

EMPLOYABILITÉ DES PERSONNES RÉFUGIÉES :

Obstacles systémiques : des voies pour les dénouer?

Marie-Jeanne BLAIN (InterActions, CIUSSS du Nord-de-l'île-de-Montréal & ERASME)
et Émilie BOUCHARD (TCRI et ROSINI)

Dans le cadre de l'événement *Reconnaissance professionnelle des personnes réfugiées*,
4 déc.2019, Campus de l'Université de Montréal à Laval

Depuis recherche: Perspectives exploratoires sur l'employabilité des personnes réfugiées

Chercheurs : Marie-Claire Rufagari (TCRI), Roxane Caron et MJ Blain (travail social, UdeM)

L'équipe : P. Chanoux (TCRI), A. Garnier (Centre de recherche CRIMT, UdeM).

Et du milieu communautaire : Nisrin Al Yahya (La Maisonnée); Lisette Richard (Sery, Granby); Meryem Bichri (CSAI)

Financé par Erasme (2015-2016)

Plan des idées

Question transversale : des programmes, des mesures ou approches spécifiques pour les personnes réfugiées?

- 1) Contexte : (statistiques) les personnes réfugiées des besoins et des défis**
- 2) Enjeux : 3 illustrations issues de la recherche**
- 3) Pistes porteuses et recommandations**
 - ***Et dans mon milieu, qu'est-ce que je pourrais faire?***



Quelques statistiques

Distribution des immigrants selon la catégorie et l'année, Québec, total et en %

Année	Famille	Indépendant	Réfugié
1980	32,9	31,2	35,9
1990	22,5	60,4	17,1
2000	24,5	50,8	24,8
2005	21	60,8	16,5
2010	20	69,5	8,7
2015	21	61	15
2017	23	58	17,5

Personnes réfugiées installées au Québec de 2013 à 2017

Réfugiés pris en charge par l'État	8536	24%
Réfugiés parrainés	13423	38%
Réfugiés reconnus sur place	9149	26%
Membres de la famille d'un réfugié reconnu sur place	3984	11%
TOTAL	35092	100%

+ 20 000 personnes arrivées récemment en âge de travailler

Sources: Institut de la Statistique du Québec et MIDI

- www.immigrantquebec.com/grand-montreal-pole-dimmigration-en-amerique-du-nord/
- www.midi.gouv.qc.ca/fr/recherches-statistiques/stats-immigration-recente.html
- www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Portraits_categories_2013-2017.pdf

Comment s'intègrent les personnes immigrantes sur le marché du travail?

Intégration socioprofessionnelle : Une diversité des facteurs en jeux

Caractéristiques de la personne immigrante à prendre en compte (dont...

- Catégories d'admission à l'immigration
- Genre
- **Âge**
- **Langue**
- **Origine nationale**
- Appartenance à la catégorie de '**minorité ethnique visible**'
- **État de santé physique et psychique**
- **Vécu prémigratoire** et projet(s) d'immigration
- Capital humain: niveau de scolarité (pays d'origine/pays d'accueil);
- Situation familiale
- **Situation économique**
- **Réseau social**
- Lieu de **résidence** et le marché économique
- Posséder un **véhicule**
- Information sur le marché du travail
- Transférabilité du capital humain (ou sa **reconnaissance**)
- Identités et les projets
- Estime de soi
- Etc. !

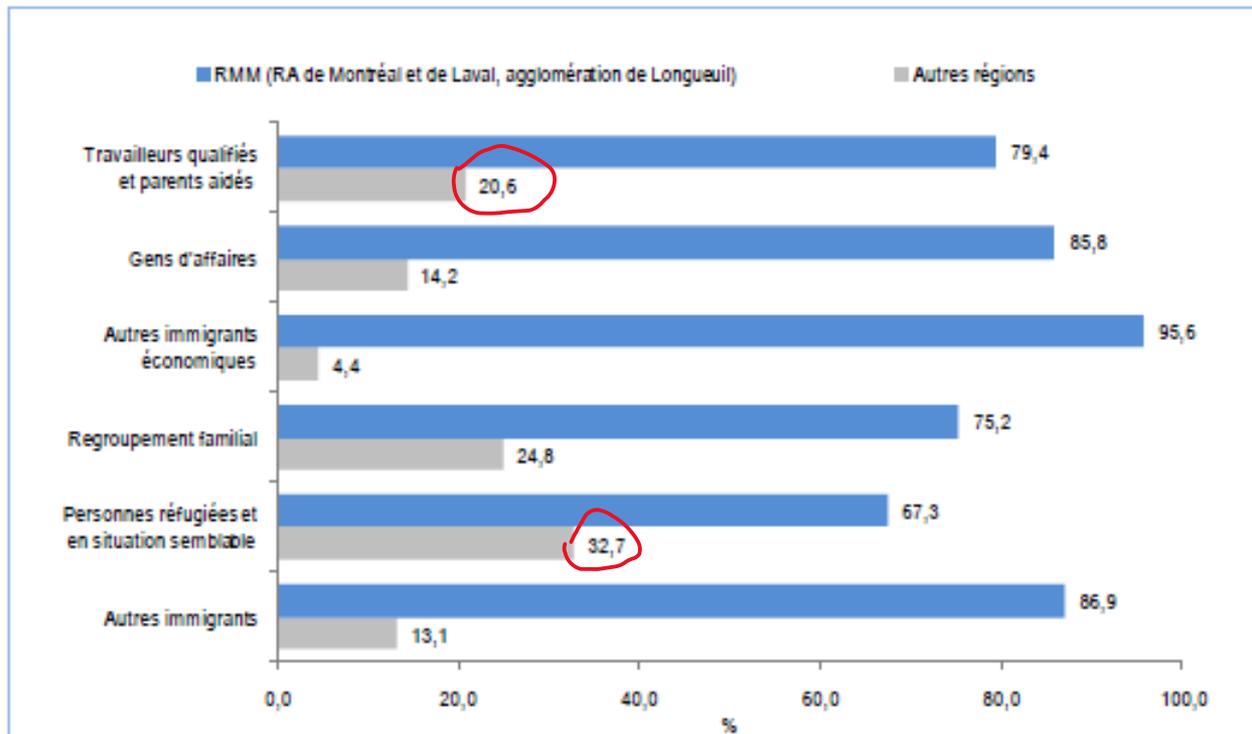
++ Au niveau des conditions de la société d'accueil

- Les politiques nationales
- Les programmes de soutien à l'intégration professionnelle
 - L'accès à l'éducation
 - Les programmes de reconnaissance des acquis
 - Les besoins du marché du travail
- La réceptivité des milieux d'accueil (ou la présence de discrimination ou d'obstacles systémiques), etc.!

Profil des personnes réfugiées

Quelques statistiques

Graphique 24
Répartition territoriale en 2014 des personnes immigrantes admises
de 2003 à 2012 selon la catégorie (en %)¹



En région:
20,6% tr.
Qualifiés

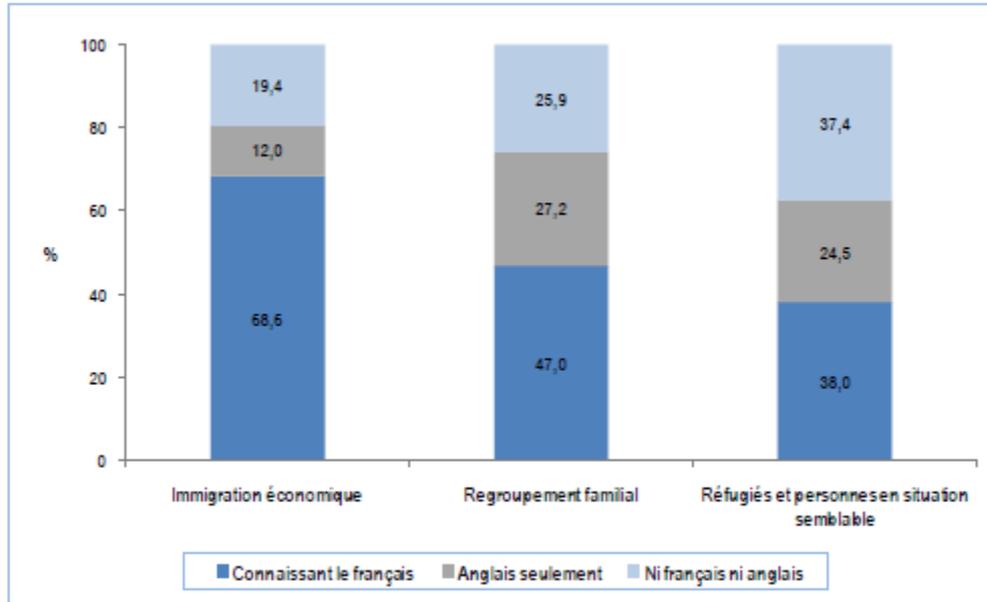
Vs
32,7% p.
réfugiées

1. Sont exclus les personnes immigrantes présentes au Québec, mais dont la région de résidence est indéterminée.

Source : Ministère de l'immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, Direction de la recherche et de l'analyse prospective.

MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) (2014). *Recueil de statistiques sur l'immigration et la diversité au Québec. Consultation publique 2015: vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion.* Gouvernement du Québec. www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/STA_ImmigrDiversite_Politique.pdf

Graphique 18
Connaissance du français et de l'anglais des personnes immigrantes admises au Québec,
selon la catégorie d'immigration, pour la période 2004-2013 (en %)



Données préliminaires pour 2013.

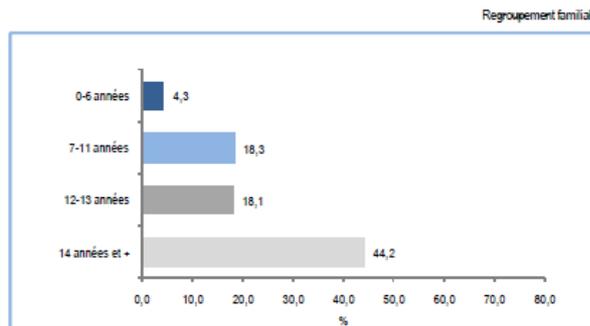
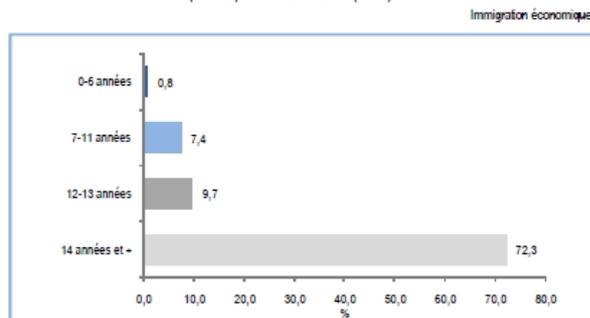
Source : Ministère de l'immigration, de la Diversité et de l'inclusion, Direction de la recherche et de l'analyse prospective.

62% ≠ français
vs. 31% (éc.)

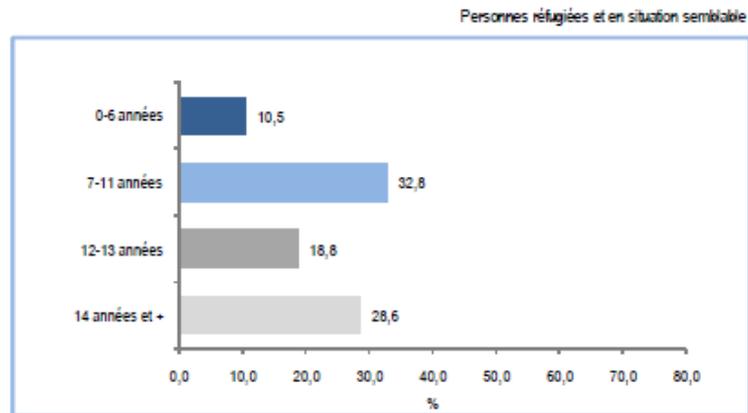
MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) (2014). *Recueil de statistiques sur l'immigration et la diversité au Québec. Consultation publique 2015: vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion.* Gouvernement du Québec.

www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/STA_ImmigrDiversite_Politique.pdf

Graphique 21
Scolarité des personnes immigrantes âgées de 15 ans et plus admises au Québec selon la catégorie,
pour la période 2004-2013 (en %)



Personnes réfugiées et en situation semblable



Source : Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, Direction de la recherche et de l'analyse prospective.

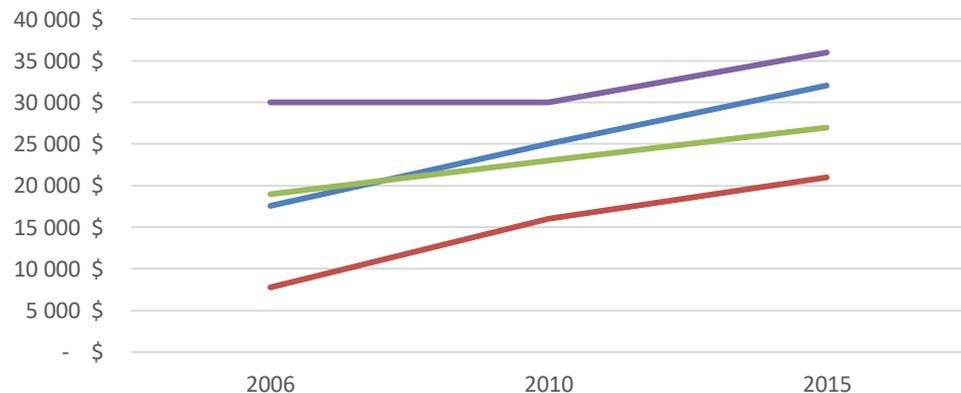
41% ≠ sec. V
vs. 8% (éc.)

Intégration en emploi pour les personnes réfugiées

Variable	Pop. à risque de connaître l'événement	Durée médiane d'accès à un 1 ^{er} emploi	% n'ayant pas eu de 1 ^{er} emploi après 4 ans
Catégories d'immigrants			
Requérant principal (économique)	381	6,6 mois	10,6
Réfugié	268	36,9 mois	37,7
Requérant (famille) et personnes à charge	420	16,2 mois	24,9

Au Québec: Bélanger et coll (2010)

Évolution du revenu médian: Cohorte 2005 (Canada)



— Immigrants: toutes catégories — Réfugié pris en charge par l'État
 — Réfugié parrainé — Nés au Canada

Le revenu médian augmente avec la durée de résidence, mais demeure toujours en deçà de celui des personnes nées au Canada (voire sous le seuil de la pauvreté)
 ...
 → même après 10 ans de résidence

3 ILLUSTRATIONS :

- 1) DÉFIS DE LA RECONNAISSANCE (ET LA QUESTION “DES PAPIERS”) (*JEAN, DE LA RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO*)
- 2) DES PARCOURS “TROP LONG” (DÉSIRÉ, DE LA RÉP. DÉMOCRATIQUE DU CONGO)
- 3) “L’ACCUEIL”, L’ACCÈS AUX SERVICES, LA CONCERTATION (*MELIK, DE LA TURQUIE*)

1) Les défis de la reconnaissance pour les « sans papiers professionnels »

- Jean : de la République démocratique du Congo
 - “Les papiers” : Diplômes, relevés de notes, preuve écrite de ses expériences professionnelles, lettres de recommandation, etc.
 - Obstacle supplémentaire = cul-de-sac dans la précarité?

Il y a du travail au gouvernement, faire le ménage (...) Le gouvernement peut aussi aider les immigrants de cette manière. Leur donner ces options de travail, parce que... ce sont des travaux que n'importe qui peut faire. Ça ne demande pas de niveau (...). **Mais si vous entrez dans (cette) option (de) travail (...) c'est énumérer tout un tas de liste au niveau (...) des recommandations, des papiers, des permis de conduire, tout, tout, tout. Et ça ne donne pas l'accès... aux gens d'aller travailler.** (Jean, R05, homme, RDC Congo, + 1 an en région)

- ++ Parfois salaire moins élevé pour les ‘sans-papiers professionnels’... (une injustice?)
 - **PARADOXE : le pays nous ouvre ses portes, mais après?**

2) « Des parcours trop longs » : Désiré

Retourner sur les bancs d'école (ou au travail), suite parfois au passage dans les camps, où la vie est suspendue... (Perte d'habitudes...)

je m'attendais pas que j'allais le finir, parce que ça bloquait vraiment (...) c'est à peu près 15 ou 16 ans que j'étais hors des études. Oui. Tout est là vraiment. C'est comme tout était déjà rouillé... [rires]! (R01, homme RDC Congo)

- **LE TEMPS: des parcours TROP LONGS ...**
 - Surtout pour les “sans-papiers professionnels”
 - ++ la pression de l'âge, + parents + sans soutien financier (aide sociale)
Ex. Parcours de 3 ou 4 ans minimum pour un DEP
- **PARADOXE: PARCOURS TROP LONGS POUR ÊTRE FINANÇABLES PAR EMPLOI-QUÉBEC...**

3) L'accueil, l'accès aux services... la concertation (Melik)

- **L'ACCUEIL:** côté humain et relationnel (point de vue p. réfugiées)
 - se sentir bienvenu, que la porte soit ouverte, prendre un café, le jumelage

au début on avait une professeure, et... on l'invite chez nous, elle est venue quelques fois... on a pris un café à l'extérieur avec elle. Elle... c'est pas grand-chose mais c'est... ça a amélioré notre psychologie. Parce que... avec... juste l'attente (...) (Malik, R04, Turquie, demandeur d'asile accept., RÉG, 5 ans)

- **L'ACCUEIL, LA CONFIANCE, PRENDRE LE TEMPS...** : (point de vue intervenant)

établir le lien de confiance avec les personnes réfugiées c'est plus délicat... ça prend plus de temps. (...) Quelqu'un qui vient, qui est juste by the book, qui va... qui va pas sourire, qui va faire son travail administratif, c'est pas adéquat. (...) Il faut que la personne ait envie, sente que t'es là pour l'aider. (...) Mais si t'as pas ce lien-là, ça marche pas. (I-08, intervenante, région)

- **Face à des défis complexes : La concertation**



Leviers et éléments facilitants

1. APPROCHE SPÉCIFIQUE À VISÉE SYSTÉMIQUE

- Approche **globale** qui tient compte de la **complexité**
- “” “ **interculturelle**
- “” “ **humaniste**
- Et **sensibilité aux contraintes systémiques**

2. L'ACCUEIL, LA CONFIANCE, LE TEMPS et la FLEXIBILITÉ... : côté humain et relationnel)

3. La **CONCERTATION** : pr sortir des ‘défis systémiques’ (inter-organisations, employeurs, scolaire, ++).

***ET UN ENSEMBLE DE
RECOMMANDATIONS***

...

Quelques recommandations (1)

- 1) **Sensibilisation, formation et accompagnement** pour les intervenants, les milieux d'accueil (santé, éducation, emploi, services, etc.) et les acteurs du marché du travail (gestionnaires, RH, syndicats, ordres professionnels, OSBL et organisations), afin de mieux comprendre les réalités des personnes réfugiées, leurs spécificités et leurs droits.
- 2) Rendre accessible des offres de **formation en alphabétisation** et en **francisation** adaptées et flexibles (dans le temps et la durée, dont des formations en milieux de travail), tenant compte de l'hétérogénéité des profils d'apprenant des personnes réfugiées.
- 3) Concevoir des approches sur mesure prenant en compte l'hétérogénéité de la population : **flexibiliser et bonifier l'offre de service et l'accès aux programmes et mesures** pour soutenir l'insertion socioprofessionnelle en tenant compte : de durées de parcours d'insertion plus long, d'un éloignement du marché du travail potentiellement plus marquée.

Quelques recommandations (2)

- 4) Créer des **programmes spécifiques** d'accompagnement vers le marché du travail, pour des catégories de personnes **plus vulnérables**, pouvant **cumuler** d'autres caractéristiques en plus du statut de réfugié (femmes, personnes analphabètes, parent monoparental, handicap, jeunes, – dont les jeunes avec une scolarité interrompue –, personnes de plus de 50 ans, demandeurs d'asile).
- 5) Poursuivre et consolider la mise en place des **programmes qualifiants** ou des **programmes académiques passerelles** permettant la reconnaissance et la valorisation des compétences de personnes réfugiées.

Quelques recommandations (3)

- 6) **Rendre davantage accessible des processus de reconnaissance** – tant pour les admissions en formation, l'accréditation, qu'aux plans des RH en entreprises – **qui tiennent compte des réalités particulières prémigratoires des personnes réfugiées.**
- 7) Consolider et développer des **collaborations et partenariats**, de façon **intersectorielle**, afin de soutenir le processus d'intégration de la personne réfugiée dans sa globalité et éviter « le travail en silo »
- 8) Afin de favoriser des trajectoires d'insertion globale et cohérente, traversant une multitude de secteurs et d'acteurs : Expérimenter ou consolider le **rôle d'intervenant-pivot** (ou de facilitateur) afin de faciliter des approches personnalisées et des interventions concertées

Quelques recommandations (4)

- 9) Favoriser des **espaces de rencontres et d'interactions** entre les personnes réfugiées et la société civile (telles que les initiatives de jumelage)
- 10) Pour les demandeurs d'asile : **rendre accessible les services d'accueil, d'intégration et de soutien** pour l'intégration au marché du travail

Et la suite au World Café!

Un grand merci!

Marie-Jeanne Blain
mj.blain@umontreal.ca

Émilie Bouchard
bouchard@tcri.qc.ca



Rapport disponible en ligne :

<http://tcri.qc.ca/publications/publications-recherche-action/341-rapport-employabilite-refugies-tcri-erasme>

Ou

<https://mariejeanneblain.academia.edu/research#papers>

Références

- BÉLANGER, Alain, Bingoly-Liworo Germain, Jacques Ledent (2010). *Vitesse et facteurs explicatifs de l'entrée en emploi des immigrants récents au Québec, en Ontario et en Colombie-Britannique*. Rapport de recherche no.4 (financé par Emploi-Québec), INRS Urbanisation, culture et société.
- BLAIN, MJ, P. Chanoux, R. Caron, avec la collaboration de M. Richard, MC Rufagari, N. Al-Yahya, L. Richard, M. Bichri, A. Garnier et N. Trosseille (2017). *Synthèse et conclusions : recherche-action : Perspectives exploratoires sur l'employabilité des personnes réfugiées*, ROSINI, TCRI et équipe de recherche Erasme, Montréal, 5 novembre 2017, 5 p.
- CHICHA, Marie-Thérèse (2012) « Discrimination systémique et intersectionnalité : la déqualification des immigrantes à Montréal », *Canadian Journal of Women and the Law/Revue Femmes et Droit*, 24 (1), p. 82-113. [En ligne]. <http://dx.doi.org/10.3138/cjwl.24.1.082>
- GARNIER, Adèle (2016). *Impact des arrangements institutionnels d'admission et d'insertion sur le parcours des réfugiés sur le marché du travail*. A-M. D'Aoust et V.A. Reyes Bruneau, Les Cahiers du CRIEC, Immigration, diversité ethnoculturelle et citoyenneté, no 39, Centre de recherche en immigration, ethnicité et citoyenneté - CRIEC - UQÀM, 40-58 p. [en ligne] [<http://criec.ugam.ca/upload/files/cahier/039.pdf>]
- HYNDMAN, Jennifer (2012) *Research summary on resettled refugee integration in Canada*. Centre for Refugee Studies, York University. [En ligne]. <https://www.unhcr.ca/wp-content/uploads/2014/10/RPT-2011-02-resettled-refugee-e.pdf>
- IMMIGRATION, Refugees and Citizenship Canada (2016) *Evaluation of the Resettlement Programs (GAR, PSR, BVOR and RAP)*. Gouvernement du Canada, Research and Evaluation. [En ligne]. <https://www.canada.ca/content/dam/ircc/migration/ircc/english/pdf/pub/resettlement.pdf>
- LENDARO, Annalisa et Martin GOYETTE (2013). « Vous avez dit « continuité des services »? Les professionnels de l'employabilité face aux catégories de l'immigration et de la jeunesse », *Lien social et Politiques*, (70), p. 63-79. En ligne : www.erudit.org/revue/lsp/2013/v/n70/1021156ar.html
- MIDI (2014). Recueil de statistiques sur l'immigration et la diversité au Québec. Réalisé par la Direction de la recherche et de l'analyse prospective du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, gouvernement du Québec. www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/dossiers/STA_ImmigrDiversite_Politique.pdf
- MIDI (2015). Portraits statistiques. L'Immigration permanente au Québec selon les catégories d'immigration et quelques composantes – 2010-2014. Mai 2015., Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, Gouvernement du Québec. www.midi.gouv.qc.ca/publications/fr/recherches-statistiques/Portraits_categories_2010-2014.pdf
- OCDE (2016). *Les clés de l'intégration : Les réfugiés et autres groupes nécessitant une protection*. Éditions OCDE, 78 p. [en ligne] [<http://dx.doi.org/10.1787/9789264258365-fr>]
- RENAUD, Jean, Victor PICHÉ et Jean-François GODIN (2003). « 'One's Bad and the Other One's Worse's': Differences in Economic Integration Between Asylum Seekers and Refugees Selected Abroad », *Canadian Ethnic Studies/Études ethniques au Canada*, XXXV(2), p.86-99.
- RENAUD, Jean (2005). « Limites de l'accès à l'emploi et l'intégration des immigrants au Québec : quelques exemples à partir d'enquêtes ». *Santé, Société et Solidarité*, n°1: 109-117. doi : 10.3406/oss.2005.1030. www.persee.fr/doc/oss_1634-8176_2005_num_4_1_1030
- VATZ-LAROSSI, Michèle (2011) « Les réfugiés et immigrants dans les régions du Québec: pour un questionnement politique et éthique », *Vivre Ensemble* 18(62): 1-4

Synthèse des pistes porteuses

CÔTÉ HUMAIN ET RELATIONNEL

- Le lien de **confiance**
- Tenir compte du **réseau de soutien** et de la famille de la personne réfugiée
- Approche qui tient compte de la **complexité** (ne pas stigmatiser)
- Approche **humaniste** (partir des besoins de la personne, soutenir l'espoir)
- Approche **interculturelle** (et 'cas par cas', ne rien prendre pour acquis, décodage et médiation)
- Intervention qui soutient le **libre arbitre** de la personne réfugiée

CÔTÉ ORGANISATIONNEL OU 'DU CONTEXTE'

- Des **programmes spécifiques en employabilité pour les personnes réfugiées?**
- **L'accès à des programmes ou des formations:** critères d'admissibilité, volumes et formats
- La **marge de manœuvre** de l'intervenant – et l'appui de son gestionnaire
- Le **cadre d'intervention:** 'prendre le temps' et 'réduire les temps de parcours'
- Niveau inter-organisationnel: **relations interprofessionnelles, réseautage, concertation & partenariat**
 - Avec les entreprises, les institutions d'enseignement, Emploi-Québec et d'autres organisations
 - **En 'première ligne'** (pour favoriser l'intervention);
 - Et relations développées **dans sa région** : de la reconnaissance de l'organisme à la mobilisation
- **Solutions 'varia'**
 - **Programmes pour des catégories spécifiques** (par niveaux de scolarité, éloignés du marché du travail, demandeurs d'asile, etc.)
 - **Informations sur le Québec et le marché du travail**, bénévolat, jumelage, 'savoir-faire', normes du travail, budget, etc.
 - **Supplément de retour au travail**
 - **Activités diverses:** sorties culturelles, formation continue, etc.
 - La **pérennité** des programmes et des services
 - Un support financier pour les **réfugiés parrainés?**
 - Plus de **flexibilité** et de **souplesse** (Emploi-Québec; MIDI)
 - **Formation continue** des intervenants (ex. Reconnaître le **trauma**)

AU FINAL: Sensibilité aux contraintes systémiques (penser en dehors du cadre pour personnes qui ne rentrent pas dans les cases... besoin de sensibiliser le milieu + permet développer des solutions novatrices ≠ impuissance)

Les clés de l'intégration pour l'OCDE

Enseignement n° 1. Mettre en œuvre les services d'activation et d'intégration le plus tôt possible pour les migrants humanitaires et pour les demandeurs d'asile dont la demande est fortement susceptible d'être acceptée.....

Enseignement n° 2. Faciliter l'accès au marché du travail aux demandeurs d'asile dont la demande est fortement susceptible d'être acceptée.....

Enseignement n° 3. Prendre en compte les perspectives en matière d'emploi dans les politiques de dispersion.....

Enseignement n° 4. Recenser et évaluer les diplômes, l'expérience professionnelle et les compétences acquis à l'étranger par les migrants humanitaires.....

Enseignement n° 5. Tenir compte de la diversité croissante des migrants humanitaires et concevoir des approches sur mesure.....

Enseignement n° 6. Identifier précocement les problèmes de santé mentale et physique et proposer une aide adaptée.....

Enseignement n° 7. Concevoir des programmes d'aide spécifiques pour les mineurs isolés qui ont passé l'âge de la scolarité obligatoire.....

Enseignement n° 8. S'appuyer sur la société civile pour intégrer les migrants humanitaires.....

Enseignement n° 9 Promouvoir l'égalité d'accès des migrants humanitaires aux services d'intégration à travers le pays.....

Enseignement n° 10. Prendre conscience que l'intégration des migrants humanitaires très peu instruits nécessite une formation et une aide à long terme....