ظاهرة صعبة القياس و التحكم فيها لعدم وجود قرائن و دلائل قانونية ما يجعل

المهاجر يخشى الاتجاه إلى المحاكم و التبليغ عن هذه الحالات يبقى المهاجر رهينة سوق عمل حر لا يخضع إلا لقانون العرض و الطلب.

(9) الآليات التي يستخدمها المهاجرين للبحث عن العمل:

شكل رقم (37) يمثل تقسيم العينة حسب الآليات التي يستخدمها المهاجرين للبحث عن العمل



من اعداد الطالب وفق معطيات الدراسة

الهدف من إدراج هذا العامل هو معرفة الطرق التي يستعملها المهاجر الجزائري في بحثه عن العمل ، هذا المؤشر يمكن من خلاله استنتاج الكثير من الاستنتاجات التي توصلنا إلى فهم علاقة المهاجر بمحيطه العملي.

فمن خلاله سير راي 79 مهاجر جزائري حصلنا على هذه النتائج :

- أكثر من نصف العينة يستعملون طريقة بدائية في طلب العمل و هي طريقة "الفم إلى الأذن" بواقع 61 تكرار ، هذه الآلية رغم كونها بدائية إلى أنها و حسب "مود بوليت" من أكثر الطرق المستعملة سواء من طرف المهاجر و المواطن الكندي على حد سواء ما يصعب اكثر مهمة المهاجر الجديد الذي لا يملك المحيط الاجتماعي المناسب لخلق شبكة معارف تجعله يوفر حظوظا اكبر لشغل منصب شغل ، لذلك

نرى ان حظوظ إقتناص فرص عمل تتضاعف مع مرور السنين و الاحتكاك الاجتماعي ما بين المهاجر ومحيطه.

- بعد ذلك تأتي طريقة المعارف التي كمثيلاتها الأولى تكون مرتبطة بقدرة الفرد على خلق شبكة معارف تسهل عليه مهمة إيجاد عمل لائق، و الأجدر بالذكر فإن وكالات التشغيل هي التي تستحوذ على أغلب هذه العينة لان الانتماء لووكالة تشغيل يعني ربح ثقة مناجير الوكالة الذي يعتبر مفتاح توظيفه.

إذا التوظيف من خلال الشبكة هو الأكثر انتشارا ما بين المهاجرين الجزائريين، أما عن الطرق الأكثر عصرية في طلب العمل كالطلب الشخصي ، طريقة المقابلات، فهي نادرة فمن أصل 79 صرح بها مهاجرين اثنين و الأقل من ذلك هم هؤلاء الذين يقومون بدفع سير ذاتية لأرباب العمل، هذه الطريقة غير محبذة نظرا لوجود حالات تمييز لذلك يتم اجتنابها ذلك كله حسب العينة من المهاجرين.

الفرع الثاني تحليل البيانات و الاستنتاجات:

في فترة قاربت 4 أشهر مزجنا فيها ما بين المنهج الإحصائي و الملاحظة المبنية على المشاركة توصلنا فيها إلى العديد من النتائج والقراءات و الأكثر أهمية هي الأجوبة فإذا انطلقنا في مقدمة البحث الميداني من أسئلة فإننا هنا سوف نحاول الإجابة عنها في ضل المعطيات التي سبق لنا عرضها.

لذلك قسمنا معطيات البحث إلى ثلاث عناصر كل منها مرتبط باستمارة الاستبيان فالمرحلة الأولى منها تجيب عن سؤال هام يدور حول فعالية سياسة انتقاء المهاجرين للكيبك .

السؤال الثاني: ما هي وضعية المهاجرين الجزائريين في سوق العمل بعد مرور 5 سنوات من الهجرة؟

السؤال الثالث: ما هي وضعية إدماجهم في سوق العمل في الكيبك ؟

السؤال 1: إن هدف سياسة الهجرة المعلنة لمقاطعة الكيبك هو الوصول إلى انتقاء يساعد على رفع حظوظ المهاجر في الإدماج المهني ، ذلك بجذب مهاجرين ذوي مؤهلات علمية عالية، صغار في السن لهم تجربة مهنية جيدة، يتحكمون في اللغة الفرنسية، من خلال المعطيات التي عرضناها في هذا الفصل قلنا أن سياسة الهجرة وصلت إلى أهدافها و عينة البحث التي إختارناها تؤكد لنا ذلك .

فالمهاجرين الجزائريين على العموم هم مهاجرين صغار في السن لهم مؤهلات علمية عالية، فرانكفونيين في اللغة ناهيك عن خبراتهم العملية، فحسب هذه المعطيات نتائج سياسة الهجرة يمكن اعتبارها جيدة على الأقل في عملية الانتقاء ، لكن هل هذه المؤهلات والطاقات البشرية سيتم الاستفادة منها من خلال دمجها في سوق العمل؟ هذا ما سوف نعرضه في معرض إجابتنا عن السؤال الثاني.

السؤال 2: رغم توفر كل مؤشرات النجاح المهني للمهاجرين الممثلين في عينة البحث إلا أن نظرة سريعة للنتائج المتوصل إليها سوف تصدمنا في العديد من المستويات على غرار:

- ارتفاع نسبة البطالة لدى المهاجرين الجزائريين.
- كونهم يزاولون على العموم اعمالا غير دائمة (مؤقتة).
- كونهم لا يعملون وفق مؤهلاتهم العلمية.
- كونهم كذلك لا يعملون وفق خبراتهم العملية.
- يعرفون إعادة توجيه مهني و معرفي حاد لدى الإدماج (إعادة الرسكلة).

لذلك يمكن لنا القول أن هذه المعطيات يمكن أن تبني لنا طرحا عاما هو كون المهاجر الجزائري في وضعية حرجة في سوق العمل ، ما يمكن تفهمه و تحليله بالعراقيل التي يعرفها المهاجر الجزائري خاصة و المهاجر بصفة عامة هذه العراقيل تكمن أساسا :

- عدم الاعتراف بالشهادات.
- عدم الاعتراف بالخبرات.
- عدم التحكم في اللغة التقنية (الخاصة بالكيبك).

لذلك نرى أن المهاجرين يبحثون عن طرق و مختصرات للإدماج ، تتراوح ما بين العمل الغير القانوني إلى غاية الإنحناء أمام هذا الواقع و العمل مثل العامل الذي لا يملك أي مؤهل علمي و لا خبرة عملية ، وفي كل الأحوال يكون بذلك العامل هو الخاسر الأكبر و يجعل أصحاب وكالات التشغيل أكثر المستفيدين.

السؤال الثالث: إما عن وضعية إدماجهم من الناحية الاجتماعية الوظيفية فنتائج هذا البحث أكدت مرة أخرى أن المهاجر يتعرض إلى الكثير من العراقيل الإدارية و التمييز أثناء وبعد إيجاد العمل ، رغم وضع الحكومات الفدرالية والمقاطعة العديد من الآليات التي تحميهم لكن سوء التوعية و ضرورة العمل تجعلان المهاجر ما بين مطرقة البطالة وسندان التمييز.

استراتيجيات الإدماج: حسب ملاحظتنا للواقع المعاش لعينة البحث برزت أمامنا العديد من الحقائق و لعل أكثرها جذبا للانتباه هي ما يتعلق بإستراتيجية الادماج التي يتبعها المهاجرين للتغلب على عراقيل الإدماج هذه الاستراتيجيات يمكن عرضها كما يلي:

- 1- العمل الغير مصرح به .
- 2- التجمعات الاثنية أي الهجرة إلى الأماكن التي يكون فيها تحت حماية مواطنين ذات نفس الأصول.
- 3- العمل الحر الذي يعتبر كذلك طريقة ناجحة للتغلب على ظاهرتي البطالة و التمييز.

خاتمة الفصل:

بعد كل ما عرضناه يمكن لنا القول من خلال هذه العينة المدروسة أننا ، سياسة الهجرة المتبعة من طرف الكيبك وصلت إلى انتقاء مهاجرين ذوي مؤهلات عالية وخصائص تسمح لهم بالاندماج المهني السريع على الأقل على المستوى النظري، لكن خلال نفس الدراسة لاحظنا أنهم يعانون من مشاكل ومعوقات جمة إدارية في بعض الأحيان واجتماعية في أخرى ولكنهم في الأخير يعانون في عدة مستويات هي:

- عدم الاعتراف بالمؤهلات العلمية.
- عدم الاعتراف بالشهادات الأجنبية.
- عدم تحكم المهاجر في اللغة (الفرنسية والإنجليزية).

لكن المثير للانتباه هو قيمة هذه المعطيات في شبكة النقاط، فإذا كانت وزارة الهجرة تعرف بأن المهاجرين لا يعترف لا بمؤهلاتهم العلمية ولا العملية فلماذا التركيز الكبير عليها؟ إن مشكل التناسق هنا غائب ما بين فواعل سياسية الهجرة ومختلف فواعل سوق الشغل لذلك تكون نتائج سياسة الإدماج سلبية لأنها تجاهلت الفواعل الرئيسية في عملية الإدماج ألا وهم أرباب العمل والشركات.

كخاتمة للفصل يمكن لنا القول أن عدم التناسق ما بين سياسيات الهجرة والإدماج هي السمة التي جعلت من المهاجرين يعانون أكثر من نظرائهم المواطنين الكنديين في سوق العمل، وهذا ما بيناه في هذه الدراسة.

خاتمة

خاتمة

خاتمة:

نستخلص من خلال هذه الدراسة أن سياسة الهجرة في الكيبك قد حققت نجاحا باهرا في شقها المتعلق باستقطاب مهاجرين يتمتعون بـ:

- مؤهلات علمية عالية.

- خبرة عملية جيدة

- يتحكمون على الأقل في اللغة الفرنسية.

- أعمار صغيرة.

هذا ما بيناه في الفصل الأول من خلال نسب هذه الخصائص في مجمل الوافدين للكيبك.

لكن سياسة الهجرة في شقها المتعلق بالإدماج تعاني من مشاكل عديدة تترجمها العديد من المعوقات التي تعيق عملية إدماج المهاجرين في سوق العمل ، هذه المعوقات يمكن حصرها في:

- عدم الاعتراف بالشهادات الأجنبية.

- عدم الاعتراف بالخبرات الأجنبية.

- عدم التحكم الكافي في اللغتين الفرنسية والانجليزية .

الفرضية التي انطلقنا منها اعتمدت على معطى عدم التناسق ما بين سياسة الهجرة وسياسة الإدماج في الكيبك، فرضية يمكن تأكيدها في هذا المستوى من خلال الإجابة عن الفرضيتين والإشكاليتين الفرعيتين.

- **الفرضية الأولى:** سياسة الهجرة وسياسة الإدماج غير متناسقتان ففي الفصل الاوول يبين أن مقاربتى سياسة الهجرة وسياسة الإدماج مختلفتان بحيث أن:

- **هدف سياسة الهجرة** ← **هجرة مهاجرين لهم حظوظ في الدخول في سوق العمل** ← **إذا فمعطياتها تركز على المعطى المعرفى العملي للفرد.**

خاتمة

- هدف سياسة الإدماج ← دمج وتكييف المهاجرين مع الواقع الفرانكفوني في الكيبك ← إذا فمعطيات سياسة الإدماج تركز على اللغة الفرنسية.

لذلك فالمهاجرين يكونون أمام عملية إعادة تشكيل عملي و معرفي في وقت أنت به سياسة الهجرة كمهاجر محترف، فلماذا لا يعترف الكيبك بالخبرات والمؤهلات الأجنبية فالإجابة بسيطة تكمن في كون المهاجرين يأتون بمؤهلات وخبرات بلغات غير فرنسية ووفق ثقافات غير التي يمتلكها الكيبك الكندي.

← فسياسة الهجرة تعاني من عدم تناسق داخلي نتيجة اعتبارات ثقافية ولغوية أملتها وضعية الكيبك في الغطاء الكندي.

الفرضية الثانية: إن هيكل سوق العمل في الكيبك لا يسمح للمهاجرين بالإدماج المهني بصورة أفضل هذه الفرضية أكدناها من خلال شقين هما:

• تأكيد الوضعية السيئة للمهاجرين ككل في مقاطعة الكيبك من خلال ارتفاع نسب البطالة ومستويات تصغير المستوى عند الدخول في سوق العمل ثم ضعف في الأجور وهو أمر أكدناه في مقارنتين:

- مقارنة وضعية المهاجرين مع السكان الأصليين في الكيبك أين اكتشفنا خلا كبيرا لصالح السكان الأصليين.

- مقارنة ما بين المهاجرين في بعض المقاطعات الكندية مع المهاجرين للكيبك الأمر الذي أكد أن المهاجرين في الكيبك يعانون أكثر من نظرائهم في المقاطعات الأخرى لكننا ، هذا الأمر يبين لنا أن:

← هيكل سوق العمل في الكيبك لا يسهل عملية الإدماج للمهاجرين.

- تأكيد الوضعية السيئة لعمال 4 وكالات تشغيل متواجدة في قلب مونتريال(حوالي 619 عامل) هو تحقيق أفضى إلى أن هذه الوكالات تتاجر بمؤهلات هؤلاء المهاجرين

خاتمة

وتوفر لهم فرصا للاندماج السلبي الذي يهدد المجتمع المستقبل والمهاجر على حد سواء.

❖ من خلال كل هذا يمكننا تأكيد فرضية الدراسة التي تؤكد أن المهاجرين يعانون في الكيبك نتيجة عدم تناسق ما بين سياستي الهجرة والإدماج.

في الشق الثاني من هذه المذكرة عالجتنا اشكالية تشغيل المهاجرين في مستوى محصور مكانيا وزمانيا فالمكان كان مدينة مونتريال و الزمان كان 2009-2013 ، كان هدف هذه الدراسة هي إثبات منطلقات الدراسة النظرية فهل المهاجرين الجزائريين الذين أتوا بعد 2009 لهم نفس الخصائص التي نراها في مجمل المهاجرين إلى الكيبك، ثم هل يعانون من نفس المشاكل التي يعاني منها مجمل المهاجرين؟

الإجابات كانت متطابقة فالمهاجر الجزائري الواصل عام 2009 للكيبك يتمتع بخصائص مماثلة لبقية المهاجرين :

- له مستوى تعليمي جيد.
- له خبرة علمية حديثة.
- يتحكم بشكل جيد في اللغة الفرنسية.
- سن صغيرة.

فرغم هذه المميزات الإيجابية التي تجعل إدماجهم سهل على المستوى النظري، إلا أنهم يعانون من العديد من المعوقات ، التي بدورها تساعد في رفع نسب البطالة والتمييز العنصري ضدهم ، اذا فهم كذلك على غرار المهاجرين الآخرين يعانون من المشاكل التالية:

- عدم الاعتراف بمؤهلاتهم العلمية
- عدم الاعتراف بخبراتهم المحصل عليها في بلدانهم.
- عدم التحكم في اللغتين الفرنسية والانجليزية معا.

خاتمة

زيادة إلى ذلك بعض المعوقات التي تأتي كخاصية للمهاجرين الجزائريين معوقات تجعلهم يسجلون مستويات عالية (الأولى في الكيبك) من البطالة هي:

- التكتل في مناطق تركز الجالية ما يجعلهم لا يحتكون بالمجتمع المستقبل.
- ارتفاع نسب العنصرية ضدهم.

هذه الدراسة التي قمنا بها تؤكد في الحقيقة ما انطلقنا منه أي أن ما يمكن استخلاصه من هذه الدراسة يمكن عده فيما يلي :

- ✓ أن سياسات الهجرة وعدم تناسقها جعل من المهاجر يعاني من نقاط كانت في الأساس نقاط قوة في ملف الهجرة ، هذا ناتج لعدم وضع أطر واضحة لإدماجه فعدم التناسق ما بين سياسة الهجرة والإدماج جعل من المهاجر يعيش فترة فراغ قد تدوم لأشهر ويمكن لها أن تصل اعواما او الى درجة الرجوع الى موطنه الاصلي ما يعتبر مغامرة كذلك.
- ✓ إن هيكل سوق العمل المعتمد اكثر على العمل المؤقت يلعب دورا سلبيا في الحياة المهنية للمهاجرين.

من خلال كل ما عرضناه سابقا يمكننا الإجابة عن الإشكالية المطروحة انفا:

إن عدم التناسق ما بين سياسة الهجرة وسياسة الإدماج
يؤثر سلبا على إدماج المهاجرين.

خاتمة

استنتاجات وتوصيات:

إن أهم ما يمكن أن نستنتجه في هذا البحث هي مجموع النقاط التالية:

- أن مشكل إدماج المهاجرين مهنيا لا يجب أن يعالج من باب ثقافي ولغوي فقط.
- إن الإدماج يعد هدفا غائيا ويجب تركيز كل الفواعل الاجتماعية والسياسية للوصول الى هذا الهدف.
- إن المهاجرين يعتبرون طبقة رئيسية في المجتمع الكندي وتنامى ظاهر البطالة فيها قد يجعلها مصدرا للتطرف والعنصرية.
- إن الجهوية في استقبال المهاجرين في كندا قد يجعل المهاجرين طبقة منعزلة عن المجتمع الكلي ما يجعلهم أيضا معرضين للتمييز والتطرق من جهة أخرى وذلك بفكرة الأهليات *communautarisme* في المجتمع الكندي فالإدماج السريع حتمي على السلطات الكندية لأن غير ذلك قد يكلفها توازنا اجتماعيا هش في الأساس فالمعادلة هنا هي:

إدماج سريع : تنمية روح وطنية وانتماء للثقافة الجديدة

إدماج سلبي: تطرف وتهميش اجتماعي.

- إن هذه الدراسة تشير إن نمو ظاهرة الإدماج السلبي أي أن المهاجر الدائم لكندا لا يشعر بأي انتماء إلى المجتمع الجديد ما يؤدي مستقبلا إلى مشاكل عويصة.
- هذه الظاهرة سميها ب"الإدماج السلبي" هذه الظاهرة ناتجة عن:

1-عدم الإدماج السريع.

2-تركيز المهاجرين في مناطق دون غيرها.

3-العمل الغير الشرعي.

خاتمة

4- تنامي ظاهرة العنصرية والتطرف ما بين المهاجر والمجتمع المستقبل، هذه الظاهرة يجب الانتباه لها لأنها تشكل مشكلة يتنامى مع كل مهاجر جديد ومع كل معيق يلقاه المهاجر للإدماج مهنيًا أولاً ثم اجتماعيًا.

التوصيات:

إن ما نقترحه هنا هي عمليات تعديلية لسياسة الهجرة تأخذ ثلاثة اتجاهات أساسية هي:

- معالجة الاختلال في سياسة الهجرة (الاختيار الانتقائي للمهاجرين المترشحين قبل الهجرة)
- معالجة الاختلال في سياسة الإدماج (معالجة المشاكل والمعوقات التي تتعرض للمهاجرين في سوق العمل).

الاتجاه الأول: تعديل سياسة الانتقاء.

إن هذا الفعل العام يجب أن يكون مرسومًا وفق أهداف عامة وليس مجرد تعديلات جزئية فهنا على هذا المستوى يجب:

- على مستوى سن الهجرة يجب تحفيز المهاجرين الذين يتراوح أعمارهم ما بين 20-30 سنة، ثم وضع سقف عمري لدفع ملفات الهجرة، بالنسبة للمهاجرين المتقدمين في السن 30 سنة وما فوق يجب إجبارهم على عرض وثيقة تثبت امتلاكهم لعرض عمل صالح قبل الهجرة.
- على مستوى المؤهلات العلمية هنا يمكن إضافة مكان الحصول على المؤهل العلمي في شبكة النقاط ذلك بتحفيز أصحاب الشهادات الأوروبية والأمريكية
- توسيع برنامج الخبرة الكندية إلى المسجلين في الجامعات الأمريكية والأوروبية.

خاتمة

- على مستوى اللغة: يجب إجبار المترشح على إتقان اللغة المستعملة في مهنته في الكيبك واقتراح حد أدنى من معرفة اللغة الفرنسية ثم إجبار المهاجرين على اجتياز اختبار لغة قبل الهجرة.

إيجابيات وعيوب هذا الاتجاه:

➤ الإيجابيات المحتملة:

- جذب المهاجرين ذوي حظوظ كبيرة للإدماج.
- جذب مهاجرين صغار في السن لإبقائهم مدة أطول في سوق العمل وقدرتهم على إعادة بناء حياة وظيفية جديدة.

➤ السلبيات المحتملة:

- حصر البلدان المصدرة للمهاجرين.
- عدم إمكانية مراقبة الافراد المرافقين للمهاجرين (الازواج، الاطفال)
- إعادة هيكلة كبيرة للنسيج الاجتماعي للكيبك (إذا اعتمدنا على جذب الأوربيين والأمريكيين فقط).

الاتجاه الثاني: هذا الاتجاه يمكن له معالجة الاختلال الموجود في سياسة الإدماج وذلك بتوفير وقت ثمين للمهاجرين من خلال إيصاله إلى أول عمل له في اقرب وقت ممكن من خلال تركيز عمليات الإعلام والتوعية من خلال ما يلي:

- تثمين برنامج تحسين المستوى اللغوي.
- إعادة هيكلة مصالح المساعدة المهنية للمهاجرين وفق ما تتطلبه حالة المهاجرين وليس وفق مقارنة ثقافية معينة.
- تشجيع المهاجرين على الانتشار في إقليم المقاطعة.
- تشجيع وإشراك الفواعل من القطاع الخاص والشركات في بلورة برامج الإدماج.

خاتمة

إيجابيات وسلبيات هذا الاتجاه:

• **الإيجابيات المحتملة:**

- رفع نسب توظيف المهاجرين.
- الرفع من مردودية مصالح الإدماج.

• **سلبيات محتملة لهذا الاتجاه:**

- تكلفة عالية لهذه البرامج.

الاتجاه الثالث:

هذا الاتجاه يمكن في امكانية وضع برامج جديد للهجرة اقترحه فيما قبل من طرف العديد من الباحثين ، هذا البرنامج يحث السلطات العامة في الكيبك على اعتماد نظام الهجرة على مراحل بحيث يخضع المهاجر لفترة معينة لاختيار إمكانية إدماجه وإذا كانت النتيجة إيجابية فالمهاجر تمنح له فترة إقامة أخرى والعكس صحيح.

في الاخير يمكن لنا طرح الكثير من الأسئلة التي يمكن لها أن تكون محورا لبحوث تالية، على رأسها لماذا تؤكد الكيبك اعتمادها على معايير (المؤهل العلمي، الخبرة) رغم علمها أن هذه المعايير سوف لا يعترف بها؟

لذلك يمكن القول أن المهاجر صاحب الشهادات العليا في بلده يغامر بكل مساره ويهاجر إلى مناطق تكثر فيها المضاربة على رصيده المعرفي، لذلك يجب إعادة النظر في كل هذا خاصة ما يتعلق بدراسة ظاهرة الهجرة وفق مقاربات عقلانية وليس من باب التهديد (الهجرة الغير الشرعية)، أو باب فقدان اليد العاملة (هجرة الأدمغة) لأن الإنسان يبقى موردا نادرا ويجب الحفاظ عليه.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

• القواميس :

- 1- Robert Paul. **Le Petit Robert, dictionnaire**. Paris : L'iris Interactive, 2001

• الكتب :

- 1- B. Birrell, et Isaac E. MC, **L'intégration des immigrants au Canada : tenir compte de la diversité des Compétences**. Paris. OCDE, 2007.
- 2- Durkheim, Émile **le suicide : étude de sociologie** .Paris : presse universitaire de France , collection Quadrige (119), 1990.
- 3- Direction de la recherche et de l'analyse prospective du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, **Caractéristiques de l'immigration au Québec**, Québec : Bibliothèque et Archives nationales du Québec, avril 2011
- 4- J. G Reitz, et R. Banerjee, **Racial Inequality, Social Cohesion and Policy Issues in Canada**, Canada: The Art of the State,. Volume 3, 2007
- 5- Lorient Marc, **Qu'est-ce que l'insertion? Entre pratiques institutionnelles et représentations sociales**. Paris: L'Harmattan, 1999.
- 6- M. Young, **L'immigration : l'Accord Canada-Québec** , Ottawa : Service d'information et de recherche parlementaires, Bibliothèque du Parlement., 2004.
- 7- Milton Gordon, M. Assimilation in American Life. **The Role of Race, Religion and National Origins**. New York: Oxford University Press,. 1964.
- 8- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), **Jobs for Immigrants— Labour Market Integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden**, Paris. Volume 1 , 2007.
- 9- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), **De l'immigration à l'intégration : des solutions locales à un défi mondial, programme Local Economic and Employment Développement**, Paris. 2007.
- 10- OCDE, **Adéquation entre formation et emploi : un défis pour les immigrés et les pays d'accueil Perspectives des migrations internationales**. Partie, vol II, 2007.
- 11- Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales (SOCAIS), **État de situation de l'intervention gouvernementale en matière d'action communautaire** , Québec. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Édition 2005-2006.2006.
- 12- Thomas William, Isaac et Znaniecki Florian. ***Fondation de la sociologie américaine***. Paris: L'Harmattan,. 2000.
- 13- Yannick Resch, **Définir l'intégration? Perspectives nationales et représentations symboliques**. Québec: XYZ éditeur, 2001.

- 1- Aydemir, A., et M. Skuterud, « Explaining the Deteriorating Entry Earnings of Canada's immigrant Cohorts, 1966-2000 . » **Revue canadienne économique**, Canada. Vol : 38, no 2, 2005.
- 2- Bélanger, A., Martel, L. et Caron-Malenfant, É. « Projections démographiques pour le Canada, les provinces et les territoires, 2005-2031 ». **Publication autorisée par le ministre responsable de Statistique Canada, Ministre de l'Industrie**, Canada. Catalogue no : 91-520-XIF, 2005.
- 3- BOURGUIGNON, É, « Le travail en agence, une forme particulière d'emploi », **Alliance de recherche universités-communautés Innovation, travail et emploi (ARUC)**, Québec : cahier de transfert CT-2010-002,2010,
- 4- Bégin, H., « Économie du Québec : les effets pervers du choc démographique sont à nos portes. Il importe d'agir maintenant pour amoindrir les conséquences sur le marché du travail », **Point de vue économique, Desjardins Études économiques**, Canada ,2008.
- 5- Browarski, S. « Du baby-boom au déficit de main-d'œuvre : Pénurie de main-d'œuvre imminente au Québec », **Conférence Board du Canada : Actions stratégiques, Performance et tendances économiques**, Québec .2007..
- 6- Bazergui, André et autres , « Rapport de l'Équipe de travail sur la reconnaissance des diplômes et des compétences des personnes formées à l'étranger, présenté à Mme Lise Thériault, ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles » **Gouvernement du Québec**. Montréal ,2005
- 7- Boudarbat, B. et Boulet, M. 2010,« Immigration au Québec : Politiques et intégration au marché du travail ». **CIRANO**, Québec. rapport de recherche no. 210RP,2010.
- 8- BERNIER, J. « La location de personnel temporaire au Québec : un état de situation », **Relations industrielles**, Québec . vol. 76, n° 2, printemps, 2012.
- 9- Chiswick, B. R., et Miller, P. W, « The International Transferability of Immigrants' Human Capital Skills ». **Institute for the Study of Labor (IZA)**, Germany. Discussion Paper Series no. 2670. 2007.
- 10- Cousineau, J.-M., et Boudarbat, B. « La situation économique des immigrants au Québec », **Relations industrielles**, Québec.vol :64, no : 2, 2009.
- 11- chicha, Marie-Thérèse, et Éric, Charest, «L'intégration des immigrés sur le marché du travail à Montréal : politiques et enjeux ». **Choix IRPP**, vol.14, n o 2, Montréal, 2008.
- 12- Froy, Farese , « De l'immigration à l'intégration : comparaison entre les pratiques locales », **De l'immigration à l'intégration : des solutions locales à un défi mondial**, Paris, OCDE. 2007.
- 13- Fuller, S., et Vosko, L. F., « Temporary Employment and Social Inequality in Canada: Exploring Intersections of Gender, Race and Immigration Status », Social **Indicator Research**, Canada. vol 88, 2008.
- 14- Fuller, S., et Vosko, L. F., « Temporary Employment and Social Inequality in Canada: Exploring Intersections of Gender, Race and Immigration Status ». **Social Indicator Research**, Canada. vol 88 , 2008.
- 15- Gilmore, J., et Le Petit, C,« Les immigrants sur le marché du travail en 2007 : analyse selon la région d'obtention des études postsecondaires », **Statistique Canada, Division de la statistique du travail, document analytique, série d'analyses de la population active immigrante**, Ottawa . 2008

- 16- Green, A. and D. Green. «The Goals of Canada's Immigration Policy: A historical Perspective», Canadian Journal of Urban Research .Canada :Vol 13 , no: 1, Summer ,2004.
- 17- Godin, J.-F. « L'insertion en emploi des travailleurs admis au Québec en vertu de la grille de sélection de 1996 ». Rapport synthèse, Direction de la population et de la recherche du Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, 2004,
- 18- Giguère, S., « L'intégration des immigrants : trouver le bon dosage de politiques pour résoudre un problème de gouvernance », l'immigration à l'intégration : des solutions locales à un défi mondial, Paris, OCDE. 2007
- 19- Galarneau, D., et Morissette, R. « Les immigrants sont-ils perdants ? », Perspective, Canada. Statistique Canada, no. 75-001-XIF Juin 2004.
- 20- Gilmore, J., et Le Petit, C, « Les immigrants sur le marché du travail en 2007 : analyse selon la région d'obtention des études postsecondaires », Statistique Canada, Ottawa. Division de la statistique du travail, document analytique, série d'analyses de la population active immigrante, 2008.
- 21- Godin, J.-F., et Renaud, J., « Work and Immigrants: An Analysis of Employment Activity in the First Ten Years of Establishment in the Montreal Area ». Journal of International Migration and Integration, USA. vol. 6, no. ¾, , 2005.
- 22- Hum, D., et W. Simpson, « Economic Integration of Immigrants to Canada : A Short Survey ». Canadian Journal of Urban Research: The Economics of Immigration and Canada's Cities, Canada :13(1), 2004.
- 23- Hou, F., T. Abada, et Y. Lu, « Leurs propres patrons : les enfants d'immigrants sont-ils plus susceptibles que leurs parents d'être des travailleurs autonomes ? » Statistique Canada, Ottawa. Direction des études analytiques, catalogue 11F0019M no. 341,. 2011.
- 24- Kathleen Lévesque, « Le Québec ne retourne pas aux immigrants toute l'argent reçu d'Ottawa », le devoir, Québec .7 avril.. Version électronique sur Selon le site <http://www.ledevoir.com/politique/quebec/51664/quebec-ne-retourne-pas-aux-immigrants-tout-l-argent-recu-d-ottawa> visité le 15.02.2015 01.30.
- 25- Kapsalis, C., et Tourigny, P, « La durée de l'emploi atypique », Perspective, Canada. Statistique Canada, no 75-001-XIF au catalogue, p11.2004.
- 26- Kapsalis, C., et Tourigny, P, « La durée de l'emploi atypique ». Perspective, Ottawa. Statistique Canada, no 75-001-XIF au catalogue,2004.
- 27- Li, C., Gervais, G., et Duval, A, « La dynamique de la surqualification : les universitaires sous-utilisés au Canada ». Ottawa : Statistique Canada, Document analytique, analyse en bref, division de la statistique du revenu, 11-621-MIF au catalogue – no. 039,. 2006.
- 28- MERCURE, D. « Chapitre 1. Nouvelles dynamiques d'entreprise et transformation des formes d'emploi : du Fordisme à l'impartition flexible » dans L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail, Jean Bernier et al. Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, Québec .2001
- 29- Mutoo, Valentin-Lubuto. « La discrimination à l'égard des minorités visibles sur le marché du travail et son impact sur la rétention de ces populations dans la communauté urbaine de Québec », Approvisionnement et Services Canada Canada Québec,. 2001
- 30- Markova, Irina. « L'immigration bulgare au Québec et ses modes d'intégration au marché du travail », Édition de l'Association socioculturelle bulgare de Montréal, Montréal. Édition : 135. .1996.
- 31- Matte, D., Baldino, D., et Couchesne, R, « L'évolution de l'emploi atypique au Québec », Québec. Rapport de recherche du Comité d'orientation de la recherche appliquée au travail (CORAT), 1998. Disponible sur le Lien internet :

http://www.travail.gouv.qc.ca/publications/rapports/emploi_atypique/atypique.pdf visité le 20.11.2014 à 13h.22 heure de Montréal

32- Organisation de coopération et de développements économiques (OCDE), **Jobs for Immigrants — Labour Market Integration in Australia, Denmark, Germany and Sweden, Paris**, Paris . Volume 1 , 2007.

33- Parent, D., et C. Worswick. « Qualifications et immigration: réforme de la grille d'admission du Québec et composition de la population d'immigrants s'établissant au Québec », **Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations**, Montréal .2004

34- Piché, Victor et Jean Renaud . « Immigration et intégration économique: Peut-on mesurer la discrimination? », **L'annuaire du Québec 2003**, Québec. Éditions Fides, 2003

35- Pratte, A., « Immigration : un faux-fuyant », **La Presse**, Montréal, 17 août, 2007

36- Robert, J. « L'intégration vue du Québec », **Santé, société et solidarité**, Montréal. no 1, 2005

37- Savard, M., « Les projets québécois visant à faciliter l'accès des personnes immigrantes aux professions et métiers réglementés », **Thèmes canadiens**, Québec, édition de printemps 2007.

38- Sébastien Arcand et Michèle Vatz-Laaroussi, « les difficultés d'insertion en emploi des immigrants du Maghreb au Québec. Une question de perspective », **le choix** , Québec .Vol. 15, n o 3, mars 2009 ISSN 0711-0685, 2009.

39- **Statistique Canada, série de documents de travail sur la Dynamique du revenu et du travail**, Ottawa .no 98-01, 75F002M, 1998.

40- Thomas, D., et Rappak, J. P, « Stabilité de l'emploi et adaptation des immigrants : examen des données de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu »,

41- Young, M. « Immigration: l'Accord Canada-Québec », Ottawa. Étude générale, Division du droit et du gouvernement, Bibliothèque du Parlement, 1991

42- Yssaad, L, « Les immigrants sur le marché du travail canadien », Ottawa. **Statistique Canada** , Séries d'analyses de la population active immigrante, Division de la statistique du travail, 2012.

43- Zietsma D, « Les immigrants sur le marché canadien du travail 2006 : premiers résultats de l'Enquête sur la population active du Canada », **Statistique Canada**, Ottawa, Division de la statistique du travail, Document analytique, 2007.

• **المذكرات:**

1- Farrah Bérubé , « média et insertion des immigrants : le cas des récents immigrants latino- américains en processus d'insertion à Québec » .(mémoire de doctorat en communication ,université de Québec à Montréal ,Québec ,2009)

2- Girard, M, « La précarité de l'emploi chez les nouveaux immigrants : une relation non linéaire entre stabilité et qualité ». (Mémoire présenté au Département de sociologie, Faculté des Arts et Sciences, Université de Montréal2002)

3- KOMOE MARAKI, « l'intégration des femmes immigrantes au marché de travail au Québec ». (mémoire de maîtrise ,université de Québec à Montréal ,Québec, canada , 2005

4- Mustapha Belabdi, « communication interculturelle et processus d'intégration des nouveaux immigrants Marocains au Québec », (mémoire de doctorat en communication ,université de Québec à Montréal ,Québec ,2010).

5- Maude Boulet, « L'évolution de la qualité d'emploi des immigrants du Canada par rapport aux natifs : une comparaison interprovinciale ». (Thèse de doctorat, Faculté des études supérieures et postdoctorales, Faculté des arts et des sciences , Université de Montréal, canada , Juin, 2013.)

• التقارير الرسمية :

1- Bureau international du travail (BIT), **Une approche équitable pour les travailleurs migrants dans une économie mondialisée.** Genève, 2004.

2- Citoyenneté et Immigration Canada (CIC), **Faits et chiffres 2011 : Aperçu de l'immigration, Résidents permanents et temporaires.** Ottawa : recherche et évaluation de CIC, 2012.

3- CIC, **Travailleurs qualifiés et professionnels : Qui peut présenter une demande.** 2009, Site internet de CIC. Lien internet : <http://www.cic.gc.ca/francais/immigrer/qualifie/demande-qui.asp>

4- le 25.07.2014

5- CIC, 2009, **Rapport annuel au Parlement sur l'immigration 2009.** Canada, Ottawa : Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux, p 35. Lien internet : http://www.cic.gc.ca/Francais/pdf/pub/immigration2009_f.pdf : 21.07.2014.

6- CIC, **Rapport annuel au Parlement sur l'immigration 2007.** Ottawa : Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux, 2007 , Lien internet : http://www.cic.gc.ca/francais/pdf/pub/immigration2007_f.pdf visité le 20.07.2014 a 22h.30

7- Conseil de l'Union européenne, , **Le programme de La Haye : renforcer la liberté, la sécurité et la justice dans l'Union européenne,** Bruxelles. 2004

8- Citoyenneté et Immigration Canada (CIC), **Rapport sur les plans et priorités 2007-2008,** Ottawa, 2007.

9- Citoyenneté et Immigration Canada (CIC), , **Rapport sur les plans et priorités 2005-2006.,** Ottawa. 2005.

10- CIC, **Les immigrants récents des régions métropolitaines : Montréal – Un profil comparatif d'après le recensement de 2001.**Ottawa : Préparé par Recherche et statistiques stratégiques en collaboration avec Informetrica Limited, 2005,» disponible sur le Lien internet :

11- <http://www.cic.gc.ca/Francais/pdf/recherche-stats/2001-montreal.pdf>

12- Confédération des syndicats nationaux (CSN), , **Mémoire de la Confédération des syndicats nationaux», présenté à la Commission de la culture dans le cadre de la consultation générale sur le document La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010,** ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, 2007.

13- Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ), **Recension des bonnes pratiques en matière de reconnaissance d'une équivalence de diplôme et de formation acquis hors du Québec,** Montréal. 2006.

14- Conseil interprofessionnel du Québec (CIQ), **Mémoire du Conseil interprofessionnel du Québec,** Présenté à la Commission de la culture dans le cadre de la consultation générale sur le document La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008–2010, Québec. Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. 2007.

15- Confédération des syndicats nationaux (CSN), **Mémoire de la Confédération des syndicats nationaux», présenté à la Commission de la culture dans le cadre de la**

consultation générale sur le document La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010, Québec. Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, 2000.

16- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), **Mémoire de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse**, présenté à la Commission de la culture dans le cadre de la consultation générale sur le document La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, Montréal 2007.

17- Direction de la recherche et de l'analyse prospective du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, **Caractéristiques de l'immigration au Québec**. Québec :Micc, avril 2015
<http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/planification/caracteristiques-immigration-20122015.pdf> visité le 03.03.2015 à 16.32.

18- Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ), « **Consultation générale sur la planification de l'immigration au Québec pour la période 2008- 2010** », mémoire présenté à la Commission de la culture dans le cadre de la consultation générale sur le document La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010, Québec. ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, 2007.

19- Institut de la statistique du Québec, **Perspectives démographiques du Québec et des régions, 2006-2056**. Édition 2009, 2009. Lien internet :

http://www.stat.gouv.qc.ca/publications/demograp/pdf2009/perspectives2006_2056.pdf

20- Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, **Des valeurs partagées, des intérêts communs**. Québec.2004,

21- Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), **Plan stratégique du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport 2005-2008**, Québec. 2005.

22- Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), **État de la formation de base des adultes au Québec**, Québec. 2005

23- Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI) , **Immigrants gens d'affaires : Choisissez le Québec !**, Québec. 5e édition. 2003.

24- Ministère de l'Immigration et des Communautés Culturelles (MICC), **La pleine participation à la société québécoise des communautés noires. Des valeurs partagées, des intérêts communs**. Québec: Les Publications du Québec, 2005.

25- Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC, **Plan d'immigration du Québec pour l'année 2007**, Québec. 2006.

26- Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) , **Répertoire des organismes partenaires du Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles**, Québec. 2006.

27- Ministère des Finances du Québec, **Plan budgétaire 2007-2008 du Gouvernement du Québec**, Québec. Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2007.

28- Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), « **Allocution de madame Yolande James, ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles, lors du dévoilement du Plan d'immigration du Québec pour l'année 2008 auprès des représentants des médias** », Québec, 1er novembre. 2007

29- Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration (MRCI), **Des valeurs partagées, des intérêts communs — Pour assurer la pleine participation des**

Québécois des communautés culturelles au développement du Québec, Direction des Affaires publiques et des communications, Québec, 2004.

30- Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), Rapport annuel de gestion 2006-2007, Québec, 2007.

31- Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), Allocution de Lise Thériault, ministre de l'Immigration et des Communautés culturelles, dans le cadre de l'étude des crédits budgétaires du ministère, à la Commission de la culture, Québec, 27 mai. 2005.

32- Ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC), Projets visant à faciliter l'accès aux professions et métiers réglementés, mis en œuvre par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, 2007.

33- OCDE Études économiques de l'OCDE, Migrations internationales : contexte économique et implications.: Canada : Chapitre 3. 2003.

34- OCDE, Adéquation entre formation et emploi : un défis pour les immigrés et les pays d'accueil, Perspectives des migrations internationales. Partie II, 2007.

35- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), De l'immigration à l'intégration : des solutions locales à un défi mondial, programme Local Economic and Employment Development, Paris. 2007.

36- Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), De l'immigration à l'intégration : des solutions locales à un défi mondial, programme Local, Economic and Employment Development, Paris. 2007.

37- Ordre professionnel des technologistes médicaux du Québec (OPTMQ), مذكرة إلى لجنة الثقافة المتعلقة بالتخطيط للهجرة Québec pour la période 2008-2010, présenté à la Commission de la culture dans le cadre de la consultation générale sur le document La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. Québec ,2007.

38- Office des professions du Québec (OPQ), مذكرة مقدمة إلى فريق العمل على الوصول إلى المهن والمهاتر المنظمة, Montréal. 2004.

39- Statistique Canada, Portrait de la population canadienne en 2006, selon l'âge et le sexe, Recensement de 2006 . Canada : Publication Ottawa autorisée par le Ministre de l'Industrie, catalogue no. 97-551-XIF2007

40- Statistique Canada, L'évolution de la population active au Canada, Recensement de 2006 . Ottawa Canada : Publication autorisée par le Ministre de l'Industrie, catalogue no. 97-559-X, 2008

41- Statistique Canada, Portrait de la population canadienne en 2006, Recensement de 2006.Ottawa : catalogue no 97-550-XIF , 2007.

42- Statistique Canada, L'évolution de la population active au Canada, Recensement de 2006. Canada : Ottawa, Publication autorisée par le Ministre de l'Industrie, catalogue no. 97-559-X, 2008.

43- Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI), L'immigration et l'intégration au Québec : trop peu et bien tard, il faut agir !, mémoire présenté à la Commission de la culture dans le cadre de la consultation générale sur le document La planification de l'immigration au Québec pour la période 2008-2010. Québec. Québec : ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles. 2007.

44- Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI), , « Un budget hostile à l'intégration des immigrants », Québec .communiqué de presse, 24 mai, 2007.

• المواقع الالكترونية الرسمية :

- 1- « Congrès du travail du Canada Les travailleurs et les travailleuses étrangers temporaires et la Convention 105 de l'OIT sur l'abolition du travail forcé, (2010) ». sur le site : <http://www.congresdutravail.ca/sites/default/files/2010-iloarticle22-c105-cleletter-fr.pdf> visité le 12/10/2014 à 10.36.
- 2- « Charte de la langue française », Tiré de site http://www2.publicationsduquebec.gouv.qc.ca/dynamicSearch/telecharge.php?type=2&file=/C_11/C11.html visité le 03.01.2015 .
- 3- « CIC, Document d'information Planification des niveaux d'immigration de 2014 Consultations auprès du public et des intervenants »: sur le site <http://www.cic.gc.ca/francais/ministere/media/documents-info/2013/2013-06-21.asp> 15.02.2015 à 21.41 heure de Canada
- 4- « Diversité ethniques et immigration ,Statistique Canada » , Selon le site internet <http://www.statcan.gc.ca/pub/11-402-x/2012000/chap/imm/imm-fra.htm?fpv=30000> Visité le 22.11.2014 a 00.26 heure de Montréal
- 5- « Direction de la recherche, de la prévention et de la qualité, Agences de placement de personnel : profil de leurs salariés les plus à risque d'infractions à la Loi sur les normes du travail ,. Montréal, octobre 2013 » via le lien : http://www.cnt.gouv.qc.ca/fileadmin/pdf/enquetes-et-echerches/2013/Rapport_CNT29_octobre_2013_LB.pdf visité le 12.10.2014 à 11.36.
- 6- « La logique d'Aristote » Selon le site http://commonweb.unifr.ch/artsdean/pub/gestens/f/as/files/4610/9664_095718.pdf visité le 20.03.2015 a 20.03 heure de Montréal.
- 7- « Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés » : le site <http://laws-lois.justice.gc.ca/PDF/L-2.5.pdf> le 15.02.2015 a 00.20 heure de Montréal
- 8- « Micc, **Caractéristique de l'immigration au Québec**, Québec, Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion , avril 2011 » accessible sur le site <http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/planification/caracteristiques-immigration-20122015.pdf> visité le 02.02.2015.
- 9- « Micc , **Immigrants selon le groupe d'âge**. Québec, Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion ,2013 p 22 » accessible sur sur le site : <http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/migration/internationales-interprovinciales/604.htm> visité le 02.02.2015.
- 10- « Présence en 2013 des immigrants admis au Québec de 2002 à 2011 » sur le site http://www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-tatistiques/PUB_Presence2013_admisQc_02_11.pdf
- 11- « Revenu Québec réclame 8m dollars à Sami fruits » selon le site <http://www.lesaffaires.com/secteurs-d-activite/commerce-de-detail/revenu-quebec-reclame-8m-a-sami-fruits/574505> visité le 20.03.2015 à 13.00 heure de Montréal
- 12- « Statistique Canada définitions des concepts Site de Statistique Canada », selon le site : <http://www.statcan.ca/francais/concepts/defintions/immigrationJhtm> . Consulté le 19 juin 2014.
- 13- « Site de la Statistique canada » : <http://www.statcan.gc.ca/pub/81-004-x/def/4068739-fra.htm> .visité le 05.08. 12h.00 heure de Canada (Québec).

14- « Statistique Canada « Services d'emploi », Bulletin de service, n° 63- 252-X au catalogue, 2010, [en ligne], » adresse URL : <http://www.statcan.gc.ca/pub/63-252-x/63-252-x2012001-fra.pdf> visité le 12.10.2014.

15- « Ville de montréal, **Portraits démographiques Coup d'oeil sur les immigrants nés en Algérie.Montreal** : Division des affaires économiques et institutionnelles ,Mai 2010 , » selon le site : http://ville.montreal.gc.ca/pls/portal/docs/page/mtl_stats_fr/media/documents/ALG%C9RIE.PDF visité le 14.09.2014 a 20.55.

• لقاءات وحوارات

- 1- لقاء مع ابراهيم مهاجر جزائري عامل لدى وكالة التشغيل efficacité قهوة السفير جون تالون منتريال كيبك كندا على الساعة 22.30.
- 2- تصريح لمايكل مهاجر من هاييتي عامل في وكالة globale للتشغيل ، شركة اغرو ميكس ، 02.11.2014، على الساعة 22.00.
- 3- تصريح لأيمن مهاجر تونسي عامل في وكالة التشغيل efficacité في اغرو- ميكس ، مونتريال ، 22.12.2014، على الساعة 22.45.
- 4- Mustapha boucheref, **séries des cours en méthodologies**, Alger : école nationales supérieure des sciences politiques, ben aknoute, Algérie ,2014/2013
- 5- لقاء مع ماسينييسا : مهاجر جزائري ، قهوة السفير ، جون تالون منتريال ، الكيبك ، 20.02.2015 على الساعة 19.25

الملاحق

الملاحق

1. امثلة عن تطبيقات الدخول لوكالة التشغيل (بالفرنسية و البرتغالية وكالة « efficacité »

EP
EFFICACITÉ DU PERSONNEL

EFFICACITÉ DU PERSONNEL
2348 Jean Talon est Bureau 400
Montréal (QC) H2E 1V7
Tel: (514) 998-2348 Fax: (514) 723-6869
Courriel: Efficacite.rh@hotmail.com
Site web: http://www.efficacit.com/

INFORMATIONS PERSONNELLES DATE.....

NOM : PRENOM :
ADRESSE :
VILLE : PROVINCE : CODE POSTAL :
NUMERO CELLULAIRE :
ADRESSE E-MAIL :

AVEZ-VOUS LE DROIT DE TRAVAILLER AU CANADA? OUI NON
POSSEDEZ VOUS UN PERMIS DE CONDUIRE? OUI NON
SI OUI PRECISEZ LA/LES CLASSES :
LE METRO LE PLUS PROCHE DE CHEZ VOUS :

DISPONIBILITÉS
POSTE DEMANDE : DISPONIBLE APARTIR DE :
VEUILLEZ COCHER LES CASES SUIVANTES :
VOUS DESIREZ TRAVAILLER A :
Temps plein Temps partiel Permanent Temporaire
VOUS DESIREZ TRAVAILLER DE :
Jour Soir Nuit
VOUS DESIREZ TRAVAILLER LE :
LUNDI MARDI MERCREDI JEUDI VENDREDI SAMEDI DIMANCHE
SALAIRE DEMANDE :



2348 Jean Talon Est - suite 400
Montréal (Qc) H2E1V7
Courriel: efficacite.rh@hotmail.com
Site Web: <http://www.efficait.com/>

DEMANDA DE TRABAJO

Nombre: Apellido:
Dirección: Ciudad:
Código Postal:
Correo Electrónico:

#TELÉFONO: NÚMERO CELL: _____

Usted tiene el derecho de trabajar en Canadá? Si No

Tiene Permiso de Conducir? Si No

Que clase?

Cuál es el metro más cercano a su casa? 

Disponibilidad: Día (Entre 6:00am - 3:30pm) _____
 Tarde (Entre 1:30 - 6:30 pm) _____
 Noche (6:30 pm - 7:00 am) _____

Usted desea un trabajo: Tiempo completo Permanente
 Tiempo parcial Temporal

Días de disponibilidad: Lunes a Viernes
 Sábado y Domingo

Por favor preparar dos piezas de identidad para completar esta demanda.

2. عملية جدولة معطيات البحوث الميدانية

← جدولة معطيات البحث الميداني _ المهاجرين الجزائريين في مدينة مونتريال

A – selon le sexe.

Sexe	Homme	Femme	Totale
nombre	52	27	79

2- selon l'âge

Age	20-45 ans	46-50 ans	50 ans et plus	Totale
Nombre	58	19	2	79

La situation familiale

Situation	Célibataire	Marié(e)	Autre cas	Totale
Nombre	22	48	9	79

3- selon le niveau d'étude.

Niveau d'étude	Collégiale	Universitaire	Sans niveau	Totale
	5	73	2	79

4- selon le domaine d'étude en Algérie

Domaine d'étude	Scientifiques	Techniques	Lettres et sciences sociales	Totale
nombre	38	26	15	79

Les langues maitrisées

Les langues	Français	Anglais	Les deux	Totale
nombre	54	17	8	79

L'expérience du travail en Algérie

La durée de l'expérience	1 ans et mois	1-3 ans	3-5 ans	5ans et plus	Totale
	10	3	63	3	79

Situation sur le marché du Travail.

Situation	Chômeur(e)	Travailleur(s)	Autres cas	Totale
	27	24	28	79

Relation entre études réalisées en Algérie et le travail actuel.

الملاحق

Relation	Forte	Faible	Aucune relation	Totale
	2	13	64	79

Relation entre l'expérience(s) réalisées en Algérie et le travail actuel.

Relation	Forte	Faible	Aucune relation	Totale
	5	21	53	79

Secteurs d'activité actuelle

Secteur	Industrie	Service	Libérale	Totale
Nombre	09	44	26	79

Langue de travail.

Langue (s) du travail	Français	Anglais	Français/ Anglais	Autre(s)	Totale
	36	3	2	38	79

Typologie de travail.

Typologie de travail	Permanant	Temporaire	Libérale	Totale
	11	42	26	79

Relation entre le salaire et les efforts de travail.

Satisfaction	Oui	Non	Un peut	Totale
Nombre	08	69	02	79

Les cas de discrimination

Les cadres de la discrimination	En milieu de travail	En demandant le travail	Dans les relations socioprofessionnelles	Jamais	Totale
Nombre	02	48	14	15	79

Les moyennes de recherche du travail.

La moyenne	Un Cv	Bouche Oreille	Connaissances	D'une manière personnelle	Totale
Nombre	3	61	13	2	79

الملاحق

← جدولة معطيات التحقيق الميداني _ عمال اربع وكالات تشغيل في مونتريال -

1. Selon le sexe.

Agence / sexe	Homme	Femme	TOTAUX	NOTE
Globale	30	90	120	
Efficacité personnel	173	12	185	
Frigora	145	83	228	
Khaled	78	8	86	
Totaux	426	193	619.	

2. Selon l'âge

Agence /niveau d'étude	18/25 ans	26/45 ans	45/60 ans	Totaux
Globale	43	57	20	120
Efficacité personnel	102	58	25	185
Frigora	196	18	14	228
Khaled	47	23	16	86
Totaux	388	156	75	619

3. Selon le niveau de scolarité

Agence /niveau d'étude	Collégiale	Universitaire			Sans formation	Totaux
		1 siècle	2 siècles	3 siècles		
Globale	8	87	16	2	7	120
Efficacité personnel	3	104	39	1	38	185
Frigora	34	175	9	0	10	228
Khaled	6	68	8	1	3	86
totaux	51	434	72	4	58	619

4. selon le temps écoulée au Québec .

Agence / temps écoulé	Moins de 2 ans	2 ans /5 ans	Plus de 5 ans	Totaux
Globale	104	16	0	120
Efficacité personnel	163	17	5	185
Frigora	202	11	15	228
Khaled	68	12	6	86
Totaux	537	56	26	619

الملاحق

5. selon le statut d'immigrant.

Agence /statut s'immigrants	Immigrants	Natif	Immigrants ayant la citoyenneté canadienne	Totaux	
Globale	118	0	2	120	
Efficacité personnel	179	0	6	185	
Frigorat	224	0	4	228	
Khaled	85	0	1	86	
Totaux	606	0	13	619	

6. La durée de travail dans l'agence.

Agence / durée	Moins de 12 mois	1 ans /3ans	Plus de 3 ans	Totaux
Globale	24	70	26	120
Efficacité personnel	153	21	11	185
Frigorat	212	9	7	228
Khaled	80	4	2	86
Totaux	469	104	46	619

7. Les salaires

Agence / durée	10.50\$ à 11 \$	11.50 \$ à 12 \$	12.50\$ à 13 \$	Totaux
Globale	97	13	10	120
Efficacité personnel	179	3	3	185
Frigorat	4	0	0	228 (ils payent a 8.50 cent)

الملاحق

Khaled	75	7	4	86
Totale	335	23	17	619 mois Frigorat

8. Evolution des salaires

Agence / durée	Moins de 12 mois	1 ans /3ans	Plus de 3 ans	Des tous	Totaux
Globale	0	29	17	74	120
Efficacité personnel	10	11	29	135	
Frigorat	3	5	10	210	225
Khaled	0	2	6	78	86
Totaux	13	47	62	497	619

❖ كل هذه الارقام وفق معطيات الدراسات الميدانية التي قمنا بها



Service de la diversité sociale et des sports
Cabinet de la directrice
801, rue Brennan, 5^e étage
Pavillon Duke Nord
Montréal (Québec) H3C 0G4

Le 24 juillet 2014

Monsieur Merzouk Dahmoun
Village Ait Ifrek Maatkas
Tizi Ouzou
Algérie
15017

Courriel : foxmovies74@live.fr

N/Réf. : DG-DM-SQV-140-138 / 2014-10277

OBJET : Réponse à votre demande d'information relativement aux politiques d'intégration

Monsieur,

Votre demande d'information adressée au maire de Montréal nous a été transmise le 30 juin dernier. Vous souhaitez obtenir de l'aide en vue de vous orienter sur un thème de recherche dans le cadre de votre maîtrise s'intitulant « Évaluation des politiques d'intégration, étude de cas sur l'intégration des immigrants algériens au marché du travail à Montréal ».

La Ville de Montréal accueille chaque année un nombre important de personnes immigrantes de toutes origines, dont celles provenant de l'Algérie. Certaines sources statistiques dressent un portrait de cette immigration concernant plusieurs sujets. Toutefois, celui de l'emploi est certes le plus difficile à documenter. Voici tout de même quelques liens qui pourront vous être utiles :

<http://www.statcan.gc.ca>
<http://ville.montreal.qc.ca/montrealenstatistiques>
<http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca>

Également, vous trouverez en pièce jointe à cette lettre, un document présenté dans le cadre du programme *Cités interculturelles* du Conseil de l'Europe. Vous pourrez ainsi prendre connaissance des principales orientations et actions de la Ville de Montréal en matière de relations interculturelles, d'intégration des personnes immigrantes et de lutte au racisme et à la discrimination.

...2

Monsieur Merzouk Dahmoun

-2-

Le 24 juillet 2014

Enfin, nous profitons de l'occasion pour vous souhaiter du succès dans vos études. Si vous réalisez votre projet de poursuivre vos travaux à l'Université de Montréal et avez besoin d'autres informations, nous vous invitons à communiquer avec Mme Claire Bradet, conseillère en développement communautaire au Service de la diversité sociale et des sports, dont voici l'adresse courriel clairebradet@ville.montreal.qc.ca.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur, nos salutations distinguées.

La directrice,



Johanne Dérôme

CB/fd

p. j. (1)

c. c. Cabinet du maire – Correspondance
Mme Fadima Diallo
Responsable du soutien aux élus

جامعة مولود معمري - تيزي وزو -

كلية الحقوق و العلوم السياسية

مدرسة الدكتوراه في القانون و العلوم السياسية

تخصص: سياسة عامة

مشروع مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم السياسية

إستمارة إستبيان موجهة للمهاجرين
الجزائريين المقيمين في مونتريال

تحت إشراف :

❖ أ.د. بغزوز عمر.

إعداد الطلب :

❖ دحمون مرزوق

السنة الدراسية: 2014 - 2015

في إطار تحضير مذكرة ماجستير في العلوم السياسية في جامعة مولود
معمر ي تيزي وزو، الجزائر تحت عنوان:

"أثر سياسة الهجرة على تشغيل المهاجرين في الكيبك"
دراسة حالة المهاجرين الجزائريين في مونتريال
2013-2009

نرجو منكم سيداتي، سادتي، التفضل بالإجابة عن الأسئلة بكل موضوعية
وذلك لتسهيل عملية الجدولة.
إذا كنت:

- جزائري / جزائرية
- مهاجر دائم (فئة العمال المحترفين)
- مقيم في مدينة مونتريال.
- مهاجر منذ 2009.

نرجو منكم التفضل و الإجابة عن هذه الأسئلة.

شكرا على مشاركتكم
دحمون مرزوق

الملاحق

معلومات شخصية:

- 1- الجنس: ذكر أنثى
- 2- العمر: 45 - 20 60 - 46 60 و أكثر
- 3- الحالة العائلية: متزوج أعزب حالة أخرى
- 4- الشهادات و المؤهلات المحصل عليها في الجزائر
ما هو مستوى تعليمكم: ثانوي
جامعي
دون تعليم
- ميدان الدراسة: آداب علوم دقيقة تقني

اللغة المتحكم فيها:

- فرنسية إنجليزية الاثنين معا لا أتحكم فيهما

مدة الخبرة العملية في الجزائر:

- أقل من سنة 1 إلى 3 سنوات 3 إلى 5 سنوات 5 سنوات وأكثر

الحالة في سوق العمل(في الكيبك):

- الحالة المهنية: بطل عامل حالات أخرى

العلاقة ما بين دراستك السابقة وعملك الحالي

- قوية ضعيفة لا علاقة

العلاقة ما بين خبرتك المهنية قبل الهجرة وعملك الحالي:

- قوية ضعيفة لا علاقة

طبيعة العمل الذي تزاوله في كندا:

- صناعة خدمات عمل حر

الملاحق

لغة العمل السائدة اثناء العمل :

فرنسية إنجليزية الاثنين معا لغات أخرى

نوع العمل:

دائم مؤقت حر

هل تعتبر هذا العمل:

مناسب لمؤهلاتك العلمية.....

هل راتبك يتناسب مع مجهود العمل اليومي الذي تقوم به.....

نعم لا نوعا ما

هل تعرضت لحالات من العنصرية؟

في العمل
 في طلب العمل
 في علاقات العمل
 أبدا

ما هي الوسيلة أو الوسائل التي تعتمد عليها في البحث عن العمل.

سيرة ذاتية
 إعلانات
 معارف شخصية
 شخصيا

ماذا تعرفون عن برامج الإدماج في سوق العمل.....

هل استفدت من برامج دعم تشغيل المهاجرين.....

شكرا على مشاركتكم

دحمون مرزوق

المُلخَص

المخلص :

هذا البحث هو محاولة منا لقياس مدى إدماج المهاجرين في سوق العمل في "الكيبك"، ذلك بأخذ عينة تشمل المهاجرين الجزائريين الذين وصلوا الى مدينة مونتريال عام 2009.

فرغم أن "الكيبك" تستقطب في كل عام أعداد هائلة من المهاجرين ، إلا أنهم يجدون صعوبات كبيرة في الاندماج المهني و الاجتماعي لذلك قامت السلطات الفيدرالية و الخاصة بمقاطعة "الكيبك" بإعداد برامج إدماج مختلفة خاصة بالمهاجرين، لكن هذه السياسات لا تزال محدودة قياسا بعدد العاطلين عن العمل من بين المهاجرين.

عدم الاعتراف لا بالشهادات العلمية و لا بالخبرات الاجنبية تعد من اكبر التحديات التي تواجه الداخل لسوق العمل في الكيبك، هذا رغم كون هذه النقاط تعد ركيزة شبكة النقاط المعتمدة من طرف مصالح الهجرة .

هل يؤثر هيكل سوق الشغل في الكيبك في الادماج المهني للمهاجر نقطة هامة اخرى درسناها على مستوى نظري من خلال بعض المؤشرات التي اوصلتنا الى حقيقة ان المهاجر يعتبر ضحية سوق عمل تسوده خصائص لعل اهمها انعدام الثقة في المردود الشخصي للمهاجر، ما جعل منهم يعانون من تخفيض للمستوى و ضعف في الاجور ونزوح الى العمل المؤقت ، هذا ما بيناه وفق معطيات ميدانية.

فمثال عن ذلك المهاجرين الجزائريين ورغم مستواهم التعليمي الكبير إلا أن إدماجهم يعد ضعيفا. لذلك نقترح إعادة النظر في سياسة الهجرة و تكييفها مع متطلبات ادماج المهاجرين وليس على اساس اديولوجي مبني على اللغة.

الكلمات المفتاحية:

المهاجرين، ادماج المهاجرين ، سياسة الهجرة ، المهاجرين الجزائريين الكيبك، مدينة مونتريال ، برامج الإدماج ، كندا،سوق التشغيل في كندا ،شبكة النقاط ،الاقليات الكبرى .

Résumé.

Cette recherche est une tentative pour mesurer l'ampleur de l'intégration des immigrants sur le marché du travail au Québec, en prenant un échantillon d'immigrés algériens qui sont arrivés dans la ville de Montréal en 2009.

Bien que le Québec attire chaque année un très grand nombre d'immigrants, mais ils trouvent de grandes difficultés dans l'intégration professionnelle et sociale de sorte que les autorités fédérales et provinciale «Québec» installer un arsenal des différents programmes dans ce sens, mais ces politiques sont encore limitées par rapport au nombre de chômeurs chez les immigrants.

La non-reconnaissance des diplômes et des expériences étrangère sont les plus grands défis qui bloque l'immigrant a la rentré du marché du travail au Québec, et ce malgré le fait que ces points sont des points d'intérêt, dans la grille de sélection instauré par les autorités.

Est que la structure de marché du travail au Québec joue un rôle dans l'intégration professionnelle des immigrants ? une relation importante étudié au niveau du théorique à travers quelques indicateurs qui nous ont amenés au fait que l'immigrant est la victime d'un marché du travail dominé par des différentes caractéristiques dont la plus importante est l'absence de confiance dans le profil de rendement des immigrants, ce qui est traduis a des situation de surqualification et une faiblesse des revenus et la précarité du travail , une conclusion appuyée aussi a travers une étude et e l'enquête mené par nous sur plus de 619 immigrants travaillent dans quatre agences de placement situées à Montréal .

Par exemple, pour les immigrés algériens, malgré un niveau de scolarité élevé et une grande maîtrise de la langue française, mais l'intégration professionnelle reste faible.

Donc, nous vous suggérons de réexamen la politique d'immigration et de l'adapter aux exigences de l'intégration des immigrants basant sur leurs potentiel et leur capitale humain et non sur une base idéologique fondée sur la langue française.

Mots clés : Intégration, immigration, marché du travail, politique d'intégration, politique d'immigration, Québec, Montréal.

Abstract :

This research is an attempt to measure the extent of the integration of immigrants in the labor market in Quebec. This is done by taking the sample of the Algerian immigrants who arrived to the city of Montreal in 2009.

Although Quebec attracts, every year, a huge number of immigrants, they find enormous difficulties in professional and social integration. This is the reason why the federal and private authorities of the province of Quebec prepared various programs of integration for the immigrants. However, these policies are still limited compared with the number of the unemployed among the immigrants.

The non-recognition of the scientific diplomas and foreign expertise is among the biggest challenges that face anyone entering the labor market in Quebec. This despite the fact that these aspects are the pillar of the network-based points used from of the immigration agency.

Does the structure of the labor market in Quebec affect the professional integration of the immigrant? is the other important point that we studied at the theoretical level through some indicators that brought us to the fact that the immigrant is the victim of a labor market dominated by many characteristics, the most important is, perhaps, the lack of confidence in the yield profile of the immigrants, making them suffer from a reduction in the level and weakness in wages and going towards the temporary work, this is what we have pointed out using the field data.

The Algerian immigrants' integration, for example, despite their significant level of education, is weak. Therefore, we suggest a reconsideration in the immigration policy and adapt it to the requirements of the integration of immigrants and not to an ideological basis built on language.

Key words: immigrants, integration of immigrants, politics of immigration, Algerian immigrants, Quebec, Montreal City, politics of integration, Canada, labor market in Canada, network points, major minorities.

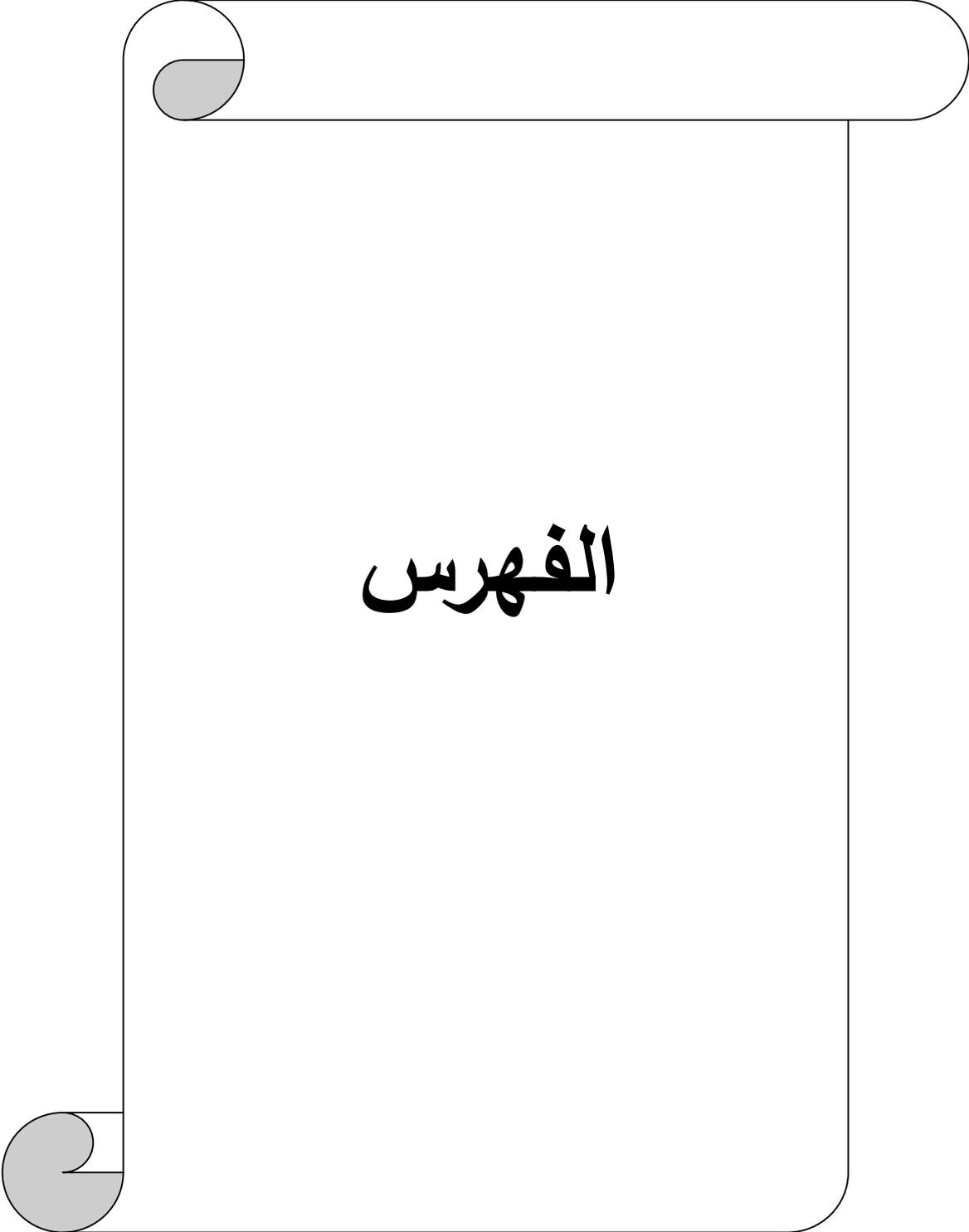
Résumé en berbère :

Anadi-agi yettmalled ankcum n yimnigen di suq umahil di « Québec-Kibek », ihi neddmed kra imnigen izayriyen i d yewden gher « Montréal-Moriyal » deg usseggas n 2009.

Ghes akken « Québec- Kibek » kečmen-tt-id atas n yimnigen yal asseggas, lama3na ttafen atas n wuguren deg wayen ye3nan anekcum deg umahil d tmeti, ghef aya id ihegga Udabu Afidirali n « Québec- Kibek » yiwen n wahil ye3nan ay-agi. Lama3na anect-agi ur d yewwi ara immi yella atas n wid ur nes3i ara amahil ger imnigen –agi.

Yiwen ger wuguren yettmagaren imnigen di « Québec- Kibek » d win ye3nan tugayin n igardasen d temusniwin tibaraniyin ghes akken dayen yes3an atas leqima gher srafes n imnigen .

Nezmer ad n inni d akken suq umahil di « Québec- Kibek » icud gher unekcum deg umahil n yimnigen. Ihi ghef tghuri n tedyant-agi nezmer ad n inni d akken imnigen ruhen d asfel imi yiwen ur yettamen tamusni-nsen ; dayen I tenyeğğan ad xedmen sleqella n yidrimen yerna ay-agi t- beggen-tt-id yiwet n tyuri ghef asental-agi.



الفهرس

الفهرس

.....	اهداء
.....	كلمة شكر
.....	شكر و عرفان
.....	قائمة المختصرات
.....	قائمة الجداول
.....	قائمة الاشكال
.....	قائمة الملاحق
.....	خطة الدراسة
2.....	مقدمة
4.....	أهمية الموضوع
4.....	أسباب اختيار الموضوع
5.....	الدراسات السابقة
7.....	الإشكالية
8.....	الفرضيات

8.....	الإطار المكاني و الزماني للدراسة.....
10.....	منهجية الدراسة.....
11.....	الإطار النظري للدراسة.....
12.....	دراسة الحالة.....
12.....	خطة الدراسة.....

الفصل الاول :الهجرة و الادمج المهني للمهاجرين الى الكيبك كندا

18.....	مقدمة الفصل
19.....	المبحث الاول مدخل مفاهيمي.....
19	الفرع الاول : تحديد المصطلحات
19.....	✓ المهاجر
20.....	✓ منهج تحليل سوق العمل
20.....	✓ الخبرة المهنية
20.....	✓ الاقليات الكبرى
21.....	✓ الادمج المهني
22.....	✓ العمل
22.....	الفرع الثاني : النظريات المفسرة للادمج المهني
23.....	✓ المدرسة التقليدية لدوركايم
25.....	✓ مدرسة شيكاغو
26	✓ حلقة العلاقات العرقية.....
30	المبحث الثاني سياية الهجرة للكيبك

- الفرع الاول : الاطار العام لسياسة الهجرة في الكيبك32
- الفرع الثاني : شبكة النقاط و اختيار المهاجرين في الكيبك.....37
- الفرع الثالث : التعاون الكندي-الكيبك- في مجال الهجرة.....38
- المبحث الثالث :سياسة ادماج المهاجرين في الكيبك..... 42
- الفرع الاول :الاطار العام لسياسة الادماج المهني للمهاجرين في الكيبك..... 42
- الفرع الثاني : فواعل وتمويل سياسة الادماج المهني المهاجرين في الكيبك.....44
- الفرع الثالث : برامج الادماج المهني للمهاجرين في الكيبك.....50
- الفرع الرابع : دراسة تحليلية لمدى تناسق كل من سياستي الهجرة و الدماج المهني
للكيبك61
- خاتمة الفصل.....67
- الفصل الثاني : المهاجرين و سوق العمل في الكيبك (كندا)**
- مقدمة الفصل.....69
- المبحث الاول : واقع المهاجرين في سوق العمل في الكيبك و كندا72
- الفرع الاول: واقع تشغيل المهاجرين في الكيبك و كندا75
- الفرع الثاني :نوعية الاعمال الممارسة من طرف المهاجرين في الكيبك.....79
- الفرع الثالث : تناسب العمل مع مؤهلات المهاجر (تقليص المستوى).....84
- الفرع الرابع : اجور المهاجرين في الكيبك.....89
- المبحث الثاني : دراسة واقع عينة من العمال المهاجرين في الكيبك -4 وكالات
تشغيل (619 مهاجر).....92

92.....	تمهيد
98.....	الفرع الاول : تطور ونشأة خدمات وكالات التشغيل
100.....	الفرع الثاني : خطوات الدراسة
102.....	الفرع الثالث : المعاينة واختيار العينات
106.....	الفرع الرابع : تفاصيل الدراسة
124.....	الفرع الخامس : خلاصة و استنتاجات
126.....	خاتمة المبحث
127.....	خاتمة الفصل
الفصل الثالث :دراسة ميدانية لواقع المهاجرين الجزائريين في مونتريال-79 مهاجر	
ممن وصلوا الى الكيبك عام 2009	
129.....	تمهيد
129.....	المبحث الاول: منهجية الدراسة و المعاينة
129.....	الفرع الاول :منهجية الدراسة
133.....	الفرع الثاني :عملية المعاينة و الاستبيان
139.....	المبحث الثاني :عرض البيانات و استخلاص استراتيجيات الادماج
139.....	الفرع الاول : عرض البيانات
163.....	الفرع الثاني تحليل البيانات و الاستنتاجات
166.....	خاتمة الفصل
168	خاتمة عامة

الفهرس

177.....	قائمة المراجع
187.....	الملاحق
215.....	الملخص بالعربية
216.....	الملخص بالفرنسية
217.....	الملخص بالإنجليزية
218.....	الملخص بالأمازيغية
220.....	فهرس المحتويات