

Université de Montréal

L'intégration socioéconomique des réfugié-e-s à Sherbrooke

Une exploration de leurs trajectoires professionnelles

Par

Kathleen Bibeau

Département de sociologie, Faculté des arts et des sciences

Mémoire présenté à la faculté des études supérieures en vue de l'obtention du grade de

Maitre ès sciences (M. Sc) en sociologie

Janvier 2021

© Kathleen Bibeau, 2021

Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé

L'intégration socioéconomique des réfugiés à Sherbrooke

Une exploration de leur trajectoire professionnelle

Présenté par

Kathleen Bibeau

A été évalué(e) par un jury composé des personnes suivantes

Sébastien Arcand

Normand Landry

Yanick Noiseux

Président-rapporteur

Anne Calvès

Résumé

Ce mémoire met en lumière les différentes trajectoires en emploi de réfugiés établis à Sherbrooke. Peu discuté dans la littérature scientifique québécoise, le sujet est exploré à l'aide du cadre conceptuel pour l'étude de facteurs de migration et d'intégration de Victor Piché (2013).

Les entrevues avec les participants ont mis en lumière que l'intégration en emploi ne repose pas sur un seul facteur, tel que la maîtrise de la langue du pays d'accueil, ou encore l'obtention d'un diplôme du pays d'accueil. Au contraire, les participants ont fait sens de leur trajectoire en emploi en mobilisant une multitude de facteurs qui n'étaient pas toujours directement associés à l'intégration économique. L'ouverture de la communauté d'accueil, l'implication citoyenne, l'attachement à la ville d'accueil ou encore la présence d'un réseau social fort sont tous des facteurs ayant été identifiés comme ayant eu un impact positif sur l'intégration économique et l'intégration à la nouvelle communauté. Ainsi, nous constatons l'importance de chercher à comprendre l'intégration en emploi de manière multidimensionnelle, c'est-à-dire mettant de l'avant l'implication de facteurs micro, méso et macrosociaux.

Mots-clés : réfugié, intégration, intégration en emploi, cadre conceptuel pour l'étude de facteurs de migration et d'intégration, Sherbrooke, Estrie

Abstract

This master thesis explores how refugees established in Sherbrooke perceive their work trajectories. This subject, which has not been research on a great extent by the scientific literature in Quebec, is analyzed through the factors of migration and integration within the conceptual framework of Victor Piché (2013).

The interviews conducted with participants have demonstrated that the economic integration cannot be achieved with only one component, as for example, the mastering the language of the country of arrival, or the obtention of a degree in the country of arrival. In fact, the participants have mentioned that some other components can have an important impact on their work trajectories, as for instance: a positive climate toward refugees in their new community, their involvement in the community, the creation of a strong social network as well as their attachment to their city. Therefore, it is possible to conclude that economic integration should be studied through multiple lens, with the help of macrostructural, microstructural, mesostructural and even the temporal components.

Keywords : refugees, integration, work integration, conceptual framework for the analysis of the migration and integration factors, Sherbrooke, Eastern Township

Table des matières

Résumé.....	I
Abstract.....	II
Table des matières.....	III
Liste des figures	VI
Liste des sigles et abréviations	VII
Remerciements	IX
Introduction.....	1
Chapitre 1 — Politiques migratoires et statistiques	4
1.1 Programme d’immigration au Québec	4
1.1.1 Statistiques au sujet des nouveaux et nouvelles résident-e-s permanent-e-s	6
1.2 Politiques migratoires spécifiques aux réfugié-e-s	8
1.2.1 Les réfugié-e-s pris-e-s en charge par l’État.....	9
1.2.2 Les réfugié-e-s parrainé-e-s	10
1.2.3 Les réfugiés reconnus sur place	10
1.3 Caractéristiques sociodémographiques des réfugié-e-s	12
1.4 Contexte sherbrookois.....	15
Conclusion.....	17
Chapitre 2 – La recension des écrits et présentation du cadre d’analyse	18
2.1 Littérature scientifique	18
2.1.1 Réseau co-ethnique et social	19
2.1.2 Services offerts dans la communauté.....	20
2.1.3 Le genre	21
2.1.4 L’origine nationale	23
2.1.5 L’âge.....	24
2.1.6 Le niveau d’éducation et la reconnaissance des acquis.....	25

2.1.7 La maîtrise de la langue	26
2.1.8 L'impact des différentes catégories de réfugié-e-s.....	27
2.2 Cadre conceptuel.....	28
2.2.1 Les concepts et théories entourant l'intégration	28
2.2.2 Composantes du cadre conceptuel de Piché	32
Conclusion.....	35
Chapitre 3 — Méthodologie	37
3.1 Choix de la méthode et de la posture épistémologique.....	38
3.1.1 Choix de l'approche qualitative	39
3.1.2 Présentation de la méthode biographique	39
3.2 Déroulement de la recherche	40
3.2.1 La sélection des participant-e-s	40
3.2.2 Les critères de sélection des participant-e-s.....	41
3.2.3 Les entretiens.....	43
3.2.4 Analyse, codification et précisions supplémentaires.....	46
3.3 Position de la chercheure	50
Conclusion.....	50
Chapitre 4 — Présentation des résultats.....	55
4.1 Facteurs — intégration en emploi.....	59
4.1.1 Facteurs macrostructurels	59
4.1.2 Réseaux et capital social	72
4.1.3 Facteurs micro individuels	74
4.2 La dimension sociale de l'intégration	79
4.2.1 Facteurs macrostructurels	80
4.2.2 Réseaux et capital social	82
4.2.3 Facteurs micro individuels	87
Conclusion.....	91
Conclusion	95
Références bibliographiques	101
Annexe	109

Canevas d'entretien individuel109

Liste des figures

Figure 1. –	Catégories d’immigration au Québec	5
Figure 2. –	Immigration permanente entre 2014-2018	6
Figure 3. –	Lieu d’origine nationale de 2014 à 2018	7
Figure 4. –	Description des types d’arrivées pour les réfugiés au Canada.....	9
Figure 5. –	Processus d’obtention du statut de réfugié-e pour les demandeurs et demandeuses d’asile	12
Figure 6. –	Distribution de l’âge des réfugié-e-s accueilli-e-s	13
Figure 7. –	Langues parlées du pays d'accueil chez les réfugié-e-s accueilli-e-s au Québec entre 2014 et 2018	14
Figure 8. –	Cadre conceptuel pour l’étude de facteurs de migration et d’intégration	33

Liste des sigles et abréviations

MIFI : Ministère de l'Immigration, Francisation et Intégration

MIDI : Ministère de l'Immigration, Diversité et Inclusion

SANC : Service d'aide aux néo-canadiens

À tous les êtres humains forcés de traverser les frontières afin d'assurer leur survie.

Remerciements

Ce travail colossal a été rendu possible grâce à la collaboration et au soutien de plusieurs individus. Tout d’abord, j’aimerais remercier les douze participants de ce mémoire, qui m’ont gracieusement offert leur témoignage. Vos paroles et votre vécu m’ont grandement touchée.

J’aimerais ensuite remercier mon directeur de maîtrise, M. Yanick Noiseux, et mon codirecteur, M. Normand Landry. Votre patience, votre expertise ainsi que vos commentaires complémentaires m’ont grandement aidé à développer ma pensée, à structurer ce mémoire et à rédiger ses nombreuses pages.

J’aimerais exprimer ma reconnaissance envers l’OBNL *Thèsez-vous*. Votre salle de rédaction et la communauté de pratique qui s’y est développée m’ont permis de briser mon isolement, de me constituer un réseau de soutien avec qui rédiger tard les vendredis soir et tôt les samedis matin. Votre organisme a été une pierre angulaire dans le maintien de ma santé mentale.

Finalement, j’aimerais remercier ma famille pour son soutien constant et ses encouragements.

Introduction

Le présent mémoire s'appuie sur douze entretiens permettant de mettre en lumière les manières avec lesquelles les réfugié-e-s établis à Sherbrooke font sens de leur trajectoire en emploi et, plus largement, de leur intégration socioéconomique. En 2015, des questions entourant les réfugié-e-s ont été largement médiatisées et sont devenues un enjeu électoral sur la scène politique fédérale au Canada. Rappelons-nous qu'à ce moment, la funeste photographie d'un bambin noyé alors que sa famille et lui tentaient de fuir leur pays d'origine a fait le tour du monde et a soulevé une vague de compassion, notamment sur les réseaux sociaux (Sohlberg, Esaiasson, et Martinsson 2018). En conformité avec la promesse faite par Justin Trudeau lors de la campagne électorale de 2015, le Canada a depuis accueilli 25 000 réfugiés syriens.

À la même époque, quelques articles de journaux se sont intéressés à l'intégration des Syriens. Puis ce sujet médiatique est presque disparu en 2017 pour laisser place aux demandeurs d'asile du Chemin Roxham (Senat 2020). L'accueil des immigrant-e-s a également été dans la mire médiatique en 2019, alors que le Gouvernement Legault manifestait, et réitérait, fermement son intention de réduire l'accueil des immigrant-e-s au Québec¹.

Bien que l'accès à l'emploi ne constitue pas l'unique objectif des réfugié-e-s, il s'agit d'un pilier très important de leur intégration. En effet, il permettra notamment à ces derniers de payer les démarches administratives liées à l'obtention du statut de réfugié-e ainsi que de subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs familles. Au niveau international, plusieurs articles scientifiques existent au sujet des personnes réfugiées abordant principalement les facteurs identifiés par les chercheurs et chercheuses comme étant favorables, ou pas, à l'intégration en emploi. Afin de pouvoir comprendre le phénomène dans son ensemble, nous avons donc décidé de mettre en lumière les façons dont les réfugié-e-s faisaient sens de leur intégration en emploi. Grâce aux propos recueillis dans le cadre des entretiens retraçant leurs parcours d'immigration à l'aide de différentes thématiques autour de l'intégration sociale et économique, ces deux éléments étant

¹ Entre le 31 décembre 2018 et le 31 décembre 2019, nous avons recensé 310 articles dans Le Devoir qui incluaient conjointement les termes « Legault » et « immigration ».

étroitement imbriqués, ce mémoire vise à répondre à la question de recherche suivante : « comment les réfugié-e-s habitant à Sherbrooke font sens de leur trajectoire en emploi ? ». Les sous-questions suivantes seront aussi explorées afin de baliser la réflexion proposée : 1) quels sont les facteurs identifiés par les réfugiés comme étant bénéfiques à l'intégration à l'emploi ; 2) quels sont les facteurs qu'ils identifient comme ayant eu un impact négatif sur leur intégration en emploi, et finalement ; 3) quel est l'impact de l'écosystème sherbrookoïse sur l'intégration économique des réfugiés s'y établissant. Au final, ce mémoire permettra donc de saisir quels ont été les éléments marquants, selon nos participant-e-s, en ce qui a trait à leur trajectoire d'intégration en emploi à Sherbrooke, une ville de taille moyenne à proximité de la métropole montréalaise, et qui a jusqu'ici fait l'objet d'une attention somme toute modeste dans la littérature scientifique eu égard aux questions de recherches au cœur de ce mémoire². Ce mémoire soulignera également les points de concordances et de dissonances entre les facteurs identifiés dans la littérature scientifique et ceux identifiés par nos propres participants, qui sont des réfugié-e-s arrivé-e-s au Canada depuis au moins 1 an.

Le premier chapitre de ce mémoire regroupe différents éléments explicatifs en ce qui a trait aux politiques migratoires québécoises et canadiennes et qui permettront aux lecteurs de mieux comprendre le contexte dans lesquelles les parcours des personnes réfugiées s'inscrivent. Ce chapitre présente les particularités relatives aux différents statuts attribués aux immigrant-e-s qui s'installent à Sherbrooke. Il dresse également un portrait statistique des réfugié-e-s, ce qui facilite la compréhension de leurs caractéristiques sociodémographiques, notamment en ce qui concerne leur scolarité, leur niveau de maîtrise du français ou encore leur revenu. Ce chapitre permet de bien saisir les différences entre les types d'immigrant-e-s reçu-e-s tout montrant l'hétérogénéité des profils de personnes réfugiées accueillies au Québec. Ces éléments sont fondamentaux afin de bien saisir la suite de ce mémoire.

Le deuxième chapitre et sa recension des écrits font état des éléments identifiés par les scientifiques comme étant des facteurs facilitateurs d'intégration en emploi. Ce chapitre permet

² À notre connaissance, seuls quatorze articles scientifiques ont été réalisés depuis 2000 au sujet de l'intégration chez les réfugiés résidant au Québec, dont quatre spécifiquement au sujet de l'intégration en emploi (Godin et Renaud (2002); Renaud (2005); Renaud, Piché et Godin (2003) et Hanley et. al. (2018)).

également de présenter le concept de l'intégration et de l'intégration en emploi. Finalement, ce chapitre explique également la pertinence du choix du cadre conceptuel de Piché (2013) pour la construction de notre méthodologie ainsi que pour l'analyse de nos données. Ce cadre, qui incorpore des éléments micro, méso et macrostructurels, permet de saisir et d'appréhender comment l'intégration en emploi des réfugiés est influencée de multiples façons.

Le troisième chapitre présente la méthodologie utilisée afin de collecter nos données. Nous y expliquons pourquoi nous avons décidé de collecter notre matériel de recherche à l'aide de récits biographiques. Ce chapitre explique également comment la collecte des données s'est déroulée avec les participant-e-s. Le quatrième et dernier chapitre présente ensuite les données obtenues grâce à nos entrevues individuelles et de groupe de manière à mettre en lumière les différents facteurs facilitateurs identifiés par nos participants pour l'intégration en emploi et à la communauté.

La conclusion de ce mémoire présentera enfin les principales réponses aux questions de recherche, en identifiant notamment les facteurs facilitateurs pour l'intégration en emploi évoqués par les répondants et mis en dialogue avec dans la littérature scientifique. Les limites méthodologiques identifiées au terme de la recherche seront également présentées dans cette ultime section.

Chapitre 1 — Politiques migratoires et statistiques

Avant d’aborder notre question de recherche, il nous est apparu nécessaire de fournir certaines statistiques au sujet des nouveaux et nouvelles résident-e-s permanent-e-s et des réfugié-e-s résidant au Québec afin de permettre une mise en contexte et une meilleure compréhension des circonstances dans lesquelles nos participant-e-s évoluent. En premier lieu, nous discuterons des politiques d’immigration au Québec et de leurs spécificités. Nous aborderons au passage certaines statistiques qui pourront démontrer l’aspect très hétérogène de la catégorie « im/migrant-e-s » ; certain-e-s travailleurs et travailleuses migrant-e-s étant au Québec pour travailler quelques mois alors que d’autres immigrant-e-s auront été admis sur la base de leurs qualifications ou encore pour des motifs familiaux ou humanitaires. Puisque nous nous intéressons spécifiquement aux trajectoires en emploi des réfugié-e-s établis à Sherbrooke, nous mettrons également en lumière les politiques migratoires spécifiques aux réfugié-e-s, un portrait statistique de ceux-ci ainsi qu’un portrait socioéconomique de la région de Sherbrooke. Finalement, toujours afin de contextualiser notre recherche, nous dresserons un portrait global de la ville de Sherbrooke ainsi que des services offerts sur son territoire pour les réfugié-e-s.

1.1 Programme d’immigration au Québec

La province québécoise sélectionne tous les immigrant-e-s qu’elle accueille sur son territoire selon les critères qu’elle-même met en place en vertu de l’Accord Québec-Canada (Gouvernement du Québec, 1991). Ainsi, il existe au Québec deux grandes catégories de programmes d’immigration. Le premier type de programme regroupe les étudiant-e-s étranger-

e-s et les travailleurs-euses temporaires³ (B), alors que le second rassemble les gens qui obtiendront leur résidence permanente, et pourront demeurer au Québec indéfiniment⁴ (A).

Figure 1. – Catégories d’immigration au Québec

RÉSIDENT-E-S PERMANENTS (A)	RÉSIDENT-E-S TEMPORAIRES (B)
Travailleurs et travailleuses permanent-e-s (A1) <ul style="list-style-type: none"> • Regroupe les travailleurs et travailleuses qualifié-e-s, les gens d'affaires et les aides familiales 	Demandeurs et de demandeuses d'asile (B1) <ul style="list-style-type: none"> • Individus qui demandent le statut de réfugié suite à leur arrivée à une frontière canadienne
Regroupement familial (A2) <ul style="list-style-type: none"> • Individus parrainés par la famille 	Travailleurs et travailleuses temporaires (B2) <ul style="list-style-type: none"> • Postes à haut salaire, postes à bas salaire, travailleurs agricoles
Réfugié-e-s avec le statut préalablement à l'arrivée au Canada (A3) <ul style="list-style-type: none"> • Réfugié-e-s parrainé-e-s, réfugié-e-s pris-e-s en charge par le gouvernement 	Étudiant-e-s étranger-e-s (B3) <ul style="list-style-type: none"> • Étudiant-e-s de niveaux post-secondaires (possibilité de renouveler le visa et d'obtenir la résidence permanente)

Notre tableau. Source des données : *Ministère de l’Immigration, de la Diversité et de l’Inclusion 2016b*

Comme le montre le tableau ci-dessus, un-e résident-e temporaire (B) est un-e demandeur-euse d’asile, un-e étudiant-e étranger-e ou un-e travailleur-euse temporaire (ministère de l’Immigration, de la Diversité et de l’Inclusion 2016b). Un-e résident-e permanent-e (A) peut pour sa part être un-e travailleur-euse permanent-e, un individu issu du regroupement familial ou encore une personne immigrante ayant reçu le statut de réfugié-e préalablement à son arrivée au Canada (*Ibid.*). Dans le contexte de cette recherche, nous nous intéresserons plus

³ Ministère de l’Immigration, Francisation et Diversité. s. d. « Immigration, Francisation et Intégration Québec - Page d’accueil ». Consulté le 15 juin 2020. <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/accueil.html>.

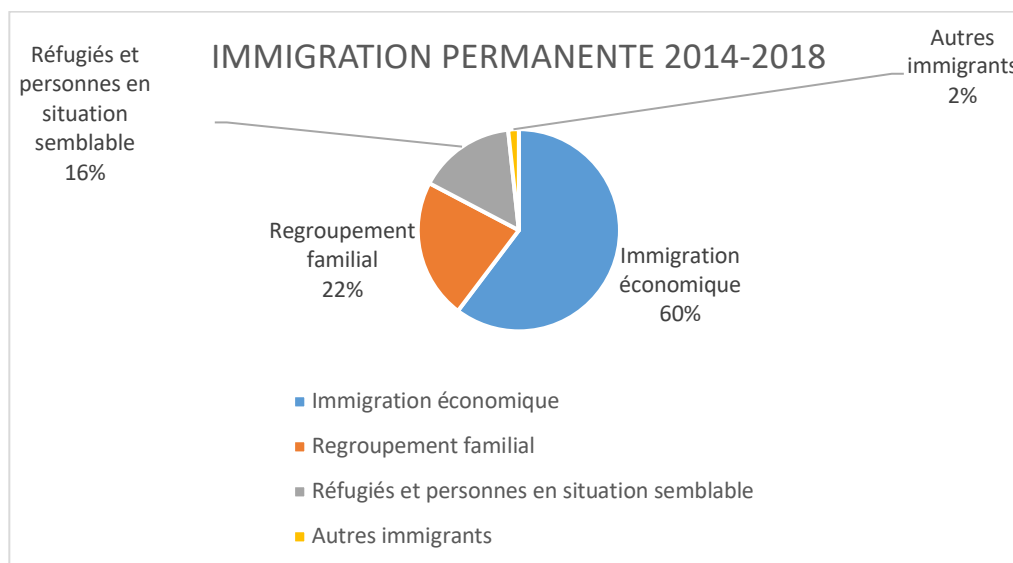
⁴ La « résidence permanente » qu’ils et elles obtiennent signifie que l’individu détient les mêmes droits que les citoyens canadiens, à l’exception du droit de vote et du droit d’obtention d’un passeport. L’individu peut appliquer pour obtenir sa citoyenneté canadienne trois ans après avoir obtenu sa résidence permanente « Immigration Québec - Faire la différence entre la sélection et l’admission des travailleurs ». s. d. Consulté le 15 juin 2020. <https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/travailleurs-permanents/demande-immigration-general/selection-admission.html>.

spécifiquement aux demandeurs et demandeuses d’asile (B1) et aux réfugié-e-s (A3) qui ont reçu leur statut de résidence permanente.

1.1.1 Statistiques au sujet des nouveaux et nouvelles résident-e-s permanent-e-s

Le Québec a accueilli 255 966 immigrant-e-s permanent-e-s entre 2014 et 2018⁵ (« Immigration Québec — L’immigration humanitaire au Québec » s. d.)⁶. Les statistiques au sujet de la répartition des immigrants permanents accueillis en fonction des « catégories institutionnelles » au cours de la période 2014-2018 se déclinent ainsi :

Figure 2. – Immigration permanente entre 2014-2018



Notre tableau⁷. Source des données : Ministère de l’Immigration, de la Diversité et de l’Inclusion 2019, p.7.

⁵ Selon les données préliminaires de 2018. Ministère de l’Immigration, de la Diversité et de l’Inclusion, 2019. « Consultation publique 2019. La planification de l’immigration au Québec pour la période 2020-2022. Recueil de statistiques sur l’immigration au Québec ». Bibliothèque et Archives nationales du Québec.

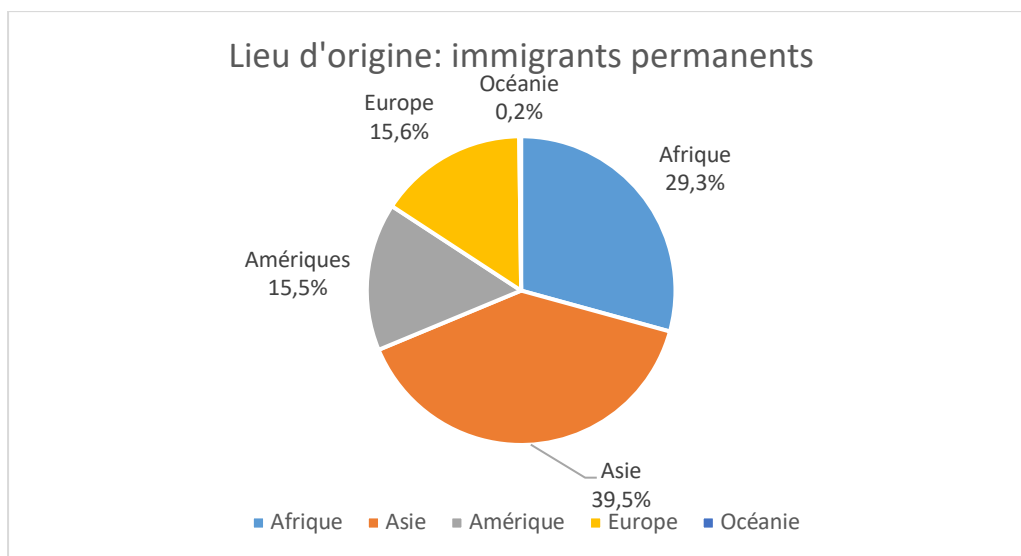
⁶ À titre comparatif, le Québec a reçu 107 310 résident-e-s temporaires en 2017. Ministère de l’Immigration, de la Diversité et de l’Inclusion, 2018. « L’immigration temporaire au Québec 2012-2017 ». Gouvernement du Québec. En 2017, 7 210 résident-e-s temporaires prenaient part au Programme des travailleurs étrangers temporaires, 29 260 prenaient part au Programme de mobilité internationale et 38 205 étaient des étudiant-e-s venu-e-s de l’international (Ministère de l’Immigration, de la Diversité et de l’Inclusion 2019).

⁷ La catégorie « autres immigrants » réfère aux erreurs statistiques possible dans la comptabilisation de celles-ci.

Les femmes représentaient 50,62 % des nouveaux et nouvelles arrivant-e-s accueilli-e-s avec la résidence permanente, alors que 49,37 % étaient des hommes. Parmi ces 255 966 immigrant-e-s permanent-e-s immigrants permanents admis-e-s au Québec entre 2014 et 2018, 66,2 % avaient 34 ans et moins ; 55,3 % d’entre eux pouvaient communiquer en français et 61,9 % mentionnaient connaître le français. Entre 2014 et 2018 toujours, ceux-ci avaient, en moyenne, 14 années ou plus de scolarité et presque un tiers d’entre eux avaient plus de 17 années de scolarité (*Ibid.*).

Les statistiques montrent également que l’origine nationale des immigrant-e-s est très diversifiée : entre 2014 et 2018, 29,3 % des néo-Québécois ayant obtenu leur résidence permanente étaient Africain-e-s ; 39,4 % Asiatiques ; 15,5 % étaient originaires des Amériques, tandis que 0,2 % provenaient d’Océanie et 15,6 % étaient d’origine européenne (ministère de l’Immigration, de la Diversité et de l’Inclusion 2019).

Figure 3. – Lieu d’origine nationale de 2014 à 2018



Notre tableau. Source des données : Ministère de l’Immigration, de la Diversité et de l’Inclusion 2019, p.55.

À la lumière de ces statistiques visant à esquisser un portrait général, nous pouvons affirmer que le portrait des nouveaux et nouvelles résident-e-s permanent-e-s est plutôt varié : l’âge, le pays

d'origine, la connaissance du français et le niveau de scolarité varient grandement. Cela dit, puisque nous nous intéressons à la trajectoire en emploi des réfugié-e-s établi-e-s à Sherbrooke, la prochaine section, plus détaillée, mettra en lumière les éléments des politiques migratoires spécifiques aux réfugié-e-s ainsi que certaines statistiques les concernant.

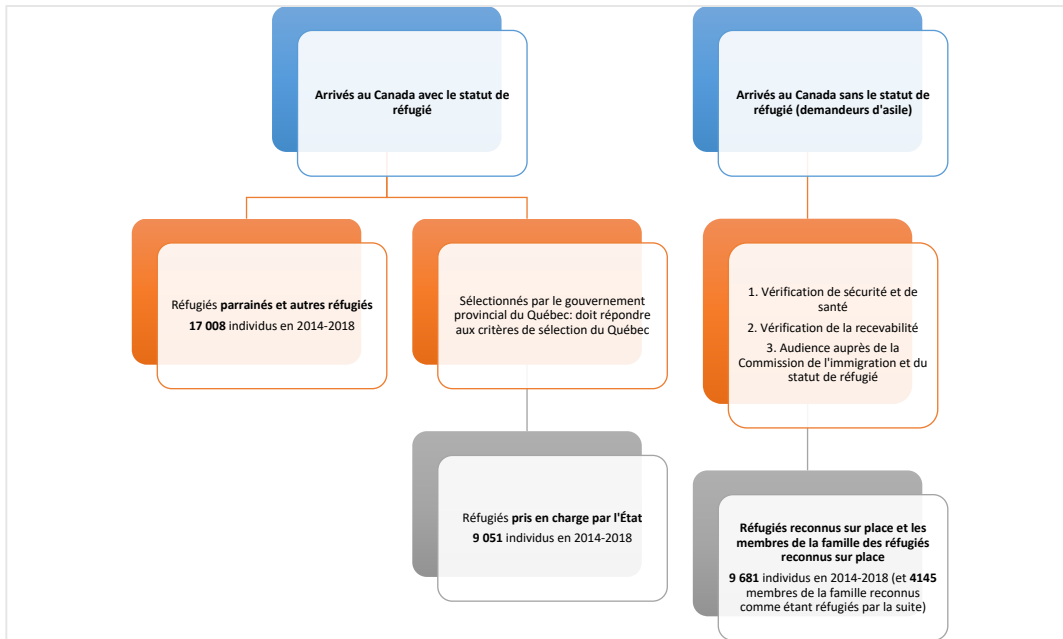
1.2 Politiques migratoires spécifiques aux réfugié-e-s

Il existe quatre catégories de réfugié-e-s au Québec. Les « réfugié-e-s parrainé-e-s et autres réfugiés⁸ » représentent 42,6 % des réfugiés accueillis en 2014-2018. Les « réfugié-e-s pris-e-s en charge par l'État », comptent pour 22,7 % du total. Quant aux « réfugié-e-s ayant reçu leur statut après leur arrivée au Canada », ils représentent 24,3 % des personnes admises. Les « membres de la famille d'un réfugié reconnu sur place » représentent enfin 10,4 % des admissions entre 2014 et 2018.

À titre informatif, un-e réfugié-e avec sa résidence permanente et sa citoyenneté canadienne pourrait parrainer un-e proche parent, qui aurait également pu obtenir un statut de réfugié si elle ou il avait fait les démarches en ce sens. Un-e proche parent pourrait être : un-e époux-se, conjoint-e de fait, partenaire conjugal-e, enfant à charge, père, mère, grand-père, grand-mère, frère, sœur, neveu, nièce, petit-fils ou petite-fille, orphelin-e ou enfant à adopter (Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration 2018). La figure trois (page suivante) schématise les arrivées selon le type de réfugié-e-s admis-e-s :

⁸ Le MIFI définit les membres de la famille d'un réfugié reconnu sur place comme étant « l'époux, le conjoint de fait ou la personne à la charge d'un réfugié reconnu sur place, mais qui n'a pas le statut de réfugié (membre de la famille d'un réfugié reconnu sur place » Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion 2019, p.27).

Figure 4. – Description des types d'arrivées pour les réfugiés au Canada.



Source des données : Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion 2019

1.2.1 Les réfugié-e-s pris-e-s en charge par l'État

Les réfugié-e-s pris-e-s en charge par l'État sont sélectionné-e-s à l'étranger par des représentant-e-s du gouvernement fédéral. Ils représentent 22,7 % des réfugiés totaux ayant été admis au Québec entre 2014 et 2018. Afin d'être reconnu en tant que « réfugié pris en charge par l'État », l'individu doit détenir le statut de réfugié et répondre aux critères de sélection du Québec (gouvernement du Québec, 1991). Ainsi, pour un-e réfugié-e demandant à être pris en charge par le gouvernement provincial québécois :

Sa demande est [...] évaluée par le Québec à la lumière des éléments suivants : les qualités personnelles et les connaissances linguistiques du ressortissant étranger et des membres de sa famille, la présence d'enfants à charge, le lien avec un résidant du Québec qui est l'époux ou le conjoint de fait ou un membre de la parenté au premier ou second degré et toute expérience de travail, rémunérée ou non. D'autres éléments sont pris en compte tels que la scolarité et la débrouillardise. Les qualités personnelles (flexibilité, sociabilité, dynamisme, initiative, persévérance, réalisme, confiance en soi, maturité et motivation) se manifestent à travers les expériences antérieures des réfugiés dans le pays d'origine ou dans le pays de premier accueil ainsi que par les responsabilités qu'ils ont assumées dans

leur collectivité ou encore par l'obtention d'un emploi lorsque cela est possible (ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion 2016b, par. 8)⁹.

Le gouvernement provincial verse une aide financière aux réfugié-e-s pris-e-s en charge par l'État pendant 12 mois pour couvrir les frais de logement, d'alimentation et autres. Cependant, les frais de transport, de santé et les frais administratifs engendrés à l'étranger devront être remboursés (Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada 2017). L'aide pour trouver le logement, l'ouverture d'un compte bancaire et l'inscription scolaire est assurée par un organisme mandaté par le gouvernement provincial (Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion 2016a). De 2014 à 2018, ce sont 9 051 individus qui ont été pris en charge de cette façon par l'État (Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion 2019).

1.2.2 Les réfugié-e-s parrainé-e-s

Au Canada, il est également possible pour les résident-e-s permanent-e-s et les organismes à but non lucratif de parrainer un-e réfugié-e. Cette catégorie de réfugiés représentait 42,6 % des réfugiés accueillis entre 2014 à 2018. Les groupes de parrains et de marraines peuvent être composés d'un groupe de 2 à 5 personnes, d'un organisme sans but lucratif ou d'un groupe de 2 à 5 personnes avec un organisme à but non lucratif (Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion 2016b). Ces personnes doivent amasser une certaine somme d'argent pour assurer la responsabilité financière du ou de la réfugié-e pendant 1 an. Les parrains et marraines doivent également aider l'individu accueilli à apprendre le français, trouver un emploi et s'intégrer dans la société québécoise (*Ibid.*). Entre 2014 et 2018, 17 008 réfugié-e-s accueillies au Québec étaient ainsi des « réfugié-e-s parrainé-e-s » (Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion 2019).

1.2.3 Les réfugiés reconnus sur place

Puisque le Canada a signé la Convention relative au statut des réfugié-e-s ainsi que le Protocole relatif au statut des réfugié-e-s, le pays se doit d'accueillir les demandeurs et demandeuses d'asile et d'analyser leur demande (Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada 2020a). De plus, à cause de l'Accord Canada-Québec signé en 1971, les deux paliers gouvernementaux sont

⁹ Aucune grille précise n'est rendue publique en ce qui concerne les critères de sélection pour les réfugié-e-s.

responsables du traitement des requêtes des demandeurs-euses d'asile et de leur bien-être : le gouvernement fédéral a la responsabilité d'étudier toutes les demandes pour l'obtention du statut de réfugié-e, alors que le gouvernement du Québec doit assurer l'accès au logement, à la santé, à l'éducation et est tenu d'offrir une aide financière de base aux demandeurs-euses d'asile (Ministère de l'Immigration, Diversité et Inclusion 2017a ; 2018).

Au Québec, 9 681 réfugiés accueillis sur place ont été admis-e-s entre 2014 et 2018, soit 24,3 % des réfugiés accueillis à cette période (Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion 2019). Par la suite, 4 154 membres de leur famille ont obtenu leur statut de réfugié-e (*Ibid.*, p.49). Lorsqu'un demandeur ou une demandeuse d'asile entre sur le territoire du Canada, le gouvernement fédéral devra traiter sa demande en trois temps (Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada 2020a). En premier lieu, une vérification de sécurité et de santé sera effectuée (*Ibid.*). Puis, un-e agent-e vérifiera si la demande est recevable auprès de la Commission de l'immigration et du statut de réfugié (*Ibid.*). Certains critères peuvent faire en sorte qu'une demande puisse être jugée non recevable¹⁰. Certaines exceptions s'appliquent aux critères de non-recevabilité. Par exemple, si le demandeur ou la demandeuse est d'âge mineur, s'il a de la famille au Canada ou si les États-Unis ne sont plus considérés comme étant un pays sûr (Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada 2020a). Si la demande est jugée comme étant recevable, le dossier sera transféré à la Commission de l'immigration et du statut de réfugié (CISR). La CISR nécessite environ 60 jours pour traiter une demande, qui se conclut avec une audience. Au terme de cette audience, le demandeur recevra, ou non, le statut de réfugié-e, et

¹⁰ Une demande est considérée comme étant non-recevable si : 1) « vous avez déjà le statut de réfugié au sens de la Convention dans un autre pays où vous pouvez retourner; 2) vous avez déjà le statut de personne à protéger au Canada; 3) vous êtes arrivé au Canada par la frontière canado-américaine; 4) vous êtes interdit de territoire au Canada pour raison de sécurité, d'activités criminelles ou de violation des droits de la personne; 5) vous avez été déclaré coupable d'un crime grave; 6) vous avez déjà présenté une demande d'asile qui ne pouvait pas être déférée à la CISR; 7) vous avez déjà présenté une demande d'asile qui a été jugée irrecevable par la CISR; 8) vous avez déjà présenté une demande d'asile, mais vous vous êtes désisté ou l'avez retirée » (Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada 2020, par.2). Selon la loi actuelle, l'arrivée par la frontière canado-américaine rend une demande non recevable puisque les États-Unis sont considérés comme étant un tiers-pays sûr. Cependant, traverser la frontière à un poste non-officiel fait en sorte que la demande peut être considérée comme étant recevable « Changements récents et à venir au droit des réfugiés : entre fausse ouverture et fermeture dissimulée ». s. d. *Centre justice et foi* (blog). Consulté le 1 novembre 2020. <https://cjf.qc.ca/vivre-ensemble/webzine/article/changements-recents-et-a-venir-au-droit-des-refugies-entre-fausse-ouverture-et-fermeture-dissimulee/>.

deviendra ainsi un réfugié reconnu sur place (Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada 2020b).

Figure 5. – Processus d’obtention du statut de réfugié-e pour les demandeurs et demandeuses d’asile



Notre tableau. Source des données : Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada 2020a

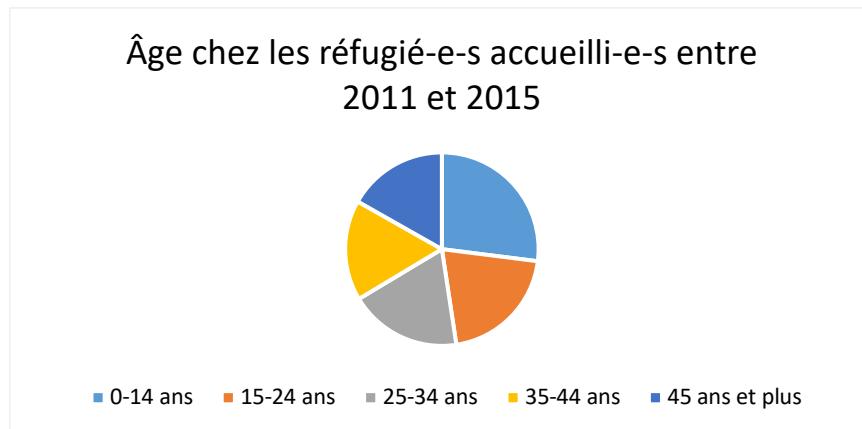
Si la personne est reconnue réfugié-e, elle pourra par la suite présenter sa demande de certificat de sélection du Québec, puis sa demande de résidence permanente au Canada (Ministère de l’Immigration, Diversité et Inclusion 2017b). Si le statut de réfugié-e n’est pas accordé, quatre options s’offriront à l’individu : 1) quitter le Canada, 2) faire une demande d’appel au CISR, 3) demander un examen des risques avant le renvoi, 4) faire la demande de contrôle judiciaire à la Cour fédérale du Canada (Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada 2019).

1.3 Caractéristiques sociodémographiques des réfugié-e-s

En 2017, 146 225 personnes résidant au Québec détenaient — ou ont détenu — le statut de réfugié-e, ce qui représente 1,7 % de l’ensemble de la population de la province (Institut de la Statistique du Québec 2017). Plus spécifiquement, entre 2014 et 2018, 19 822 femmes et 20 063 hommes ont été accueilli-e-s en tant que réfugié-e-s au Québec (Ministère de l’Immigration, de

la Diversité et de l'Inclusion 2019)¹¹. Selon les données de 2011 à 2015¹², 27 % des réfugié-e-s accueilli-e-s lors de cette période avaient de 0 à 14 ans, 20,6 % avaient de 15 à 24 ans, 18,8 % avaient de 25 à 34 ans, 16,8 % avaient de 35 à 44 ans et 16,8 % avaient 45 ans et plus (ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion 2016). Ainsi, 47,6 % des réfugié-e-s étaient des enfants ou des jeunes adultes (*Ibid.*). Cette donnée est particulièrement intéressante dans la mesure où certaines recherches démontrent que l'intégration économique est plus facilement réalisée lorsque les réfugié-e-s arrivent au Canada avant leur majorité, notamment à cause du passage obligatoire dans le système scolaire canadien (Laaroussi, Bernier, et Guilbert 2013 ; Bakker, Dagevos, et Engbersen 2017).

Figure 6. – Distribution de l'âge des réfugié-e-s accueilli-e-s



Notre tableau. Source des données : Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion 2016

En ce qui concerne la scolarité chez les 15 ans et plus, 24,4 % des réfugiés avaient complété moins de 6 ans de scolarité, tandis que 25,7 % avaient complété entre 7 et 11 ans, 16,7 % en avaient complété 12 ou 13 ans, 19,6 % entre 14 et 16 ans, et finalement 13,6 % avaient complété plus de 17 ans d'études (Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion 2019, p.61). Fait à

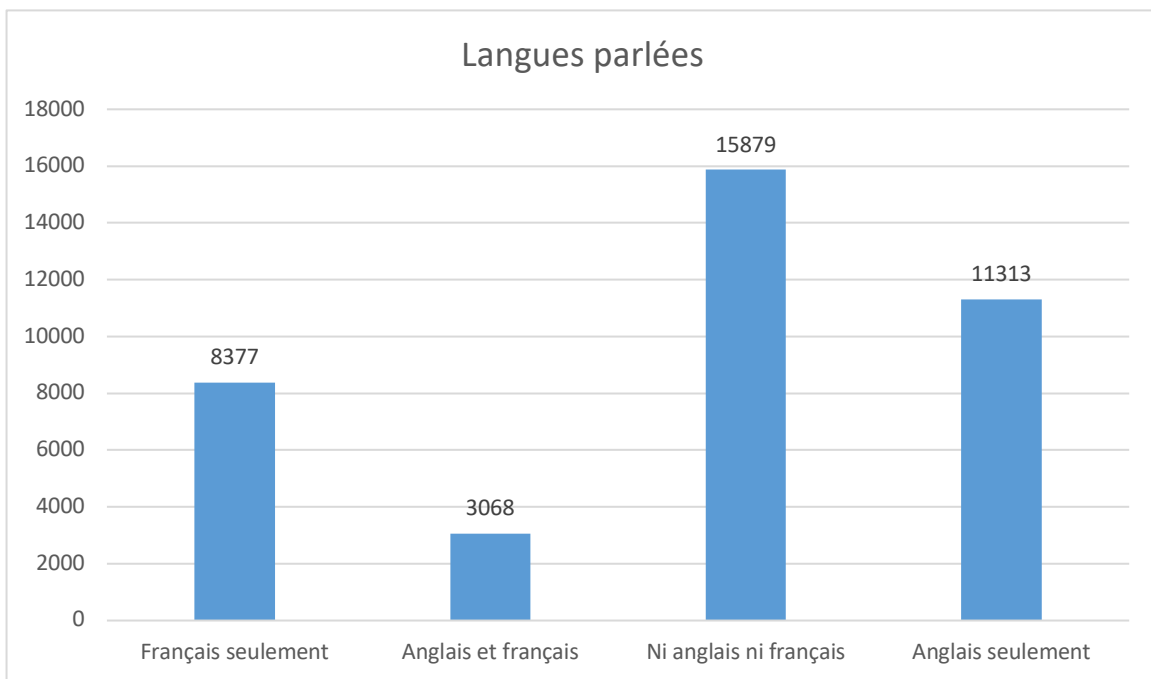
¹¹ Ceci comprend les réfugié-e-s pris-e-s en charge par l'État, les réfugié-e-s parrainé-e-s, les réfugié-e-s reconnu-e-s sur place, ainsi que les membres de la famille d'un ou d'une réfugié-e.

¹² Il s'agit des données les plus récentes à ce sujet.

noter, 50 % des réfugié-e-s avaient un niveau de scolarité inférieur à 11 ans d'étude, nombre d'années qui correspond à l'obtention d'un diplôme d'études secondaires au Québec.

En ce qui concerne les compétences linguistiques à l'arrivée, parmi les 38 637 réfugié-e s accueilli-e-s au Québec entre 2014 à 2018, 21,7 % ont déclaré ne connaître que le français lors de leur admission ; 29,3 % ont pour leur part déclaré ne connaître que l'anglais tandis que 41,1 % d'entre eux et elles ont déclaré ne connaître ni le français ni l'anglais (Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion 2019).

Figure 7. – Langues parlées du pays d'accueil chez les réfugié-e-s accueilli-e-s au Québec entre 2014 et 2018



Notre tableau. Source des données : Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion 2019

Du côté de l'emploi, 59,5 % des réfugié-e-s de plus de 15 ans ont obtenu un revenu salarié après un an de résidence au Québec. Cette proportion atteint 71,8 % après 5 ans d'installation. Bien que nous sachions qu'en 2016, 11,6 % de la population ayant immigré entre 1980 à 2016 était en situation de chômage, il n'existe pas de données accessibles afin de déterminer spécifiquement le taux de chômage pour les réfugié-e-s. (*Ibid.*).

On notera par ailleurs, selon les plus récentes données au sujet du revenu des réfugié-e-s installé-e-s au Canada depuis dix ans, que ces dernier-e-s gagneront en moyenne 29 700 \$ annuellement¹³ (Statistique Canada 2020). On note aussi que le revenu varie très peu selon la catégorie d'entrée des réfugié-e-s : les réfugié-e-s parrainé-e-s et les réfugié-e-s pris-e-s en charge par le gouvernement gagnent en moyenne 25 500 \$ après 10 ans alors que les réfugié-e-s admis après leur entrée au Canada ont des revenus à peine inférieurs (25 000 \$) à pareille date (*Ibid.*)¹⁴. Sachant que le revenu moyen pour les anglophones né-e-s au Canada est de 51 955 \$ et de 44 267 \$ pour les Canadiens-ne-s natif-ve-s de langue française (Statistique Canada 2019), force est de constater que la différence de revenus entre les natifs et les réfugié-e-s persiste dans le temps.

1.4 Contexte sherbrookois

La ville de Sherbrooke, située à environ 140 kilomètres à l'est de Montréal, est le plus grand centre urbain de la région administrative de l'Estrie, avec ses 168 518 habitant-e-s (Institut de la Statistique du Québec 2015). En 2015, le revenu médian des habitant-e-s de 25 à 64 ans était de 39 958 \$, et le taux de faible revenu des familles, de 9,7 % (*Ibid.*). En 2017, les deux secteurs d'emploi ayant le plus contribué au PIB de l'Estrie¹⁵ étaient l'enseignement, la santé et l'assistance sociale (23,3 %), ainsi que les services financiers, immobiliers, professionnels et administratifs (21,6 %) (Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO), 2020). Mentionnons que la ville de Sherbrooke offre plusieurs services à ses citoyen-ne-s, notamment en ce qui concerne l'éducation, la santé et les activités culturelles (Vision attractivité Cantons-de-l'Est / Estrie, s. d.).

¹³ Cette statistique est pancanadienne. Les données concernant les réfugié-e-s au Québec ne sont pas disponibles.

¹⁴ À titre comparatif, les immigrant-e-s, toutes catégories confondues, arrivés depuis 10 ans au Canada gagnent en moyenne 35 666\$. Il existe donc un écart de presque 10 000\$ entre la catégorie des immigrant-e-s et celle des réfugié-e-s. Statistique Canada 2019. « Langue maternelle (10), statistiques du revenu (17), plus haut certificat, diplôme ou grade (15), statut d'immigrant et période d'immigration (10), travail pendant l'année de référence (4A) et sexe et âge (15) pour la population âgée de 15 ans et plus dans les ménages privés du Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement, Recensement de 2016 - Données-échantillon (25 %) ». Gouvernement du Canada. 2019. ; 2020. « Revenu des immigrants selon l'année d'admission et catégorie d'admission d'immigrant, Canada et provinces ». Gouvernement du Canada. 2020.

¹⁵ Les données spécifiques à la ville de Sherbrooke ne sont pas disponibles.

Nous nous intéressons à la ville de Sherbrooke dans le cadre de cette étude pour deux raisons. Tout d'abord, la ville de Sherbrooke a été reconnue comme un pôle important pour l'accueil des réfugié-e-s dès 1993, avec l'avènement de la politique de régionalisation de l'immigration (Vatz Laaroussi 2011 ; Ministère des Communautés culturelles et de l'Immigration du Québec 1991 ; Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada 2015). De plus, nous avons une connaissance rapprochée du milieu communautaire sherbrookoïse.

La ville de Sherbrooke regroupe plusieurs communautés culturelles, qui se sont constituées au fil des nombreuses vagues d'immigration qui y sont arrivées depuis la fin de la Deuxième Guerre mondiale. Parmi les pays d'origine, on retrouve dans un premier temps la Belgique, la France, la Hongrie, l'Italie, la Pologne et le Portugal. Par la suite, Sherbrooke a également accueilli plusieurs réfugié-e-s venu-e-s du Vietnam, puis des gens en provenance d'Haïti, du Cambodge, du Laos, du Salvador, de la Roumanie, de la Russie et de la Tchécoslovaquie, du Nicaragua, de l'Iran, l'Afghanistan, l'ex-Yougoslavie, du Mexique, de l'Argentine, du Maroc, du Pérou, de l'Uruguay, du Brésil, d'Algérie, d'Argentine, de Colombie, du Congo, d'Irak (Destination Sherbrooke s. d.). Ainsi, selon les données de 2016, 8,2 % de la population sherbrookoïse n'était pas née au Canada et 2,79 % s'y sont d'abord installés à titre de réfugié-e-s (Statistique Canada 2017a).

La ville de Sherbrooke peut par ailleurs compter sur des services pour les réfugié-e-s relativement abondants et institutionnalisés, offerts notamment par des organisations gouvernementales telles que le Centre local d'emploi, le Centre Saint-Michel et le Cégep de Sherbrooke. Mentionnons également que des organismes communautaires complètent le continuum de services offerts aux nouveaux et nouvelles arrivant-e-s et aux réfugié-e-s, tant pour l'intégration économique que sociale. Parmi ceux-ci, on retrouve notamment Pro-gestion soutien aux familles réfugiées et immigrantes de l'Estrie, Service d'aide aux Néo-Canadiens, Actions interculturelles de développement et d'éducation, Centre interculturel Peuplestrie Optimum inc., Mouvement multiethnique, Orientation travail, Rencontre interculturelle des familles de l'Estrie et Fédération

des communautés culturelles de l'Estrie. Au total, il existerait plus de 24 associations de communautés culturelles à Sherbrooke¹⁶.

Conclusion

Dans ce premier chapitre, nous avons abordé les multiples définitions et statistiques concernant l'immigration au Québec et au Canada afin de brosser un portrait plus général de l'immigration au Québec. Nous avons également présenté les principales politiques d'immigration au niveau fédéral et provincial, en accordant une attention particulière aux politiques s'adressant aux réfugié-e-s, considérant notre intérêt à mieux comprendre la façon dont certain-e-s font sens de leur intégration en emploi. Un survol rapide de la ville de Sherbrooke nous a permis de mieux situer le contexte dans lequel se sont trouvés nos différent-e-s participant-e-s au fil des dernières années.

À l'aide de données statistiques, nous avons pu démontrer le caractère particulier des réfugié-e-s qui arrivent au Québec, notamment en ce qui concerne leurs connaissances très restreintes des deux langues d'usage, leur niveau de scolarité plus faible en comparaison des autres immigrant-e-s, ou encore le fait que presque tous les réfugié-e-s accueilli-e-s n'ont pas d'expérience de travail au Canada. Les revenus des réfugié-e-s sont également grandement inférieurs aux revenus des Canadien-ne-s né-e-s au pays. Nous pouvons donc supposer que le portrait sociodémographique des réfugié-e-s peut avoir un impact sur les revenus de ceux-ci à long terme.

¹⁶ Communauté Centro-Américaine, Communauté Rwandaise, Association Péruvienne de l'Estrie, Colombiestrie, Association de la diaspora du Congo Brazzaville de Sherbrooke, Communauté Burundaise de Sherbrooke, Association des Camerounaises et Camerounais de Sherbrooke, Association des Ressortissants Sénégalais de l'Estrie, Communauté Malienne, Communauté Congolaise (République Démocratique du Congo), Communauté Bhoutanaise, Communauté Guatémaltèque, Association Vénézuélienne de l'Estrie, Communauté Serbo-canadienne "Nikola Tesla" de l'Estrie, Communauté de Langue Russe, Communauté Vietnamiennne, Association Brésilienne de l'Estrie, Association Afghane de Sherbrooke, Communauté Argentine, Ivoiriennes et Ivoiriens de Sherbrooke, Centre Sino-Estrie de la culture et de communication chinoise, Association Hispano-américaine : HOLA Sherbrooke, Association des Syriens de l'Estrie, Association des Togolais.

Chapitre 2 – La recension des écrits et présentation du cadre d’analyse

Le chapitre 1 a présenté les politiques migratoires actuelles au Canada, tout en mettant en lumière des statistiques qui lancent une réflexion concernant notre question de recherche, soit « comment les réfugié-e-s habitant à Sherbrooke font sens de leur trajectoire en emploi ». Dans le chapitre 2, nous évoquerons les différents facteurs identifiés par la littérature scientifique comme facilitateurs de l’intégration en emploi. Nous terminerons ce chapitre en réalisant des comparaisons entre les différentes définitions du concept de l’intégration, pour par la suite justifier notre choix en ce qui concerne le cadre conceptuel de la recherche.

2.1 Littérature scientifique

Afin d’avoir une bonne compréhension des facteurs favorisant l’intégration en emploi, nous avons recherché les articles scientifiques réalisés à l’échelle internationale, puis au sein de la province québécoise. Nous en retirons le constat que les facteurs favorisant l’intégration en emploi semblent être assez différents chez les réfugié-e-s et les immigrant-e-s. Effectivement, des chercheurs et chercheuses affirment que le genre (Allen 2009 ; Mba dans Cheung et Phillimore 2013 ; Bakker, Dagevos, et Engbersen 2016, Chicha 2012) ; l’origine nationale (Bakker, Dagevos, et Engbersen 2016 ; Bevelander et Pendakur 2014 ; Wilkinson 2008 ; Laaroussi, Bernier, et Guilbert 2013 ; Eid 2012), l’âge (Laaroussi, Bernier, et Guilbert 2013 ; Bakker, Dagevos, et Engbersen 2016), le niveau d’éducation (Wilkinson et Garcea 2017 ; Bevelander et Pendakur 2014 ; Chicha 2012 ; Rooth dans Bevelander et Pendakur 2014), la communauté d’accueil (Cheung et Phillimore 2013 ; Laaroussi, Bernier, et Guilbert 2013 ; Strang et Ager 2010 ; Wilkinson et Garcea 2017). Ces différents facteurs, microstructurels et macrostructurels, seront évoqués ci-dessous. Cette recension des écrits nous permettra de mieux comprendre comment ceux-ci favorisent l’intégration en emploi selon ces chercheurs et chercheuses. Ces indices permettront à la fois de donner un cadre d’orientation à notre collecte de données et de déterminer s’ils sont abordés dans les parcours de nos participant-e-s.

2.1.1 Réseau co-ethnique et social

Le réseau co-ethnique¹⁷ est un facteur souvent abordé dans la littérature scientifique traitant de l'intégration en emploi, spécifiquement auprès des réfugié-e-s. Il est intéressant de constater que les recherches sont mitigées par rapport son impact sur les réfugié-e-s. Par exemple, dans des recherches réalisées au sujet de l'intégration en général, Vatz Laaroussi (2009) et Strang et Ager (2010) affirment que les réseaux co-ethniques permettront aux réfugié-e-s d'amasser davantage d'information au sujet des services qui pourraient leur être offerts. Certains nouveaux arrivants déménageront même à des endroits ayant de moins bonnes options d'hébergement ou d'emploi, afin de faire partie d'un réseau co-ethnique (Strang et Ager, 2010). Dans leur recherche, Wilkinson et Garcea (2017) mentionnent cependant pour leur part que les informations transmises par les membres de la communauté en ce qui concerne le marché économique et les services offerts par les différentes institutions peuvent aussi être inexactes. Les chercheurs mentionnent donc qu'il est préférable que les réfugié-e-s soient recommandé-e-s à des professionnel-le-s afin d'avoir l'information la plus à jour possible.

Or, est-ce que les conclusions sont similaires lorsqu'il est question d'intégration en emploi ? Il semblerait que de manière générale, le réseau co-ethnique peut aider à trouver un emploi. Hanley et. *al.* (2018) ont démontré que la majorité des réfugié-e-s syrien-ne-s accueilli-e-s au Canada entre 2015 et 2017 et établi-e-s à Montréal s'est intégrée à un réseau social fort et organisé, ce qui aurait eu un impact positif sur la recherche en emploi pour 58 % de ceux et celles ayant trouvé un emploi. Cependant, les chercheurs ne mentionnent pas de quel type d'emploi il s'agit, ce qui laisse en plan la question de la « qualité » des emplois dont il est question. De leur côté, Cheung et Phillimore (2013) affirment au contraire que le réseau social n'aura pas d'impact positif sur l'employabilité d'une personne. Ce serait plutôt la maîtrise de la langue, le nombre d'années depuis l'arrivée dans le pays d'accueil ainsi que le niveau de scolarité et d'expérience de travail pré-migratoire qui permettraient d'établir les probabilités de l'obtention ou non d'un emploi (*Ibid.*). Chicha (2012) tire également une conclusion intéressante par rapport au type

¹⁷ Un réseau co-ethnique est un réseau social dont la base commune est l'ethnicité. Strang, Alison, et Alastair Ager. 2010. « Refugee integration: emerging trends and remaining agendas ». *Journal of Refugee Studies* 23 (4): 589-607. <https://doi.org/10.1093/jrs/feq046>.

d'emploi trouvé grâce aux réseaux interpersonnels entretenus chez des femmes immigrantes, qui n'ont pas spécifiquement le statut de réfugiées. Effectivement, ses données démontrent que les femmes immigrantes ayant trouvé un emploi à l'aide de leur réseau se trouvent dans des emplois précaires et mal rémunérés. La chercheuse affirme que les immigrantes de son échantillon qui n'avaient pas subi la déqualification

avaient pu se constituer un réseau de professionnel-le-s québécois-e-s en assistant à des congrès, en multipliant les occasions de rencontre, notamment en assistant à des colloques, des journées de formations continues offertes aux professionnel-le-s ou en faisant du bénévolat (Chicha 2012, p.32).

De ces études, nous pouvons conclure que le réseau social n'est donc pas automatiquement garant de succès pour l'intégration globale et l'intégration en emploi des immigrant-e-s et des réfugié-e-s.

2.1.2 Services offerts dans la communauté

Deux études québécoises abordent l'implication qu'ont les services offerts à la communauté en ce qui concerne l'intégration en emploi auprès des réfugié-e-s. Premièrement, Godin et Renaud (2002) démontrent que l'accès général aux services d'un organisme communautaire a un impact positif pour l'intégration en emploi. Les chercheurs expliquent que ce contact permettra aux réfugié-e-s d'avoir accès à des outils qui les aideront à mieux comprendre la société québécoise. La transmission de savoirs informels à l'aide des organismes communautaires fait également partie des pistes de solution mises de l'avant par Wilkinson et Garcea (2017)¹⁸, qui ont pour leur part réalisé une étude similaire ailleurs au Canada. Godin et Renaud (2008) mentionnent aussi que l'accès à des services communautaires augmenterait la propension des individus à débiter ou poursuivre des cours de français, ce qui par la suite leur permettrait d'obtenir des emplois plus spécialisés.

Deuxièmement, Guilbert (2005) soulève que les services offerts par les organismes communautaires valorisent l'expérience du vécu des réfugié-e-s par des processus de médiation interculturelle. La chercheuse affirme que les retombées positives de cette approche sont

¹⁸ Ils affirment que les organismes permettent la transmission d'information juste et à jour, ce qui n'est pas toujours le cas par le biais du réseau social des individus.

décuplées lorsque les réfugié-e-s sont inclus-e-s dans des équipes de travail, toujours en contexte de médiation culturelle, dès leur arrivée. À l'aide de l'emploi, ils et elles auront accès à une stabilité financière, mais également au renforcement de l'estime de soi, au maintien et à la prévention de la santé physique et mentale. Guilbert (*Ibid.*) souligne que des initiatives de ce type permettront aux réfugié-e-s de se sentir valorisé-e-s, ce qui augmentera leur qualité de vie ainsi que leur propension à vouloir demeurer dans leur ville d'accueil. Par ailleurs, la chercheuse appelle en ce sens les bailleurs de fonds gouvernementaux des niveaux provincial et fédéral à financer ce type d'initiatives innovatrices à plus long terme.

Les apports de Guilbert (2005) et Godin et Renaud (2002) en contexte québécois puis de Wilkinson et Garcea (2017) au Canada plus largement démontrent ainsi les impacts positifs que peuvent avoir les services publics sur l'intégration en emploi des réfugié-e-s. Ces services leur permettront d'avoir accès à de l'information à jour, de mieux connaître les normes culturelles du pays d'accueil et de débiter les cours de francisation, ce qui aura un impact positif sur leur trajectoire en emploi à long terme.

2.1.3 Le genre

Autre élément déterminant, Allen (2009), mBa (dans Cheung et Phillimore 2014) et Bakker, Dagevos, et Engbersen (2017) affirment que le genre d'un-e réfugié-e aura des répercussions sur sa trajectoire d'intégration en emploi. Une étude réalisée aux États-Unis démontre que contrairement aux hommes, les femmes réfugiées très impliquées auprès d'un réseau co-ethnique auront une plus grande difficulté à intégrer le marché du travail (Allen 2009). Allen, l'auteur de ladite étude affirme que les femmes auront davantage de responsabilités vis-à-vis d'autres individus de la communauté et subiront de ce fait une plus grande pression à conserver certains rôles traditionnels (*Ibid.*). Cela peut par exemple signifier qu'elles devront prendre soin des autres plutôt que de trouver un emploi. Dans le même ordre d'idées, mBa (dans Cheung et Phillimore 2014) affirme que la présence des femmes sur le marché du travail au Royaume-Uni est moins prononcée puisque celles-ci se voient moins supportées par leur réseau social pour intégrer le marché de l'emploi. Bakker, Dagevos, et Engbersen (2017) nuancent ces propos et démontrent plutôt que la présence des femmes sur le marché de l'emploi varie selon l'origine

nationale de celles-ci. L'étude, réalisée aux Pays-Bas, dénote que les femmes originaires de Somalie, d'Afghanistan et d'Iraq sont moins présentes sur le marché du travail, alors que les femmes iraniennes affichent une présence égale à celle des hommes iraniens. Les chercheurs (*Ibid.*) mentionnent que cela pourrait être explicable du fait d'un plus fort maintien des rôles traditionnels pris par ces femmes originaires de Somalie, Afghanistan et Iraq. Les chercheurs avancent aussi que le niveau de scolarisation des Iraniennes pourrait expliquer la plus forte présence constatable de celles-ci sur le marché de l'emploi, comme l'a également mentionné Allen (2009). À l'instar des auteurs cités à l'instant, Chicha (2012) explique également que la tradition culturelle d'un couple immigrant pourrait avoir un impact sur l'intégration en emploi de la femme. Effectivement, selon elle, une cellule familiale priorisant la prise en charge des enfants par la femme augmenterait son risque de déqualification par comparaison à sa carrière prémigratoire. La chercheuse (*Ibid.*) explique en effet que ce type de décision ferait en sorte de limiter le temps à sa disposition pour assurer la reconnaissance de ses diplômes, entamer de nouvelles études au Québec ou encore pour développer un réseau professionnel.

Une étude similaire a été réalisée au Canada et en Suède auprès de réfugiées en provenance de l'Iran, de l'Iraq, d'Afghanistan et d'ex-Yougoslavie (Bevelander et Pendakur 2014b). Les résultats démontrent que les femmes d'ex-Yougoslavie et d'Iran sont plus présentes sur le marché du travail que les femmes d'Iraq et d'Afghanistan, disparité qu'ils expliquent par l'appartenance à de plus grandes communautés co-ethniques. Un tel constat permet par ailleurs de souligner l'existence de croisements ou de cooccurrences possibles des facteurs en présence pour expliquer les parcours d'intégration économique des réfugié-e-s, soit le genre et l'importance des réseaux co-ethniques dans le présent cas.

Au final, les études démontrent que les femmes sont susceptibles d'être désavantagées lorsqu'il est question d'intégration à l'emploi. Les raisons mises de l'avant par les chercheurs et chercheuses sont le contexte culturel dans lequel s'inscrit la femme, c'est-à-dire les standards fixés par sa communauté d'origine et la propension de celle-ci à prendre des décisions en ce qui concerne son entrée ou non sur le marché du travail.

2.1.4 L'origine nationale

Les recherches portant sur la répercussion de l'origine nationale par rapport à l'intégration en emploi semblent venir brouiller les cartes quant à certaines affirmations avancées dans les sections précédentes. Commençons par réitérer les constats proposés dans la section précédente. En ce qui concerne spécifiquement les réfugié-e-s, les femmes d'origine iranienne sont plus présentes sur le marché économique de la Grande-Bretagne que les femmes d'origine iraquienne ou somalienne (Bakker, Dagevos, et Engbersen 2017). Au Canada et en Suède, Bevelander et Pendakur (2014) ont noté que les réfugié-e-s, de l'ex-Yougoslavie avaient un taux d'employabilité et un revenu plus élevé que les réfugié-e-s d'Afghanistan et d'Iraq. Ils avancent que ce résultat pourrait être explicable par le fait que la communauté co-ethnique ex-yougoslave est plus nombreuse que celle des deux autres groupes mentionnés au Canada, et que cette communauté s'entraiderait en fournissant des emplois aux nouveaux arrivants (*Ibid*).

Wilkinson (2008) présente pour sa part des résultats de recherche différents. Elle démontre que, dans le cas du marché de l'emploi albertain, les réfugié-e-s de 15 à 24 ans en provenance de l'Asie du Sud-est et du Moyen-Orient ont le niveau d'employabilité le plus élevé en comparaison aux réfugiés de Chine, Vietnam, Hong Kong, Pakistan et Azerbaïdjan. Cependant, l'autrice mentionne qu'elle ne peut pas offrir d'explications puisque ses résultats sont surtout descriptifs. Elle mentionne qu'une collecte de données qualitatives serait nécessaire pour pouvoir expliquer ce résultat (*Ibid*).

Dans un contexte de recherche effectuée seulement au Québec et auprès d'immigrant-e-s, qui n'ont pas spécifiquement le statut de réfugié-e-s, les résultats démontrent que les Asiatiques de l'ouest et les personnes du Moyen-Orient ont davantage de difficulté à trouver un emploi qui correspond à leurs compétences professionnelles (Laaroussi, Bernier, et Guilbert 2013). Toujours au Québec, Eid abonde dans le même sens en démontrant que l'obtention d'un emploi serait plus difficile pour les gens ayant un nom à consonance arabe, mais aussi africaine et latino-américaine,

et ce, même si les candidat-e-s possédaient des diplômes similaires, acquis à Montréal, et une expérience de travail comparable aux autres candidat-e-s. (Eid 2012)¹⁹.

La littérature dans cette section ne semble pas permettre de tirer de conclusions claires quant à l'impact des origines nationales sur l'intégration au marché du travail des réfugié-e-s (et des immigrant-e-s « en général ». Le fait que la comparaison de ces études ne porte pas toujours sur les mêmes pays d'origine ou sur les mêmes pays d'accueil rend leur mise en dialogue difficile. Pour clarifier l'importance spécifique de ce facteur, il serait ainsi pertinent que des enquêtes futures s'attardent, entre autres, à comparer les différentes nationalités d'origines mentionnées dans les diverses recherches citées, mais cette fois sur un seul et même territoire d'accueil. Il serait alors possible d'isoler de manière un peu plus satisfaisante l'importance du facteur de l'origine nationale, et ce, dans le contexte spécifique d'un pays ou d'une province, par exemple.

2.1.5 L'âge

Alors qu'il n'existe pas de consensus en ce qui a trait à la répercussion de l'origine nationale pour l'obtention d'un emploi, l'âge d'arrivée pourrait s'avérer être une piste concluante dans la compréhension des facteurs qui favoriseraient l'intégration en emploi. Effectivement, Laaroussi, Bernier, et Guilbert (2013) ainsi que Bakker, Dagevos, et Engbersen (2017) ont déterminé que l'âge avait un rôle à jouer quant à l'intégration économique des réfugié-e-s et des immigrant-e-s. Laaroussi, Bernier, et Guilbert (2013) ont conclu que les immigrant-e-s arrivé-e-s avant l'âge adulte seront plus nombreux-euses à occuper un emploi correspondant à leurs compétences, puisqu'ils ou elles seront *de facto* intégré-e-s au système scolaire canadien s'ils ou elles sont d'âge mineur. La recherche menée aux Pays-Bas par Bakker, Dagevos et Engbersen (2017) en vient à des conclusions semblables et cerne une des raisons de cet écart : l'importance de l'âge sur l'intégration des réfugié-e-s serait explicable par le fait que les jeunes réfugié-e-s détiendront des qualifications hollandaises au terme de leur éducation, ce qui ne sera pas le cas pour les réfugié-e-s arrivé-e-s à l'âge adulte. De plus, il sera alors plus probable que les jeunes réfugié-e-s

¹⁹ Malgré le fait que cette recherche n'étudie pas seulement l'intégration des réfugié-e-s, elle est pertinente à cette recension des écrits puisqu'elle met en évidence la préférence des employeur-euse-s pour les noms possédant des consonances spécifiques. La contribution d'Eid (2012) suscite donc un questionnement par rapport à l'intégration pour les réfugié-e-s au Québec, puisque ceux-ci portent habituellement les types de noms discriminés.

maîtrisent la langue officielle suite à leur passage obligatoire dans le système scolaire hollandais, autre facteur qui favorise habituellement l'intégration, comme le démontre la prochaine section. En guise de recommandations, les trois chercheurs-euses affirment que les politiques d'accueil devraient être modifiées afin de favoriser le retour aux études des réfugié-e-s, ainsi que pour offrir un programme qui combinerait l'apprentissage de la langue et l'acquisition d'expériences de travail (*Ibid.*).

2.1.6 Le niveau d'éducation et la reconnaissance des acquis

Des recherches canadiennes ont également démontré qu'un-e réfugié-e ayant un diplôme universitaire aura un revenu plus important qu'un-e réfugié-e sans diplôme (Wilkinson 2008 ; Bevelander et Pendakur 2014 ; Wilkinson et Garcea, 2017). Cependant, l'impact du niveau d'éducation paraît être modulé en fonction du pays d'accueil dans lequel se trouve la personne réfugiée, entraînant des répercussions sur son niveau de rémunération, comme le démontrent Bevelander et Pendakur (2014). Effectivement, à scolarité égale, un-e réfugié-e en Suède aura un revenu plus élevé qu'au Canada. Les chercheurs avancent que cela pourrait être attribuable au fait que davantage d'information au sujet des équivalences des diplômes est offerte aux réfugié-e-s en Suède.

Le manque de reconnaissance par les universités et les ordres professionnels des acquis des réfugié-e-s est également soulevé par Wilkinson et Garcea (2017). Les ordres professionnels et les universités exigent souvent la présentation de certains documents d'attestation qu'il n'est pas toujours possible pour celles et ceux-ci de fournir, considérant leurs conditions de vie prémigratoires souvent difficiles (*Ibid.*). Le coût, en termes de temps et d'argent, constituerait également une contrainte pour entamer le processus de reconnaissance des acquis, pour les immigrant-e-s qui n'ont pas spécifiquement un statut de réfugié (Chicha, 2012). Afin de pallier aux obstacles liés à la reconnaissance des acquis, Wilkinson et Garcea (2017) suggèrent d'augmenter l'offre de services visant à informer les réfugié-e-s quant aux différentes ressources et opportunités qui leurs sont offertes. Cette solution est également mise de l'avant par Bevelander et Pendakur (2013), puisque ce fut une solution efficace en Suède. De surcroît Wilkinson et Garcea (2017) ajoutent qu'il serait pertinent à long terme de créer une base de

données internationale, où chaque diplômé-e pourrait télécharger ses diplômes et certificats. Ceci pourrait faciliter le processus d'obtention d'équivalences pour les réfugié-e-s et les immigrant-e-s en général. Rooth (dans Bevelander et Pendakur, 2013) démontre de surcroît qu'obtenir un diplôme canadien favorisera l'intégration des réfugié-e-s sur le marché du travail au Canada, non sans faire écho à l'étude de Bakker, Dagevos et Engbersen (2017) qui présentait un constat similaire dans le cas hollandais.

En ce qui concerne la reconnaissance des acquis et de l'expérience de travail sur le marché de l'emploi, Krahn *et al.* (2000) portent attention au phénomène de la mobilité décroissante dont les réfugié-e-s semblent faire l'expérience. Dans leur recherche, ils démontrent que des 39 % des individus qui occupaient un emploi de cadre (*manager*) dans le pays habité préalablement à la migration, seulement 7 % trouveront un emploi similaire une fois arrivé au Canada. De plus, les auteurs affirment que cette disparité ne semble pas être reliée au nombre d'années de résidence au pays, car la tendance se maintient au fil des années. Ils excluent donc que ce phénomène soit relié à la maîtrise de la langue ou encore à l'expérience acquise en sol canadien.

2.1.7 La maîtrise de la langue

Toutes les études consultées dans le cadre de cette recension des écrits confirment l'importance d'apprendre la langue officielle du pays d'accueil afin d'obtenir un emploi spécialisé et qui répond aux compétences des réfugié-e-s et des immigrant-e-s (Allen, 2009 ; Cheung et Phillimore, 2014, Bakker *et al.*, 2017 ; Vatz Laaroussi *et al.*, 2013 ; Cheung et Phillimore, 2013 ; Wilkinson et Garcea, 2017 ; Chicha, 2012, et Manojlovic, 2009). En effet, parler couramment la langue officielle du pays d'accueil permet aux réfugié-e-s d'augmenter leurs chances de se trouver un emploi répondant à leurs compétences et d'accroître leur réseau social, tout en favorisant une meilleure intégration au sein de leur société d'accueil (Cheung et Phillimore, 2014). Deux des études passées en revue observent même une corrélation entre la maîtrise de la langue officielle et le revenu (Bakker *et al.*, 2017 ; Vatz Laaroussi *et al.*, 2013), ou avec l'occupation d'un emploi de qualité (Cheung et Phillimore, 2014). Les études démontrent qu'il n'est pas nécessaire de maîtriser la langue d'accueil lorsque l'emploi occupé requiert peu de qualifications (Allen, 2009 ; Cheung et

Phillimore, 2014, Renaud, 2005). Au final, la maîtrise de la langue du pays d'accueil ne semble pas avoir d'impact pour l'obtention d'un emploi peu spécialisé.

2.1.8 L'impact des différentes catégories de réfugié-e-s

MSW (2008) fait la distinction entre l'expérience des immigrant-e-s « en général » et celle des immigrant-e-s avec le statut de réfugié, ces dernier-e-s devant traverser un processus migratoire fréquemment considérablement plus difficile²⁰. En effet, les nombreuses démarches à effectuer lors de l'arrivée au Canada, la méconnaissance du pays dans lequel ils arriveront, les nombreux deuils vécus, les chocs post-traumatiques et de nombreux autres éléments viendront ponctuer l'intégration en emploi des réfugié-e-s. Renaud, Piche, et Godin (2003) sont encore plus spécifiques à cet effet. Ils mentionnent que les demandeurs et demandeuses d'asile, qui seront considéré-e-s comme étant réfugié-e-s une fois leur statut régularisé, vivront des stress additionnels notamment dû aux nombreuses démarches administratives à effectuer au Canada et à l'accès incertain aux emplois. À l'instar de ce que nous soutenu dans le chapitre 1, et tel qu'il sera possible de le constater au chapitre 4, ils démontrent que les réfugié-e-s ne sont pas un groupe monolithique avec des profils similaires.

Finalement, Guilbert (2005) propose de mettre de l'avant les compétences acquises par les réfugié-e-s lors de leur migration souvent difficile, ponctuée de multiples deuils. Elle souligne que « les personnes qui ont été jetées dans l'exil ont réalisé, même dans des conditions difficiles, des apprentissages multiples — langues, métiers, initiations à des technologies, expérience de travail en contexte interculturel et international, transformation de leurs connaissances et compétences culturelles en habiletés professionnelles » (Guilbert, 2005, p. 63). Elle affirme que ces éléments devraient également être pris en compte par les employeurs. Guilbert affirme aussi que la personne réfugiée est perçue comme étant « une personne démunie et une victime peu fiable » (Malkki 2002 dans Guilbert 2005, p.64), ce qui pourra également lui nuire au moment de démarches de recherche d'emploi.

²⁰ Les réfugié-e-s ont tou-te-s eu à quitter leur pays car leur vie était en danger. De plus, les réfugié-e-s ne choisissent pas le pays et la ville dans lequel ils et elles se retrouveront. Ainsi, il ne s'agit pas d'une immigration longuement planifiée ou préparée, et ils et elles ne parlent pas nécessairement la langue d'accueil et n'ont pas nécessairement un réseau social pour les accueillir.

Retenons-en tout dernier lieu que cette recension des écrits a permis de mettre en lumière les facteurs dont l'importance est considérée et débattue dans la littérature en tant que facteurs déterminants pour l'intégration en emploi des réfugié-e-s. Parmi les articles scientifiques que nous avons consulté qui traitaient spécifiquement de l'intégration en emploi, il n'existe pas de consensus quant à la nature de l'impact qu'a l'origine nationale des individus sur leur trajectoire en emploi. Dans le cas du genre et de la reconnaissance des acquis, il semble y avoir une tendance plus claire qui se dessine. Un consensus similaire semble présent en ce qui a trait à la maîtrise de la langue, aux services publics offerts ou encore à la catégorie d'immigration de l'individu. Il serait cependant important de réunir davantage d'articles afin d'avoir une meilleure compréhension du sujet.

2.2 Cadre conceptuel

Suite à notre recension des écrits, nous avons pu constater les multiples facteurs pouvant avoir un impact sur la trajectoire en emploi des réfugié-e-s. Toujours dans un effort de mieux comprendre l'intégration en emploi, nous avons recensé les différentes définitions mises de l'avant par certain-e-s chercheurs et chercheuses, ainsi que par le ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. Nous avons ensuite identifié le cadre conceptuel qui nous permettrait de bien répondre à notre question de recherche, soit « Comment les réfugié-e-s établi-e-s à Sherbrooke font sens de leur intégration en emploi ».

2.2.1 Les concepts et théories entourant l'intégration

Dans la littérature, la définition du concept d'intégration est souvent floue et variable selon la perspective de l'auteur ou de l'autrice. La définition en soi est donc au centre du débat, puisque certain-e-s en proposent un sens économique, tandis que d'autres mettent l'accent sur la dimension communautaire, ou encore plus simplement individuelle. La définition du ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) accorde quant à elle une grande importance aux actions des personnes nouvellement arrivées :

En tant que personne immigrante, vous vous engagez à prendre en charge votre démarche d'intégration et à l'amorcer le plus rapidement possible à l'aide des moyens mis à votre disposition. Vous vous engagez aussi à connaître et à respecter les valeurs communes de

la société québécoise ainsi que toutes ses lois, quelles que soient vos convictions. La réussite de votre intégration dépendra en grande partie des efforts que vous déploierez et de votre capacité d'adaptation à la société québécoise (Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, 2016d, p.10)

Selon le MIDI, l'intégration des immigrant-e-s (avec ou sans statut de réfugié) débute avec l'apprentissage du français, l'accès à l'éducation pour les enfants et les adultes, ainsi que l'accès à l'emploi (Ministère de l'Immigration, de la Diversité et Inclusion, 2016e). La perspective gouvernementale semble ainsi davantage orientée par une perspective de responsabilisation des nouveaux et nouvelles immigrant-e-s quant aux comportements et attitudes prescrites, sans prendre en compte le contexte d'accueil dans lequel celui ou celle-ci évolue.

L'aspect individuel se retrouve également au premier plan de la théorie de Jacob (1993), qui suggère que l'expérience d'intégration doit également être comprise comme constituée de différentes étapes à franchir à l'échelle psychologique : la « période touristique », le « choc culturel », puis la « compréhension et l'acceptation de la nouvelle réalité ». L'approche préconisée demeure donc très individualisante et unique à chaque personne. La première étape serait en fait une période durant laquelle la personne nouvellement arrivée n'aurait pas encore intégré les nouveaux codes culturels du pays, et aurait eu très peu de contacts prolongés avec la société d'accueil. Habituellement, cette période est vécue de manière positive. Puis, peu à peu, l'individu commencera à entrevoir certains aspects de la culture d'accueil de manière négative. Cette seconde phase de l'intégration, le choc culturel, est une phase plus difficile, puisque l'individu devra faire face à des doutes et à de l'anxiété par rapport à sa nouvelle réalité. C'est pendant cette phase que certains individus seront assujettis à des comportements dépressifs. Puis, si l'individu est en mesure d'internaliser les codes propres à sa nouvelle société et d'adapter ses comportements à sa société d'accueil, celui-ci aura atteint la dernière phase de l'intégration. À ce sujet, Jacob (1993) constate que :

Dans une étude sur le processus d'intégration de huit groupes de réfugiés, j'ai observé qu'une proportion significative d'individus n'atteint jamais ce stage de l'intégration. Plusieurs facteurs peuvent bloquer l'émergence d'une participation dynamique à la société d'accueil, notamment des difficultés personnelles (manque d'habileté à apprendre une langue seconde, timidité dans les rapports avec les gens de la majorité, renfermement sur soi, sa famille, sa communauté en une sorte d'automarginalisation, convictions religieuses conservatrices qui gênent l'ouverture à d'autres valeurs, etc.) ou des situations objectives

*(difficultés à trouver un emploi, racisme et discrimination, appartenance de classe, etc.)
(Jacob, 1993, p. 198).*

L'auteur considère ainsi que l'intégration n'est en fait un processus qui peut, dans certains cas, ne jamais s'accomplir entièrement. Le processus de l'intégration, tel que conceptualisé par Jacob (*Ibid.*), accorde une grande importance à la responsabilité de l'individu, similairement à ce qui semble prôné par le ministère de l'Immigration, Francisation et Intégration.

Dans une perspective macrostructurelle (et plus proprement sociologique), Alba et Foner (2017), Manojlovic (2009) et Dorais (1989) proposent pour leur part des définitions qui mettent davantage en lumière le rôle de la communauté d'accueil par rapport à l'intégration d'un-e nouvel-le arrivant-e. Par exemple, Alba et Foner (2017) expliquent que l'intégration globale d'une personne se réfère à sa capacité à participer pleinement à une société et d'avoir les mêmes opportunités de vie que n'importe quel-le autre citoyen-n-e. L'accès à l'éducation, à l'emploi, au logement et aux soins de santé sont des nécessités pour tout un chacun. Toujours selon Alba et Foner (2017), il existe plusieurs exemples pertinents de l'intégration de membres d'une minorité visible au sein de la société. Les unions matrimoniales entre la majorité visible et la minorité visible, par exemple, démontreraient la possibilité de l'acceptation des différences culturelles à l'échelle interindividuelle, alors que la présence des membres des communautés visibles à des postes clés dans la sphère politique serait synonyme d'une ouverture plus structurelle. Plus encore, Alba et Foner font une lecture multidirectionnelle de l'intégration. C'est-à-dire que le processus n'est pas compris comme une action entreprise par le ou la nouvel-le arrivant-e uniquement, mais aussi par la société d'accueil en général, par le biais de ses membres et de ses institutions. De manière plus spécifique, l'auteur et l'autrice soulignent que l'intégration économique réfère à la capacité à trouver un emploi, toujours en maintenant que tous et toutes devraient avoir accès aux mêmes opportunités (*Ibid.*).

De son côté, Manojlovic (2009) propose une définition du concept d'intégration axée sur la dimension socioéconomique, divisée en deux dimensions : l'intégration institutionnelle et l'intégration socioculturelle. L'intégration institutionnelle concerne les secteurs de l'éducation, du marché de l'emploi et du domaine de la santé. Un individu ayant effectué une partie ou

l'entièreté de sa scolarité dans une école de son pays d'accueil et ayant obtenu un emploi serait ainsi considéré comme étant intégré à l'aune de cette dimension. La dimension de l'intégration socioculturelle réfère quant à elle à l'intégration de l'individu à la culture d'accueil. Ceci étant dit, l'auteurice affirme qu'il existe différents degrés d'intégration et que l'obtention d'un emploi ne signifie pas nécessairement que l'individu juge qu'il soit intégré à sa société d'accueil. Par exemple, un-e nouvel-le arrivant-e peut participer pleinement à la vie communautaire de sa localité sans être présent-e sur le marché du travail. La chercheuse permet donc aux lecteurs de revisiter chaque définition de l'intégration de manière plus critique, de se questionner par rapport à la perspective de celle-ci, et à sa finalité.

De son côté, Dorais (1989) s'attarde au concept de l'intégration sous l'angle de l'implication de la communauté d'accueil :

[l'intégration relève d'une] participation réelle aux instances économiques et sociales. De la collectivité dont on fait partie. En milieu d'immigration, cette participation suppose une insertion satisfaisante sur le marché du travail (emploi stable et suffisamment rémunéré), la constitution d'un réseau de relations sociales intégrant des membres de la société d'accueil et l'apprentissage de nouvelles habitudes culturelles et linguistiques. Le déroulement du processus d'intégration est déterminé par l'origine sociale de l'immigrant(e), les circonstances de la migration, le type de prise en charge dans le pays hôte, la distance entre les habitudes culturelles d'origine et celles du pays d'accueil, la présence d'une communauté ethnique déjà constituée et, surtout, les modalités de l'ajustement socioprofessionnel. Un haut niveau d'intégration ne signifie pas nécessairement que l'immigrant(e) est bien adapté(e) à son nouveau mode de vie (Dorais, 1989, p. 181).

Il est aisé de constater une forte similarité entre la définition proposée ci-haut et plusieurs éléments des conceptions macrostructurelles et microstructurelles abordées précédemment.

C'est de cette articulation de différents niveaux dont nous souhaitons nous inspirer dans nos propres travaux. Nous mettons d'abord de l'avant l'implication de l'individu dans son parcours, comme le font Chicha (2005), Blain (2012) et Jacob (1993). Concrètement, ceci signifie que nous reconnaissons que l'individu fait certains choix qui auront un impact sur sa trajectoire, par exemple le choix de favoriser la carrière d'un membre de la famille plutôt que l'autre, ou encore l'impact de sa santé psychologique sur son intérêt à entrer en contact avec sa nouvelle communauté. Cependant, nous ne voulons pas réduire le processus de l'intégration strictement

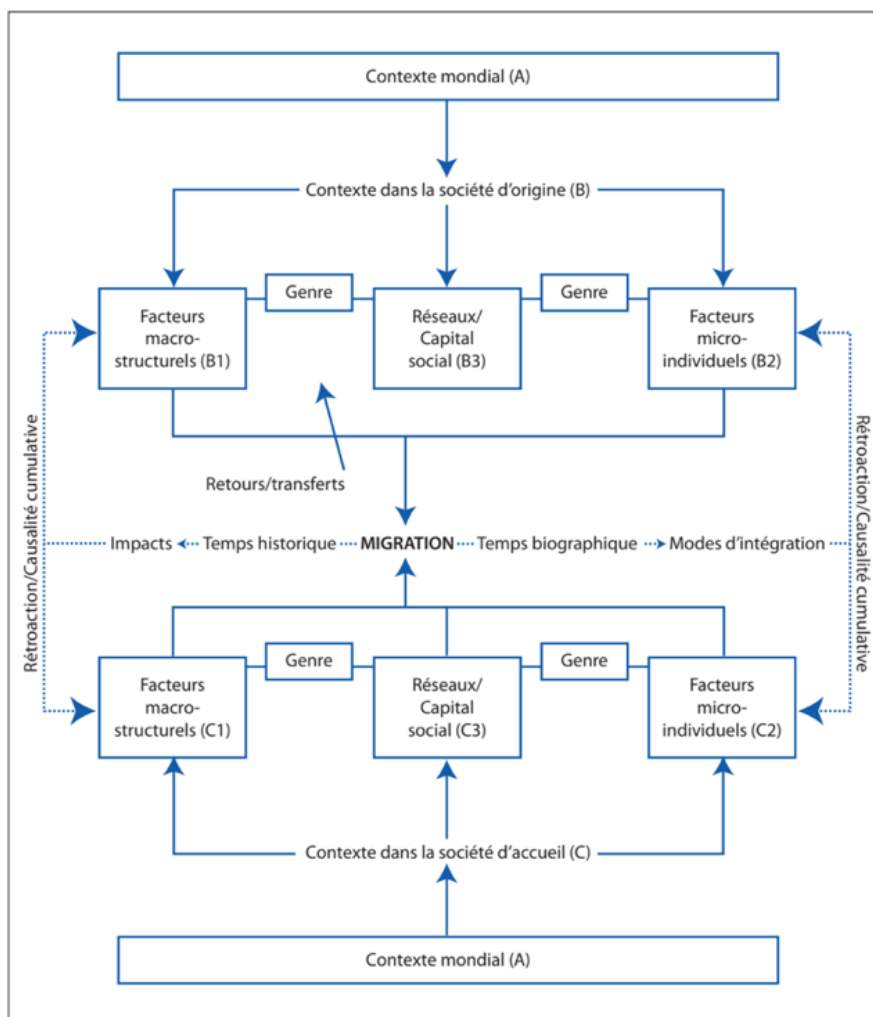
à sa dimension individuelle. C'est pourquoi nous souhaitons considérer que l'intégration est également réalisée grâce à la communauté, et à la structure sociale dans laquelle évolue l'individu. Alors, comme le mentionnent Alba et Foner (2017) ainsi que Dorais (1989), il est primordial de mettre en place des structures sociales pour favoriser l'implication citoyenne des personnes nouvellement arrivées, de s'assurer que la communauté d'accueil est inclusive, et que les modalités en emploi soient adaptées à leurs réalités.

Il est donc possible d'avoir un cadre théorique qui regroupe les aspects individuels et sociétaux évoqués ci-dessus en réalisant notre analyse à l'aide du cadre conceptuel proposé par Piché (2013). Ce cadre met en valeur l'implication de l'individu en soi selon des caractéristiques personnelles, ainsi que les différents univers dans lesquels il transige, telles que les contextes communautaire et international, ou encore les structures institutionnelles dans le pays d'accueil.

2.2.2 Composantes du cadre conceptuel de Piché

Considérant les nombreuses composantes présentes dans le concept d'intégration, nous proposons d'étudier notre sujet de recherche à l'aide du cadre conceptuel de Piché (2013). Ce cadre regroupe plusieurs éléments se rattachant aux différents concepts d'intégration énoncés dans la section ci-dessus. Le chercheur affirme que l'intégration doit être étudiée selon différents paliers ; au niveau macro, micro, méso et global, tout en prenant compte du contexte du temps historique, biographiques et du genre.

Figure 8. – Cadre conceptuel pour l'étude de facteurs de migration et d'intégration



* Adapté de Goldlust et Richmond, 1974 et Piché, 2004.

Source des données : Piché (2013)

Piché (2013) propose de réfléchir à l'intégration avec deux points de départ, soit en partant du contexte d'origine nationale de l'individu (B), ainsi que celui du contexte d'accueil (C), tout en demeurant conscient du contexte mondial (A). Au niveau macrostructurel (B1 et C1), Piché donne comme exemple : « les niveaux de développement, d'industrialisation, d'urbanisation et de scolarisation ; les systèmes politiques », [...] les conditions économiques et démographiques, la segmentation du marché de travail, le degré de pluralisme » (*Ibid.*, p.51), etc. Ces éléments sont similaires à ceux mis de l'avant par Dorais (1989), Alba et Foner (2017).

Par la suite, Piché affirme que des éléments microstructurels (B1 et C1) auront également un impact très important chez l'individu. Ces éléments « réfèrent essentiellement au capital humain (l'éducation, la qualification professionnelle, l'expérience de travail), aux origines sociales et aux caractéristiques démographiques. Il en va de même pour les caractéristiques "post-migratoires" individuelles (C2) qui comprennent les mêmes caractéristiques qu'au départ, mais qui doivent être renégociées dans la nouvelle société » (p.51). Cet élément correspond à la définition du MIDI.

Parallèlement aux conditions micro et macro, Piché (2013) met également en lumière l'implication du réseau et du capital social (B3 et C3). Ces éléments regroupent « la famille, des réseaux formels (les églises, les communautés ethniques, les syndicats, les associations patronales, etc.) et des réseaux informels (les intermédiaires, les ami-e-s, etc.), l'ensemble de ces facteurs constituant le capital social » (p.51). Cet élément est également mis en lumière par Alba et Foner (2017) qui soulignent l'importance de la communauté dans le processus d'intégration.

Le schéma de Piché (2013) expose aussi l'implication du genre dans le processus d'intégration. Il explique que le genre est « une construction sociale reflétant les rapports hommes-femmes et la division sexuelle du travail tant dans la société d'origine que dans la société d'accueil » (*Ibid.*, p.51). Dans notre recension des écrits, nous avons constaté que le facteur du genre pourrait avoir un impact sur l'intégration en emploi des femmes, plus particulièrement à cause du rôle traditionnel de la femme dans le pays d'origine et du support de la communauté (Bakker, Dagevos, et Engbersen 2017 ; mBa dans Cheung et Phillimore 2014 ; Bevelander et Pendakur 2012 ; Allen, 2009).

La dimension temporelle ne nous est pas apparue centrale dans la littérature scientifique consultée au sujet de l'intégration économique des réfugiés. Or, Piché mentionne pour sa part qu'il est important de prendre en compte celle-ci pour conceptualiser l'intégration (2013). Le temps peut être analysé d'une façon historique et biographique. Au niveau du temps biographique, qui réfère directement à l'individu, le chercheur explique que le processus migratoire et le processus d'intégration sont de nature dynamique. Cette notion du temps est également abordée par Jacob (1993), qui affirme que les nouveaux et nouvelles arrivant-e-s arrivants vivront leur intégration en différentes étapes, reliées, entre autres, au nombre de temps

passé par l'individu dans son nouveau pays. Au niveau du temps historique ensuite, Piché suggère de surcroît de considérer les incidences que peuvent avoir la rétroaction et la causalité cumulative d'autres d'éléments, tel d'autres forces et phénomènes, tels que des politiques nationales ou encore des catastrophes naturelles, sur l'intégration des nouveaux-arrivants. En effet les répercussions de ces facteurs sont facilement observables, notamment par les vagues de réfugié-e-s reçu-e-s au Québec. Utiliser certains éléments du cadre conceptuel proposé par Piché nous permettra en ce sens de mettre en lumière le prisme complexe qu'est l'intégration en emploi des réfugié-e-s.

Conclusion

Les nombreuses définitions du concept de l'intégration ont pu nous éclairer sur ses différentes dimensions et nous permettent de saisir la complexité du concept. Certaines définitions, telles que celle du MIDI, de Blain (2005) ou de Jacob (1993), se penchent davantage sur les aspects microstructurels de l'intégration. Ces définitions mettent de l'avant l'implication qu'aura la personnalité de l'individu ou encore son cheminement psychologique par rapport à l'intégration. Quant aux définitions macrostructurelles, elles mettent de l'avant l'implication qu'aura le contexte dans lequel évolue l'individu, telles que le marché de l'emploi et les politiques migratoires.

En nous intéressant au cadre conceptuel de Piché (2013), nous avons pu constater que les définitions microstructurelles et macrostructurelles n'étaient pas en opposition. Au contraire, ces deux types de définitions permettent de comprendre la complexité de l'intégration lorsqu'elles sont étudiées de manière complémentaire. Ce cadre se révèle donc être d'une grande richesse afin d'étudier les parcours de nos participant-e-s, puisqu'il permet la schématisation des éléments macro et micro, en plus de mettre de l'avant l'implication qu'aura le temps historique et biographique dans le processus de l'intégration en emploi. Nous considérons que plusieurs facteurs devront être abordés auprès de nos participant-e-s afin de mieux comprendre les façons dont ceux et celles-ci font sens de leur intégration en emploi. Nous pouvons conclure que parmi les facteurs microstructurels et les facteurs macrostructurels, six facteurs semblent avoir un impact significatif sur l'intégration en emploi de nos participant-e-s. Au niveau microstructurel, il

semble exister un consensus quant à l'impact de la maîtrise de la langue d'accueil et du genre sur l'intégration en emploi. Du côté de l'origine nationale, il n'existe pas de consensus quant à quelles origines nationales rendent l'intégration en emploi plus ardu, mais nous pouvons constater que l'origine nationale, à l'exception de l'origine canadienne ou encore ouest-européenne, semble avoir un impact négatif sur l'obtention d'un emploi. Du côté macrostructurel, nous avons observé que la reconnaissance des acquis²¹ ainsi que l'accès aux services offerts dans la communauté constituaient eux aussi des facteurs d'importance.

Ce chapitre aura été une prémisse importante à l'introduction de la méthodologie de ce mémoire, qui nous permettra par la suite de mettre en lumière la façon dont nos participant-e-s font sens de leur intégration en emploi. En plus d'avoir un impact sur la construction de la collecte des données, l'analyse de celles-ci sera reprise avec certains éléments de ce cadre conceptuel.

²¹ C'est-à-dire la reconnaissance de l'expérience de travail ainsi que l'équivalence des diplômes.

Chapitre 3 — Méthodologie

Le deuxième chapitre a fait état des travaux scientifiques réalisés dans différents pays au sujet de l'intégration en emploi des réfugié-e-s. Nous avons également pu expliquer les différentes définitions du concept d'intégration, à l'intérieur duquel nous situons l'intégration en emploi. Cela nous a aussi permis d'expliquer le cadre conceptuel dont nous nous sommes inspirés afin de réaliser nos outils de collectes de données, ainsi que notre analyse. Le chapitre 3 permet quant à lui d'expliquer nos choix méthodologiques, et leurs impacts sur nos collectes de données.

Les statistiques entourant le marché du travail et les facteurs socioéconomiques de différents groupes au Canada ont permis de mettre en lumière les grandes disparités entre le salaire moyen des Canadien-ne-s né-e-s au Canada et celui des réfugié-e-s. À titre d'exemple et pour rappel, la consultation des plus récentes données statistiques permet de constater qu'un-e réfugié-e gagnait en moyenne 29 700 \$ annuellement (Statistique Canada 2020), comparativement à 51 955 \$ pour les personnes nées au Canada ayant comme langue maternelle l'anglais et à 44 267 \$ pour les francophones né-e-s au Canada (Statistique Canada 2019). Afin de mieux comprendre le contexte dans lequel s'inscrit ce type de données quantitatives présenté dans le chapitre 1, nous avons par ailleurs consulté les études et rapports gouvernementaux, puis effectué une recherche dans différentes bases de données en recherchant des mots clés tels qu'« intégration + emploi + réfugiés », ou encore « intégration + emploi + réfugiés + canada ». Tel que souligné dans le chapitre 2, cette recension nous a permis de mieux comprendre les facteurs identifiés par des recherches réalisées dans différents pays en ce qui concerne l'intégration en emploi. Notre intérêt alors était de connaître la mécanique derrière les décisions des réfugié-e-s en ce qui concerne leur trajectoire en emploi, dans le même esprit que Blain (2005) et Chicha (2012). Ces différents facteurs, souvent identifiés à l'aide d'une approche quantitative, ne nous permettaient toutefois pas de comprendre comment les individus directement concernés s'expliquaient leur propre trajectoire en intégration à l'emploi.

Pour arriver à comprendre ces dynamiques au-delà les données statistiques disponibles, notre méthode a donc été influencée par les limites que nous avons observées en réalisant notre

recension des écrits et par notre volonté de bonifier une littérature encore relativement éparse autour des questions de recherche. Dans ce présent chapitre, nous décrivons le choix de notre méthode ainsi que le déroulement des entrevues, puis finalement la démarche d'analyse de nos données.

3.1 Choix de la méthode et de la posture épistémologique

L'objectif de notre enquête est de présenter différentes expériences de vie vécue par des réfugié-e-s en ce qui concerne l'intégration en emploi. Effectivement, puisque nous souhaitons aller au-delà de la disparité des revenus entre les personnes réfugiées établies depuis une dizaine d'années au Canada et les Canadien-ne-s, la démarche compréhensive se présentait comme étant le choix le plus pertinent. Comme le soulève Schurmans (dans Dayer et Charmillot, 2012) à propos de la démarche compréhensive :

Cette posture « dégage la logique des conduites individuelles et collectives en ce qu'elle se centre sur la mise au jour des significations que chacun d'entre nous attribue à son action (que veut l'acteur, quels buts veut-il atteindre, quelles sont ses conceptions des attentes des autres... quelles sont les attentes des autres ?) ; ainsi que sur la mise au jour de la logique collective qu'est l'activité sociale (quelle trame les actions et réactions forment-elles, quel est le réseau de significations qui apparaît sur la base du faisceau croisé des actions singulières ?) » (Schurmans, 2003, p. 57, dans Dayer et Charmillot, 2012).

Cette démarche, de nature qualitative, nous permettra de faire émerger le point de vue des participant-e-s par rapport à leurs propres actions, et comment ils nous expliquent celles-ci. Nous faisons ainsi le pari que les participant-e-s pourront nous offrir à une partie des réponses nous permettant de mieux comprendre la disparité entre le salaire des Canadien-ne-s et des résident-e-s permanent-e-s ayant immigré en tant que réfugié-e-s. Puisque la revue de littérature montre que les discours de réfugié-e-s par rapport à leurs propres trajectoires en emploi sont, somme toute, très peu étudiés dans le contexte québécois, notre recherche exploratoire a pour objectif de pallier cette absence et de mettre en lumière des récits biographiques méconnus par plusieurs. En d'autres termes, notre recherche s'inscrit donc dans le cadre d'une « sociologie des absences » auquel nous convie Boaventura de Sousa Santos (2014) en invitant à s'inspirer des savoirs pratiques portés par des personnes marginalisées et, bien souvent, invisibilisées.

3.1.1 Choix de l'approche qualitative

Le choix de la méthode de recherche doit correspondre aux objectifs de recherche selon l'objet étudié afin que le résultat soit concluant (Lemercier, Ollivier et Zalc, 2013). Ainsi, réaliser cette recherche avec une méthodologie qualitative permettra de faire émerger une variété de concepts (Olivier de Sardan 2004), tout en démystifiant l'implication du contexte par rapport aux récits biographiques des participant-e-s (Bessin 2009).

Notre approche qualitative et les instruments de mesure choisis afin de répondre à notre question de recherche comportent certaines limites. Nous serons toutefois en mesure de restreindre l'impact de nos limites méthodologiques à l'aide de nos analyses. Celles-ci nous permettront ainsi de jeter un éclairage compréhensif sur des facteurs d'intégration identifiés au chapitre 2. Nos données qualitatives serviront à expliquer et rendre intelligible et compréhensible les manières par lesquelles les facteurs identifiés dans les études quantitatives influent sur les parcours d'intégration des réfugié-e-s.

3.1.2 Présentation de la méthode biographique

Nous avons décidé de faire des entretiens biographiques semi-directifs avec gens ayant immigré au Canada avec le statut de réfugié-e. Dans ce contexte, la méthode biographique permet de mieux comprendre les choix de chaque individu rencontré (Thompson 1980), comme l'explique également Veith (2004) :

ces méthodes de recueil des données en croisant les sources et en contextualisant les récits, en les appareillant pour les comparer et ces méthodes de traitement du matériau biographique, ne cherchent pas à vérifier la validité des récits, mais visent leur compréhension (Ibid., p.7).

En somme, puisque l'objectif de cette recherche était de mettre en lumière les parcours en emploi de certaines personnes réfugié-e-s, les récits biographiques nous permettaient de comprendre leurs cheminements de manière globale (Martuccelli et de Singly 2009). Ce faisant, nous nous sommes assurés que notre recherche puisse devenir réellement complémentaire aux données quantitatives existantes autour de notre objet de recherche.

L'intérêt de l'approche biographique se situe dans la possibilité de comprendre comment un individu fait sens de sa trame personnelle, ce qu'il juge pertinent ou ce qu'il décide d'exposer (Charron 2015). Cette approche d'autoréflexion nous permettra par ailleurs de mieux comprendre les facteurs se situant dans l'angle mort des éléments quantitatifs. En effet, certaines statistiques telles que le revenu moyen pourraient constituer un gage d'intégration ; or, nos participant-e-s nous ont démontré que l'intégration en emploi ne se résumait pas qu'à la valeur d'un salaire. En effet, certain-e-s s'expliquaient leur intégration en emploi davantage à travers le succès professionnel de leurs enfants, alors que pour d'autres, l'intégration avait été réalisée grâce à la découverte d'une nouvelle vocation. En somme, la manière dont chaque participant-e nous a confié faire sens de leur trame personnelle permet de comprendre différemment les données statistiques et d'en exposer les limites.

3.2 Déroulement de la recherche

3.2.1 La sélection des participant-e-s

Les entretiens biographiques semi-directifs se sont déroulés d'août 2018 à mars 2019. Afin de réaliser cette collecte de données, nous avons tenté de recourir à diverses voies de recrutement. Au départ, le recrutement de participant-e-s devait être réalisé avec un organisme de Sherbrooke, le *Bishop's University and Champlain College Refugee-Student Sponsorship Project*. Au fil des années, cet organisme a parrainé plus d'une quarantaine de réfugié-e-s afin que ceux et celles-ci puissent s'établir au Québec et étudier à l'Université Bishops. L'intérêt de recueillir des récits de personnes recrutées par cet organisme était que tou-te-s les participant-e-s auraient expérimenté le soutien en intégration. Après avoir sollicité ces individus par courriel et constaté qu'une seule personne nous avait répondu, nous avons décidé d'offrir 20 \$ aux participant-e-s éventuel-le-s afin de les compenser pour le temps qu'ils et elles acceptaient de nous donner. Cette stratégie n'a somme toute pas été très efficace puisqu'un seul participant supplémentaire avait été recruté en septembre 2018.

Comme nous n'avions pas d'autres participant-e-s, nous avons donc dû laisser tomber l'idée de recueillir strictement des témoignages de réfugiés parrainés par le Bishop's University and

Champlain College Refugee-Student Sponsorship Project. Nous avons alors présenté notre projet au Service d'aide aux Néo-Canadiens, qui a accepté de partager oralement notre demande à leurs usagers et usagères. Cette stratégie nous a permis de recruter trois participant-es-s supplémentaires. Cela dit, après deux mois de recrutement, nous avons réuni les témoignages de seulement cinq individus.

Afin d'augmenter le nombre d'entretiens, nous nous sommes mis à recruter au sein de nos propres réseaux relationnels. À ce moment, trois nouvelles personnes ont été approchées, ce qui nous permit d'interroger une personne en décembre 2018, puis trois autres participant-e-s au début de 2019. Durant cette même période, nous avons également contacté trois autres organismes à Sherbrooke et fait de la publicité sur Facebook. À la suite de ces démarches, un organisme a accepté de participer à l'organisation d'une rencontre de groupe. Bien que notre objectif initial était de rencontrer tou-te-s les participant-e-s individuellement, cette discussion de groupe improvisée a permis de faire émerger de nouveaux thèmes²².

Au final, le recrutement a duré un peu plus de 6 mois et s'est donc révélé plus complexe qu'anticipé. En mars 2019, après avoir rencontré neuf participant-e-s individuellement ainsi qu'un groupe de trois personnes, nous avons constaté la récurrence de plusieurs éléments dans les récits biographiques, moment auquel nous avons décidé de mettre fin à nos démarches de collecte de données.

3.2.2 Les critères de sélection des participant-e-s

Les personnes participantes ont été sélectionnées de manière à répondre à notre objectif de recherche, soit de colliger une variété de récits biographiques au sujet de l'insertion en emploi des réfugié-e-s. Trois critères ont été déterminés à cette fin, soit la nécessité que l'individu ait obtenu son statut de réfugié-e à son arrivée au Canada, qu'il habite au Canada depuis plus d'un an et qu'il demeure à Sherbrooke. Ces critères de sélection sont précisés ici-bas.

²² Nous avons également modifié la grille pour ce groupe de discussion impromptu afin que la plupart des thèmes étudiés soient abordés.

Puisque notre objectif de recherche était de mettre en lumière les parcours de certains réfugié-e-s, il était impératif que les individus rencontrés aient un statut de réfugié-e. Cependant, tel que mentionné dans le chapitre précédent, il existe trois grandes catégories se rapportant à ce statut au Québec : les réfugié-e-s parrainé-e-ses par un groupe d'individu ou un organisme, les réfugié-e-s pris-e-s en charge par l'État puis les demandeurs et demandeuses d'asile qui obtiendront leur statut de réfugié-e une fois arrivé-e-s au Canada (Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion 2019). Une personne réfugiée peut être parrainée par un groupe d'individus ou prise en charge par l'État²³, et peut également obtenir son statut suite à son arrivée au Canada. Deux de nos participant-e-s ont été parrainés par un organisme et dix étaient des réfugiés pris-e-s en charge par l'État.

Le second critère que nous avons identifié pour cette recherche était la nécessité que nos participant-e-s aient passé au minimum un an au Canada. Cette restriction temporelle nous a permis de nous assurer que chaque participant ait minimalement entamé leur processus d'intégration en emploi.

Finalement, notre troisième critère portait sur le lieu résidence de nos participant-e-s au moment de l'enquête. Nous avons décidé de réunir des témoignages provenant de gens habitant à Sherbrooke pour deux raisons. Tout d'abord, nous disposions personnellement d'un réseau de contacts favorisant la tenue des activités de recherche sur le terrain. Cet aspect s'est d'ailleurs avéré être extrêmement important pour le recrutement des participant-e-s, tel que mentionné précédemment. Deuxièmement, nous avons trouvé intéressant de recueillir des récits à Sherbrooke car cette ville a été identifiée comme étant un pôle d'arrivée pour les réfugiés, tout comme « Montréal, Laval, Longueuil, Québec, Gatineau, [...] Drummondville, Granby, Saint-Hyacinthe, Trois-Rivières, Victoriaville, Joliette et Saint-Jérôme » (Ville de Montréal, n.d., par. 25),

²³ Le parrainage d'un-e réfugié-e, assuré par un individu ou un groupe, consiste à se porter garant de son bien-être physique et mental ainsi que de sa sécurité financière. Ces individus et/ou l'organisme ont la responsabilité financière et sociale de la personne réfugiée pendant au moins un an (Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion, 2016). Lorsque le gouvernement fédéral a la responsabilité d'un-e réfugié-e, il lui offre automatiquement l'assistance sociale et s'assure qu'il aura accès à un logement meublé payé.

en raison de « leur capacité d'accueil, notamment en matière de logements et de ressources disponibles, que ce soit les commissions scolaires et les organismes communautaires qui jouent un rôle crucial dans le processus d'intégration » (*Ibid.*, par. 22). Ainsi, ce statut dont dispose la Ville de Sherbrooke nous a offert un aperçu des forces et faiblesses que peuvent avoir d'autres villes de taille moyenne, avec des services offerts pour les réfugiés nouvellement arrivés. Cela nous permettait aussi en quelque sorte de « dé-montréaliser » la réflexion et de nous distinguer de bon nombre de recherches portant sur des enjeux liés à l'immigration au Québec.

3.2.3 Les entretiens

Les participant-e-s ont librement choisi un lieu et un moment pour le déroulement de l'entrevue. L'objectif de cette démarche était de mettre les participant-e-s à l'aise et de les accommoder au maximum afin d'assurer le bon déroulement de la collecte de données (Desmarais, 2016). Au final, six participant-e-s ont préféré nous rencontrer dans un lieu public, c'est-à-dire dans un café ou une bibliothèque. Trois individus ont été rencontré-e-s à leur lieu de travail et trois autres ont été rencontré-e-s à leur domicile.

Les rencontres pour réaliser les entretiens se sont généralement déroulées comme suit. Lors du contact initial, nous échangeons avec la personne participante quelques informations générales, puis celle-ci recevait le formulaire de consentement ainsi que le 20 \$ pour sa participation. Trois participant-e-s ont refusé le 20 \$. Après avoir offert le montant compensatoire, nous expliquions de manière détaillée le formulaire, puis répondions aux questions de la personne répondante.

Les entrevues individuelles ont duré en moyenne 1 h 15. La plus courte a duré 30 minutes, et la plus longue, trois heures. Toutes les entrevues se sont déroulées à un seul endroit, sauf dans un cas où l'entrevue a d'abord eu lieu dans un café, puis le participant a mentionné qu'il n'était pas à l'aise. Le restant de l'entrevue s'est donc déroulé dans un parc.

En ce qui concerne l'entrevue de groupe, elle s'est déroulée dans les locaux de l'organisme contacté. La durée a été d'environ 1 h 15. Pendant cette rencontre, les individus ont pris parole à tour de rôle, tout en bonifiant les réponses de leurs collègues et en mentionnant des éléments nouveaux.

Pour la grande majorité des cas, il est intéressant de souligner l'évolution de l'attitude des participant-e-s du début à la fin de l'entretien. Nous avons dans un premier temps pu constater des craintes, voire une visible nervosité initiale chez les participant-e-s. Plus l'entrevue avançait, plus les participant-e-s semblaient à l'aise. Certaines réponses étaient très intimes. Une participante nous a offert une boisson traditionnelle de son pays d'origine, un autre nous a fait rencontrer ses enfants, tandis qu'un autre nous a fait écouter une chanson qui représentait bien la façon dont il se sentait, etc. Il est souvent arrivé que les participant-e-s ne semblent pas vouloir mettre fin à l'entrevue, malgré le fait que la plupart des questions avaient été amplement discutées. Il a été fascinant de prendre part à la construction d'une relation unique à chaque rencontre, qui nécessitait beaucoup de confiance de la part des participant-e-s.

3.2.3.1 Grilles d'entretien et choix des questions abordées (entretiens individuels)

Nous avons élaboré les thèmes que nous désirions couvrir à l'aide de la revue de littérature effectuée au préalable. Pour les cinq premières entrevues, notre canevas comportait des éléments se rapportant à des thématiques générales : emplois occupés, réseaux sociaux sur place, grandes difficultés et grandes réussites. L'accent était mis sur la création d'un espace où l'individu pouvait se sentir à l'aise de raconter son parcours de vie par rapport à l'accès à l'emploi. Cette procédure s'est avérée intéressante, mais nous avons par la suite décidé d'ajouter un second canevas afin de nous assurer que tous les mêmes thèmes étaient abordés par l'ensemble de nos participant-e-s. Nous nous sommes permis d'ajuster notre outil de mesure afin qu'il puisse nous offrir un maximum de données à analyser. À partir de la 6e entrevue, notre seconde grille d'entretien nous a donc permis de rediriger la conversation à certains moments, ou de compléter certaines thématiques avant de terminer les entrevues.

Cette grille abordait des questions relatives à l'emploi occupé avant la migration et depuis la migration, au réseau social, à l'éducation, aux langues officielles canadiennes et à la région de Sherbrooke. Au total, ce sont une vingtaine de sous-thématiques qui étaient abordées, selon l'aisance du participant-e. La grille était donc parfois consultée en fin d'entretien lorsque la plupart des thèmes avaient été abordés par les participant-e-s. Certain-e-s participant-e-s désiraient aussi la consulter, probablement pour avoir une meilleure idée de nos attentes et des sujets qui devraient être abordés.

3.2.3.2 Le groupe de discussion impromptu

Tel que mentionné plus haut, nos difficultés de recrutement ont fait en sorte que nous avons parfois dû adapter notre méthode de collecte de données. Au départ, nous n'avions pas envisagé étudier notre question de recherche à l'aide d'un entretien de groupe. Cependant, suite à une discussion avec un individu intéressé à participer à notre recherche en compagnie d'autres personnes, nous avons saisi l'opportunité afin de varier nos techniques de collecte de données afin d'engager une réflexion à propos de notre problématique de recherche sous un angle différent (Kratz, 2010). Comme le temps était très restreint pour cette entrevue de groupe, nous avons couvert plus spécifiquement deux thématiques, soit l'emploi et la région sherbrookoise. Au final, cette technique nous a permis de couvrir de nouveaux thèmes et de valider la pertinence de concepts. Le groupe de discussion impromptu, composé de participant-e-s qui travaillent également dans le domaine de l'intégration en emploi auprès des réfugié-e-es et des immigrant-e-s, nous a permis d'acquérir une compréhension encore plus globale de notre problématique de recherche.

Suite à un appel auprès d'un organisme, trois personnes ont été identifiées comme volontaires pour participer au groupe de discussion. Au début de la rencontre, les individus ont rempli les formulaires d'éthique et ont reçu la somme de 20 \$ pour leur participation à la recherche. Lorsqu'ils ont été prêt-e-s, nous avons entamé la discussion.

Les participant-e-s prenant part à cet entretien de groupe apparaissaient d'intérêt pour notre recherche à double titre : celui de citoyens canadiens ayant eu au cours de leur vie le statut de réfugié-e-s, et celui de leur rôle actuel de citoyens impliqués dans la société sherbrookoise auprès d'un organisme visant à offrir des services pour les résident-e-s issu-e-s de différentes communautés culturelles. L'élaboration de nos questions se rapportait à ces deux rôles et les questions différaient légèrement de notre canevas d'entretien original. Nous avons élaboré six questions afin de nous assurer que les différents thèmes que nous voulions mettre en lumière soient couverts malgré nos contraintes de temps²⁴.

²⁴ Les questions abordées étaient les suivantes : Qu'est-ce que veut dire le terme « intégration » pour vous ? Vous sentez-vous intégré et pourquoi ? Quels sont les éléments facilitants pour l'intégration à Sherbrooke ? Quels ont été

Comme on peut le constater en le comparant à nos grilles d'entrevues individuelles, le canevas utilisé pour le groupe de discussion impromptu était similaire à celui réalisé pour les entrevues individuelles puisque ces deux outils s'intéressaient à l'emploi et à l'expérience vécue par rapport à la région sherbrookoise. Or, nous avons décidé d'ajouter certaines questions plus spécifiques lors de l'entrevue de groupe, compte tenu de l'emploi occupé par ces participant-es²⁵. Ces questions portaient notamment sur leur définition de l'intégration, les éléments qu'ils ont identifiés comme étant facilitants pour l'intégration des réfugiés en général, ou encore les obstacles communs rencontrés dans les trajectoires en emploi des réfugiés à Sherbrooke. Cependant, contrairement aux entrevues individuelles, nous ne nous sommes pas attardés sur l'apprentissage des langues officielles, les tenants et aboutissants de certains choix de carrière, ou encore sur leur expérience dans la création d'un nouveau réseau social.

3.2.4 Analyse, codification et précisions supplémentaires

L'analyse de nos données s'est déroulée en différentes étapes afin de faire émerger les catégories présentes parmi nos données. Cette démarche nous a permis d'analyser nos données de manière structurée (Thomas 2006).

En premier lieu, nous avons lu plusieurs fois tous les *verbatim* afin d'en faire ressortir les thématiques récurrentes. Trois grandes thématiques ont émergé de ces premières lectures. Premièrement, les éléments micro-individuels : l'implication citoyenne, la cellule familiale, l'intégration, le profil socioéconomique, l'âge, la langue, la formation et la migration. Deuxièmement, le contexte dans la société d'origine : le pays d'origine et la pré-migration. Troisièmement, le contexte dans la société d'accueil : la communauté d'accueil, l'école, les médias, les éléments multiculturels, l'emploi, le contexte de et le contexte de l'arrivée.

Nous avons codé tous les verbatims deux fois dans le logiciel de traitement de texte Microsoft Word avec un arbre constitué des thématiques et sous-éléments cités ci-haut, et nous avons codé

vos plus grands obstacles ? Si vous aviez une suggestion à faire pour le gouvernement par rapport à l'offre de service, qu'est-ce que ce serait ? Observez-vous une tendance particulière à Sherbrooke pour l'intégration des réfugiés ?

²⁵ Les deux questions additionnelles étaient les suivantes : « Si vous aviez une suggestion à faire au gouvernement par rapport à l'offre de service, qu'est-ce que ce serait ? » Et « Observez-vous une tendance particulière à Sherbrooke quant à l'intégration des réfugié-e-s ? »

en double les éléments qui semblaient appartenir à plus d'une catégorie. Par la suite, nous avons décidé de modifier un peu l'arbre afin d'éliminer les catégories qui ne contenaient aucun texte et nous avons ajouté un niveau de codification supplémentaire à certaines catégories lorsqu'elles contenaient trop de passages codés. Une trop grande présence d'extraits laissait présager une catégorie trop englobante, qui ne nous permettrait pas de faire émerger d'autres catégories plus précises. Après avoir testé l'arborescence dans Word, nous avons décidé de transférer notre arborescence dans le logiciel d'analyse de données qualitative NVivo. Nous avons codé l'entièreté des verbatims, puis revalidé les catégories superflues ou à ajouter. Au final, nous avons modifié trois fois l'arborescence dans NVivo et celle-ci comportait deux grandes catégories, soit 1) intégration en emploi, et 2) intégration à la communauté. Ces deux grandes catégories renfermaient également deux sous-catégories, soit les éléments contraignants et les éléments facilitants à l'intégration en emploi et l'intégration communautaire. Voici les dernières catégories utilisées dans NVivo, avant la rédaction des résultats :

Encadré 1 : Catégories finales (Nvivo)

1) Intégration à l'emploi

a. Éléments contraignants

- i. Absence des services offerts
- ii. Nature des postes offerts
- iii. Problématiques de santé
- iv. Problématiques avec les employeur-euse-s
- v. Absence de reconnaissance de l'expérience professionnelle et des études
- vi. Discrimination ou sentiment d'avoir été brimé
- vii. Manque d'expérience professionnelle canadienne
- viii. Problématique avec les ordres professionnels

b. Éléments facilitants

- i. Réseau immédiat ou éloigné

- ii. Stratégie familiale et individuelle
- iii. Résilience et persévérance
- iv. Éducation
- v. Rapport à l'emploi actuel ou passé
- vi. Maîtrise de la langue

2) Intégration à la communauté

a. Éléments contraignants

- i. Réseau social
- ii. Méconnaissance de la langue
- iii. Problématique de santé mentale ou physique
- iv. Services gouvernementaux
- v. Services communautaires
- vi. Discrimination
- vii. Volonté politique
- viii. Territoire

b. Éléments facilitants

- i. Apprentissage de la langue
- ii. État psychologique
- iii. Implication citoyenne
- iv. Réseau social
- v. Apprentissage de la culture
- vi. Services communautaires et gouvernementaux

Les processus de codage ouvert, axial puis sélectif caractéristiques de la théorisation enracinée (Strauss et Corbin, 2004) nous ont permis de mettre en évidence les « stratégies d'insertion postmigratoires » comme axe central autour duquel s'articule l'ensemble des scénarios

observés²⁶. Au final, l'analyse des données a été réalisée à l'aide des nombreux allers-retours entre les données brutes, les catégories de codification et la littérature scientifique recensée, incluant notre cadre théorique.

Lors de la rédaction de la présentation des résultats, certaines catégories ont été modifiées à nouveau. Nous sommes donc passés de deux catégories, quatre sous-catégories et vingt-huit sous-sous-catégorie à deux catégories, six sous-catégories et douze sous-sous-catégories. De plus, nous avons décidé de scinder la « présentation » de la « discussion » des résultats afin de rendre la lecture plus fluide pour le lecteur ou la lectrice. Ceci nous permettait par ailleurs de mieux mettre en dialogue nos résultats avec la littérature scientifique que nous avons consulté et que nous avons alors bonifié d'autres articles afin d'avoir une meilleure compréhension de certains éléments, tels que le travail autonome et la formation spécifique offerte aux réfugié-e-s²⁷. Somme toute, nous avons alors pu constater le cadre d'analyse de Piché (2013) portait fruit puisqu'il permettait de proposer de riches constats au sujet de l'expérience d'intégration en emploi des réfugiés à Sherbrooke.

Au final, les décisions reliées à la collecte de données ont été prises de manière à répondre à la question de recherche tout en réduisant le nombre de biais possibles. Cependant, puisqu'il s'agit d'une collecte de donnée avec de réels sujets, il est possible que plusieurs facteurs aient influencé nos résultats : la façon dont la collecte de donnée s'est déroulée, l'offre d'une compensation monétaire, la barrière de la langue, le refus d'un-e participant-e de se faire enregistrer, la personnalité et la position de l'intervieweuse, son profil socioéconomique, etc.

²⁶ Rappelons que nous évoquons ici l'insertion au sens large, c'est-à-dire au sens de la place que chacun-e souhaite prendre au sein de la nouvelle société dans laquelle il ou elle évolue désormais, sans par ailleurs avoir pu analyser chacune des dimensions d'un processus d'intégration qui comprend notamment les dimensions économique, politique, familiale et sociale. Arsenault, Stéphanie, et Anaïs Nadeau-Cossette. 2013. « Les relations entre immigrants compatriotes issus de pays en conflit : l'exemple des immigrants bosniens, colombiens et congolais établis à Québec ». *Migracijske i etničke teme / Migration and Ethnic Themes* 29 (janvier): 343-66. <https://doi.org/10.11567/met.29.3.2>.

²⁷ Pour compléter la discussion, d'autres articles ont été consultés, notamment en recherchant dans article avec les mots-clés "self-employed immigrant canada (trois articles retenus)" ou encore "formation réfugié Québec (quatre articles retenus)"

3.3 Position de la chercheure

Les récits biographiques nous ont permis de comprendre certains éléments de la vie des participant-e-s, sans toutefois nous permettre de comprendre la globalité de leur univers (Bourdieu, 1986). Évidemment, il est nécessaire de garder en tête que le matériel recueilli dans les entretiens représente la construction commune de la réalité, à la fois avec la personne participante et avec les apports de l'intervieweur-euse (Nossik, 2011 ; Savoie Zajc, 2016). Cette construction commune aura été influencée de manière importante par le ou la participant-e, mais également par les personnes menant la recherche et par leur position particulière par rapport au sujet étudié. Dans la présente recherche en l'occurrence, nous avons longtemps été impliquées auprès d'un organisme visant à intégrer les réfugié-e-s à Sherbrooke. Il doit être pris en compte que nous avons donc une position très favorable envers l'accueil et l'intégration de réfugié-e-s. Les relations personnelles que nous avons formées avec certains organismes font en sorte que nous ressentons certainement de l'empathie vis-à-vis des expériences qu'ils et elles ont pu vivre. Dans ce contexte, notre stratégie pour demeurer impartiale lors de la collecte des données était de ne pas favoriser les réponses « positives » et de questionner les individus afin d'avoir un aperçu plus nuancé de leur récit. Ainsi, et à titre d'exemple, si une personne nous mentionnait avoir trouvé que les services d'un organisme étaient excellents, nous leur demandions si d'autres aspects avaient toutefois été plus complexes pour leur intégration.

Conclusion

Ce chapitre nous a permis de décrire les différents choix méthodologiques que nous avons faits afin de répondre à notre question de recherche. Nous avons décidé de réaliser notre collecte de données à l'aide des récits biographiques. Afin de réaliser nos récits biographiques, nous avons rencontré des participant-e-s répondant à trois critères précis : habiter à Sherbrooke, être arrivé-e-s au Canada avec le statut de réfugié-e et être au Canada depuis au moins un an. Nous nous sommes appuyées sur un canevas d'entretien large et ouvert pour la réalisation des entretiens, de manière à laisser les différents thèmes émerger aux moments les plus opportuns, tout en s'assurant que chaque participant couvre tous les thèmes que nous avons préalablement

identifiés. La méthodologie a été méticuleusement choisie afin que les données que nous allions récolter nous permettent de répondre adéquatement à notre question de recherche.

Nos choix méthodologiques ont généré certaines limites. Tout d'abord, il est important de spécifier que l'approche biographique n'offre pas une compréhension objective de la trame personnelle de l'individu l'ayant vécu. Effectivement, cette approche laisse place à la subjectivité de l'individu. Le temps consacré à la collecte des récits biographiques représente une autre limite importante, puisque quelques rencontres ne permettent pas toujours d'avoir accès à un récit étoffé (Chanfrault-Duchet 1987). L'individu choisit également ce qu'il mentionne et ce qu'il omet, de manière consciente ou non (Bourdieu 1986). Il peut ne pas se sentir en confiance pour s'ouvrir totalement ou peut simplement décider qu'un événement n'est pas digne de mention. Il peut également oublier de mentionner un détail important au courant de l'heure que dure la collecte (Chanfrault-Duchet 1987). Comme tous nos participant-e-s ont été recruté-e-s via un réseau ou des organismes communautaires, il est possible que ceux-ci soient mal à l'aise de critiquer les services offerts. Lors de la collecte et de l'analyse des données, nous avons considéré cet aspect et avons décidé d'analyser les récits de manière croisée afin de déterminer si les dans quelle mesure leurs discours se recoupaient entre eux, et par rapport à quelles thématiques et sous-éléments.

Le niveau limité de maîtrise du français et de l'anglais par nos participant-e-s constitue une autre difficulté importante rencontrée lors de notre collecte de données. Effectivement, pour neuf participant-e-s, le français ou l'anglais n'était pas leur langue maternelle. Ceci a fait en sorte que certain-e-s ont eu de la difficulté à s'exprimer pour exprimer des idées plus abstraites, mais très importantes. Par exemple, une participante nous a mentionné avoir eu énormément de difficulté avec ses cours de francisation et avec l'enseignante, en mentionnant que cette dernière était « méchante ». Il me semblait apparent qu'elle désirait être plus précise par rapport à ce qu'elle vivait, mais qu'elle n'arrivait pas à trouver les bons mots pour l'exprimer en français. Ces moments de difficulté à s'exprimer auront été expérimentés par trois participant-e-s. Parfois, afin de mieux comprendre, nous avons eu à les aider à trouver certains mots. Ainsi, il se peut que nous ayons influencé certaines réponses selon les mots que nous avons utilisés pour les guider.

Finalement, le profil même de nos participant-e-s a créé une limite importante dans cette recherche. En effet, comme nous nous intéressions aux parcours de vie de réfugié-e-s, il a été nécessaire de rencontrer des participant-e-s qui étaient arrivé-e-s au Canada avec ce statut. Or, comme le statut de réfugié-e n'est octroyé qu'à des individus fuyant leur pays d'origine à cause de persécutions et de crainte pour leur survie, nos participant-e-s ont probablement fait l'expérience de situations troublantes ou traumatisantes qui auront laissé une trace importante dans leur vie (Dorais 2015 ; Guilbert 2005). Encore une fois, certains éléments n'ont peut-être pas été mentionnés étant donné la charge émotionnelle liée à ceux-ci. Ainsi, afin de nous assurer du bien-être mental des participant-e-s à la suite de nos rencontres, nous avons pris soin de ne pas les brusquer et de faire preuve d'autant de tact que possible lors d'éventuels moments d'inconfort, de tristesse, de colère ou tout autre sentiment difficile qui faisait parfois surface. Finalement, des douze personnes rencontrées, une seule n'a pas voulu être enregistrée. Ainsi, onze témoignages ont été analysés de la même manière.

On notera enfin, tel que nous l'avons souligné dans le chapitre précédent, que l'intérêt de cette recherche se situe notamment dans le processus d'autoréflexion qu'il a permis d'instiller auprès des individus eu égard à leurs trajectoires. Contrairement aux recherches présentant des statistiques ou des généralisations selon certaines catégories de personne, notre recherche a permis de mettre en lumière l'aspect très personnel et temporel des trajectoires individuelles tout en montrant que celles-ci sont également forgées structurellement (par les organismes fréquentés, par le fonctionnement du marché du travail, par les caractéristiques de la communauté d'accueil, etc.). De plus, la très faible quantité de recherches menées sur le sujet au Québec fait en sorte que notre étude permet d'explorer les enjeux liés à l'intégration de réfugiés dans une province francophone, dans un contexte de montée de discours anti-immigration, et d'enrichir un corpus de recherche qui, force-nous a été de constater, est bien maigre à l'heure actuelle. Plus encore, notre recension des écrits n'a relevé la présence d'aucune recherche s'intéressant aux réalités des réfugié-e-s dans la région de Sherbrooke, région qui accueille pourtant plusieurs réfugié-e-s depuis des décennies.

Ainsi, cette recherche a pu mettre en lumière la façon dont certain-e-s réfugié-e-s font sens de leur intégration sur le marché du travail, avec tous les éléments facilitants ou complexifiants de

leurs parcours. Au final, notre projet de recherche démontre que certains aspects sont présents chez la majorité des participant-e-s, alors que d'autres reflètent davantage l'unicité des parcours. »

Nous présenterons les données collectées lors de nos entretiens dans le prochain chapitre. Les différents éléments ayant émergé de ces récits biographiques seront structurés similairement à notre recension des écrits. En premier lieu, le contexte de l'intégration en emploi sera abordé. Les facteurs macrostructurels seront d'abord analysés, suivis des éléments se rapportant au réseau et au capital social, puis finalement les facteurs microstructurels. Par la suite, nous discuterons de la dimension sociale de l'intégration.

Chapitre 4 — Présentation des résultats

Dans ce dernier chapitre, nous présenterons les résultats des analyses de nos entrevues. Ceci nous permettra de mettre en lumière les différentes trajectoires en emploi de nos participant-e-s et de décrire les manières avec lesquelles les réfugiés de la région de Sherbrooke perçoivent leur trajectoire d'intégration, particulièrement en ce qui a trait à leur insertion en emploi.

À la lumière des récits biographiques entendus, force a été de constater que, toujours selon les participant-e-s rencontré-e-s, l'intégration, sur le long terme est un processus qui se construit à l'aide d'une variété d'éléments, tels que les services en emploi, la reconnaissance des acquis ou encore le réseau social. Les témoignages recueillis permettent de démontrer que l'intégration est très variable d'un individu à l'autre, comme l'a d'ailleurs schématisé Piché (2013) avec son approche plurielle.

Au total, nous avons discuté avec douze participants. Voici un tableau explicatif des participants :

	Participant	Origine	Année arrivée	Âge	Statut réfugié	Emploi	Maîtrise du français à l'arrivée
Entrevue individuelle	Participant 1 Kassim	Irak	2017 1 ans	20	Parrainé par une organisation	Temps partiel – étudiant bac	Non
Entrevue individuelle	Participant 2 Aazar	Irak	2016 2ans	25	Parrainé par une organisation	Temps partiel – étudiant bac	Non
Entrevue individuelle	Participant 3 Gloria	Colombienne	2008 8 ans	50	Pris en charge par l'État	Rente invalidité	Non
Entrevue individuelle	Participant 4 Simeon	Congo (ex-zaire)	2004 14 ans	55	Pris en charge par l'État	Agent de sécurité	Oui — francophone
Entrevue individuelle	Participant 5 Andrea	Colombienne	2006 12 ans	50	Pris en charge par l'État	Rente invalidité – a occupée des emplois par le passé au Canada	Non

Entrevue individuelle	Participant 6 Nikola	Serbe	1997 21 ans	30	Pris en charge par l'État	Gestion — domaine de la technologie de l'information	Non
Entrevue de groupe	Participant 7 Emery	Burundi	2000 18 ans	46	Pris en charge par l'État	Coordonnateur de projets – intégration immigrants	Francophone
	Participant 8 Ray	République démocratique du Congo	2009 9 ans	58	Pris en charge par l'État	Coordonnateur de projets – intégration immigrants	Francophone
	Participant 9 Manuel	Colombie	2005	37	Pris en charge par l'État	Coordonnateur de projets – intégration immigrants	Non
Entrevue individuelle	Participant 10 Sawid	Syrie	2013	40	Pris en charge par l'état	Assistance sociale	Non
Entrevue individuelle	Participant 11 Elias	Syrie	2016	21	Pris en charge par l'état	Manufacture	Non
Entrevue individuelle	Participant 12 Angelica	Yougoslave	1998	55	Pris en charge par l'état	Travailleuse sociale	Cours à l'adolescence — connaissances de base en arrivant au Canada

Bien que l'intégration en emploi ne soit pas le seul élément à considérer lorsque le concept d'intégration est abordé, il n'en demeure pas moins « la » pierre angulaire dans la vie de nombreux participant-e-s rencontrés. Angelica, une professionnelle de la santé dans son pays d'origine, nous offre une réflexion sans équivoque à la question « Qu'est-ce qui fait que vous vous sentez intégrée ? » :

L'emploi. (...) Numéro 1 (...) pour moi, (...) j'ai [vraiment] senti mon intégration, que, que mon intégration, est, est complète, quand j'ai eu mon emploi. Quand j'ai senti que je suis bien accueillie, acceptée, au CLSC [où je travaille]. J'ai dit « ok, c'est ça que j'aime ». Mais le reste, ça va. Je parle la langue, donc, je connais la ville maintenant. Pour moi, c'était vraiment l'emploi. (...) avec emploi, tout [a] commencé [à] se placer. Le réseau, et, l'argent, financièrement. Je peux me permettre, de voyager, d'aller visiter ma mère, j'ai (...) pas de stress. Donc, avec emploi, tu as tout.

Angelica est originaire de l'Europe de l'Est. Médecin dans son pays d'origine, elle a dû se réorienter vu les exigences de reconnaissance des acquis.

Comme cet extrait en témoigne, l'accès à un emploi répondant à ses objectifs, ainsi que certains facteurs tels que le développement d'un réseau social ou encore la connaissance du territoire et des services qui y sont offerts, semble favoriser le sentiment d'intégration de l'individu à sa nouvelle communauté. Compte tenu de cette importante distinction à faire entre l'intégration en emploi et l'intégration globale à une nouvelle communauté, nous avons décidé de modifier le cadre conceptuel proposé par Piché (2013), puisque celui-ci aborde l'intégration de manière globale. Ainsi, notre analyse des facteurs importants identifiés par nos participant-e-s a été réalisée en deux temps. En premier lieu, en traitant les éléments relatifs à l'intégration en emploi (4,1), avec les composantes identifiées par Piché (2013), puis par la suite en s'intéressant aux éléments relatifs à la dimension sociale de l'intégration (4,2).

Cette distinction étant faite, nous reprendrons dans chacune de ces deux sections les éléments présents dans le cadre conceptuel proposé par Piché en nous appuyant particulièrement sur les aspects qui ont émergé de nos récits par rapport au contexte d'accueil. Ceux-ci sont : 1) les

facteurs macrostructurels²⁸; 2) les réseaux/ capitaux sociaux²⁹ et 3) les facteurs micro individuels³⁰.

La première partie du chapitre porte sur les facteurs concernant l'intégration en emploi. Dans la première section, nous nous intéresserons aux facteurs macrostructurels. À cet égard, cinq éléments ont été identifiés par nos participant-e-s comme étant une assise ou un frein à l'intégration : 1) le processus de reconnaissance des diplômes et le processus d'équivalence des diplômes ; 2) les services d'intégration en emploi ; 3) le contexte d'embauche ; 4) la reconnaissance de l'expérience de travail et 5) les modalités et l'encadrement du retour aux études.

La section suivante, qui évoque les éléments se rapportant au réseau et au capital social, ne comporte quant à elle qu'une seule sous-section. Cette première partie du chapitre se conclut avec la présentation des facteurs micro individuels de l'intégration en emploi, se déclinant en deux volets, soit l'état de santé et les connaissances du français et de l'anglais.

La deuxième partie du chapitre, par-delà la question de l'intégration en emploi, porte plus largement sur la dimension sociale de l'intégration. Cette section est divisée de la même façon que la section précédente et reprend les mêmes balises. Ainsi, parmi les facteurs macrostructurels, nous abordons le sujet le plus souvent évoqué par les participant-e-s, c'est-à-dire le service d'accueil et d'intégration sociale. Par la suite, nous présenterons deux éléments propres au réseau et au capital social, soit 1) le réseau co-ethnique et 2) le réseau social formel et informel. Finalement, la section des facteurs micro individuels explore les enjeux de 1) la santé mentale ainsi que de 2) l'identité et l'ancrage dans la communauté.

²⁸ Les facteurs macrostructurels font référence aux politiques d'intégration, à la segmentation du marché du travail ou encore au degré de discrimination. Les fondements des théories migratoires contemporaines. 2013. Dans Les théories de la migration, par Victor Piché, 19-60. Paris: Ined, Les Manuels/Textes fondamentaux.

²⁹ Les aspects des réseaux et du capital social font référence au réseau familial, aux amis, à la communauté ethnique, etc. (Piché 2013).

³⁰ Les aspects micro individuels font référence à l'éducation, l'expérience de travail, au statut d'immigration, etc. (Piché 2013).

Ces nombreuses catégories nous permettent de nous intéresser à chacun des facteurs (macro, méso et micro) proposés par Piché (2013) et d'identifier lesquels ont, selon nos participant-e-s, agi comme catalyseur ou comme frein à leur trajectoire en emploi au Canada.

4.1 Facteurs — intégration en emploi

Pour les participant-e-s interrogé-e-s, l'intégration en emploi est le premier facteur d'intégration permettant la réussite de l'intégration sociale. Selon ceux et celles-ci, l'intégration agirait à la fois comme un tremplin afin de parvenir à l'autonomie financière et comme un socle permettant de se sentir valorisé -e tant personnellement que professionnellement. Certains facteurs identifiés par nos participant-e-s relèvent, pour reprendre la terminologie de Piché, de dynamiques macrostructurelles, tels que le processus de reconnaissance des diplômes, ou encore les mécanismes et habitudes de reconnaissance de l'expérience de travail par les employeurs. Du côté du réseau et du capital social, quelques éléments, tels que l'importance des conseils d'un membre du réseau formel ou informel, ont été évoqués. Finalement, nos participant-e-s ont souligné la pertinence de deux facteurs micro individuels en ce qui concerne leur trajectoire en emploi, soit leur état de santé ainsi que leur connaissance du français et de l'anglais. Les prochaines sections visent à présenter et à analyser ce qui ressort de nos entretiens à l'égard de ces trois dimensions.

4.1.1 Facteurs macrostructurels

Les facteurs macrostructurels sont les éléments qui ont été le plus fréquemment évoqués par nos participant-e-s en ce qui a trait aux déterminants structurants de leur trajectoire en emploi. Ces éléments ont été regroupés en cinq grandes catégories, soit 1) le processus de reconnaissance des compétences et d'équivalence des diplômes ; 2) les services d'intégration en emploi ; 3) le contexte et le processus d'embauche, 4) la reconnaissance de l'expérience de travail et 5) les modalités et encadrement du retour aux études.

4.1.1.1 Le processus de reconnaissance des compétences et d'équivalence des diplômes

Le processus dit « d'équivalence des diplômes » est souvent nommé dans la littérature comme un frein important à l'intégration en emploi des réfugié-e-s (Krahn, 2000) et des immigrant-e-s

plus généralement (Renaud, 2005 ; Boudarbat et Cousineau, 2010). Nos résultats pointent dans une direction quelque peu différente. Seulement deux individus rencontrés estiment en effet avoir subi des contraintes à l'emploi en raison du processus de reconnaissance des compétences basé sur le système d'équivalence des diplômes, jugé comme dysfonctionnel. À titre d'exemple, Angelica nous a expliqué que l'absence d'une reconnaissance complète de ses études et de ses expériences professionnelles en est venue à miner sa volonté de compléter les cours nécessaires afin de pouvoir exercer la médecine au Québec. Cette difficulté l'a alors menée à choisir d'effectuer un changement de carrière :

Ils m'ont reconnu trois ans et demi de mon université de médecine. Qui était, cinq ans, une année de pratique externe, huit ans d'expérience. Donc, ils m'ont reconnu vraiment un peu. Donc, dans ce sens, aller étudier en médecine [...] j'ai pas eu beaucoup de choses et, je sais pas, j'étais pas trop attirée. Donc [...] j'étais déjà refusée, et je [ne] voulais pas remettre les efforts là. (Angelica, arrivée à Sherbrooke en 1998 avec sa famille)

De son côté, Sayid, originaire du Moyen-Orient et manœuvre dans son pays d'origine, nous a expliqué s'être retrouvé dans une situation similaire. Selon ses dires, il lui était demandé d'effectuer des centaines d'heures pour réaliser son équivalence d'emploi dans la construction. Or, il ne parlait ni français ni anglais à son arrivée.

C'était] difficile pour moi [de faire un certificat], difficile [vu la] langue, [le] français. (Sayid)

Sayid est originaire de la Syrie. Travaillant dans le milieu de la manufacture automobile dans son pays d'origine, il a eu à se réorienter. Sayid est père de famille et désormais travailleur autonome.

Ainsi, pour être en mesure de se voir reconnaître sa formation et son expérience, il devait d'abord suivre des cours de francisation, ce qui lui aurait demandé beaucoup de temps et d'énergie. Il a donc décidé de devenir entrepreneur et d'ouvrir un restaurant.

Dans le cas de Sayid, comme dans celui d'Angelica, la décision de ne pas reprendre et/ou actualiser leur formation n'était pas due à un manque d'intérêt pour retrouver un emploi similaire

à celui occupé dans leur pays d'origine, mais bien au temps qui aurait été nécessaire pour retrouver le même type d'emploi.

Ces constats s'inscrivent en cohérence avec la littérature scientifique portant sur les enjeux de reconnaissance de l'expérience professionnelle au Québec. Celle-ci a en effet déjà bien mis en lumière la difficulté qu'éprouvent certain-e-s réfugié-e-s à faire reconnaître leurs diplômes pour obtenir des postes s'inscrivant dans le prolongement de leur carrière prémigratoire (Krahn *et al.* 2000 ; Crespo, dans Renaud, 2005 ; Boudarbat et Cousineau, 2010)³¹. De son côté, Crespo (dans Renaud 2005) a mis en lumière que, dans le cas d'immigrant-e-s occupant des emplois prémigratoires régis par un ordre professionnel, seuls 30 % d'entre eux avaient été en mesure d'intégrer un ordre professionnel similaire au Québec, et ce plus de dix ans après leur arrivée dans le pays d'accueil (dans Renaud, 2005 ; Boudarbat et Cousineau, 2010). Boudarbat et Cousineau (*Ibid.*) discutent quant à eux de la nécessité d'accélérer les démarches d'équivalences des diplômes et suggèrent également de développer une meilleure concertation avec les universités et les organismes de formation afin d'accélérer le processus de reconnaissance des diplômes (2010). On notera ici qu'autant Crespo que Boudarbat et Cousineau (2010) ne se sont pas intéressés directement à la réalité spécifique des réfugié-e-s, mais plus largement à celle des immigrant-e-s. Cela dit, en l'absence d'études portant spécifiquement sur les réfugié-e-s, leurs recherches demeurent intéressantes et éclairantes pour la présente étude. Il nous semble en ce sens raisonnable de croire que ces constats peuvent constituer un apport pertinent pour comprendre la situation des réfugié-e-s et les trajectoires d'intégration en emploi des personnes que nous avons rencontrées.

³¹ Krahn souligne par exemple que pour 39% des participant-e-s qui occupaient un emploi de gestion dans le pays habité préalablement à la migration au Canada, seulement 7% des individus sont parvenus à trouver un emploi similaire. Plus globalement, selon ses participant-e-s, la difficulté à faire reconnaître leur diplôme est un problème important dans leur recherche à poursuivre leur carrière pré migratoire. Krahn, Harvey, Tracey Derwing, Marlene Mulder, et Lori Wilkinson. 2000a. « Educated and Underemployed: Refugee Integration into the Canadian Labour Market ». *Journal of International Migration and Integration* 1 (1): 59-84. <http://dx.doi.org/10.1007/s12134-000-1008-2>.

En somme, le processus de reconnaissance des diplômes, notamment par sa longueur et sa complexité, a eu un impact déstructurant sur le parcours de deux de nos participant-e-s. Il s'agit d'un chiffre plutôt faible considérant le nombre de participant-e-s dans notre groupe.

4.1.1.2 Services en employabilité

Comme évoqué dans le chapitre 2, une panoplie de « services en employabilité » est disponible afin de faciliter l'intégration en emploi des réfugié-e-s. Or, l'efficacité de ces services ne pas fait l'unanimité auprès de nos participant-e-s. La quasi-totalité des participant-e-s estime que ces services visent d'abord et avant tout une insertion très rapide en emploi, sans grande considération pour le profil et l'intérêt de l'individu. Par exemple, Angelica et Simeon nous expliquent que :

Mais, quand même, tu comprends, le gouvernement ne peut pas perdre de l'argent. Donc, on essaie [d'envoyer les réfugiés nouvellement arrivés] le plus tôt possible au marché du travail. Faire une formation de deux mois, trois mois, entretien ménager, cuisine, cuisinier, pâtissière, deux ou trois mois, tout au plus six mois. (Angelica, originaire de l'Europe de l'Est)

Il y a beaucoup de gens qui [réalisent] beaucoup de formation, [toutes celles] que le gouvernement donne. Moi c'est pas mon vrai choix, c'est pas mon vrai goût de travailler là-bas. Mais on a un choix, il faut le prendre parce que le gouvernement paie ça. (Simeon)

Simeon est originaire de l'Afrique centrale. Magasinier dans son pays d'origine, il a décidé de changer de domaine pour avoir une carrière qui répondait davantage à ses objectifs. Il est père de famille.

Ces deux extraits mettent en relief les représentations qu'ont les participant-e-s des mécanismes d'intégration à l'emploi des nouveaux arrivants : considérés avant tout comme une tentative d'intégration rapide ces mécanismes sont perçus comme peu adaptés à leurs intérêts et objectifs professionnels. Comme l'ont également montré Boudarbat et Cousineau (2010), cités dans les paragraphes précédents, cette dynamique peut par ailleurs créer une insatisfaction lorsque les

nouveaux arrivants et nouvelles arrivant-e-s atteignent le marché du travail³². En effet, ces chercheurs ont constaté que ceux et celles-ci ne seront satisfait-e-s de leur intégration au marché du travail que si leurs compétences sont reconnues et qu'ils et elles occupent un emploi à temps plein (*Ibid.*). Pour le dire autrement, lorsque les programmes courts tentent d'arrimer rapidement un-e nouvel-le arrivant-e, réfugié-e ou non, à une formation qui ne répondra pas aux compétences professionnelles acquises avant la migration, la probabilité d'insatisfaction de leur part est assez élevée.

Selon les points de vue exprimés par les participant-e-s rencontré-e-s, une autre lacune des programmes d'employabilité a trait à la rigidité des critères d'admissibilité. Par exemple, comme nous l'a mentionné Angelica, il ne semble pas possible pour les nouveaux et nouvelles arrivant-e-s de suivre certains programmes de formation si l'organisme qui détient la responsabilité de leur mise en œuvre, notamment Emploi-Québec, considère que l'individu est *déjà* outillé pour trouver un emploi.

Angelica, comme Ray, affirme avoir ainsi été refusée pour la réalisation d'une formation par Emploi-Québec sur la base de ce critère. Tous deux ont toutefois décidé de poursuivre leurs études malgré tout et d'assumer les frais liés à certaines formations offertes par une entreprise spécialisée ou par une université. Dans certains cas, ce choix n'est pas exempt de considérations stratégiques liées à des impératifs de survie.

Ray est originaire de la République démocratique du Congo. Enseignant dans son pays d'origine, il tente toujours de décrocher des contrats dans ce milieu, tout en ayant un poste de coordonnateur de projets.

Angelica nous a ainsi confié qu'elle avait suivi des formations à temps partiel à l'université afin de pouvoir conserver des prestations de soutien de revenu, sans quoi elle n'aurait pas été en mesure de subvenir aux besoins financiers de sa famille.

Le deuxième enjeu relié aux critères édictés par Emploi-Québec, selon les recommandations gouvernementales et considérées comme trop strictes, concerne l'obligation de ne pas

³² Aucun de nos participant-e-s qui ont affirmé avoir eu recours à ces formations intensives n'a dit avoir été insatisfait-e-s par la suite. La majorité a cependant décidé de retourner à l'université en utilisant d'autres moyens que les formations payées par Emploi-Québec, tel que l'aide financière aux études.

suspendre, même temporairement, leur formation. Comme nous l'avons déjà évoqué, l'une de nos répondantes, Gloria, nous a confié qu'elle avait pour sa part dû mettre sa formation « en pause » à cause de certains traumatismes psychologiques qui avaient alors refait surf ce :

*Je suis allée à Emploi Québec.
Mais la madame a dit « Non, on
[ne] peut pas te payer [une
nouvelle formation] » à cause
que j'avais laissé les cours que
j'avais commencés et pas finis.
Elle dit « Tu as laissé [une
formation] » et moi j'ai dit « oui
[je l'ai] laissé parce que je n'étais
pas capable de continuer ».*

*Gloria est originaire de la Colombie.
Elle a occupé plusieurs petits boulots
dans son pays d'origine. Des
limitations physiques l'empêchent
d'occuper certains types d'emploi.
Elle est toujours à la recherche de
l'emploi parfait. Gloria est mère
monoparentale.*

Comme en témoigne cet extrait, même si la participante a pris soin d'expliquer les raisons l'ayant conduit à interrompre son cheminement, lorsqu'elle a été en mesure de stabiliser sa situation, Emploi-Québec a refusé de lui financer une nouvelle formation³³. Comme elle a aussi souligné longuement au cours de l'entretien, cela l'a conduit dans une impasse ayant pour conséquence de maintenir son recours au programme d'aide sociale. Un enjeu similaire a également été soulevé dans le cadre du projet de recherche de Blain, Chanoux et Caron (2018), qui soulignent que :

Créer des programmes différents permettrait d'être davantage inclusif vis-à-vis de certaines populations ayant un accès plus compliqué aux programmes en employabilité ou au marché du travail (Ibid., p.66).

Comme le suggèrent les travaux de Blain, Chanoux et Caron (2018), les témoignages de nos participant-e-s tendent à mettre en lumière l'absence de services individualisés au sein des services d'employabilité. Ceux-ci ne sont ainsi pas pleinement habilités à prendre en compte la

³³ La participante ne nous a pas précisé quel était le programme de formation qu'elle désirait suivre. Il existe différents programmes, mais celui qui semble correspondre à son profil est le Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME). L'individu intéressé par ce programme doit avoir l'autorisation d'un agent du Centre local d'emploi. Gouvernement du Québec. « Programme d'aide à l'intégration des immigrants et des minorités visibles en emploi (PRIIME) ». 2021. <https://www.quebec.ca/emploi/programme-daide-a-lintegration-des-immigrants-et-des-minorites-visibles-en-emploi-priime/>.

diversité des profils et des défis particuliers à chacun pour favoriser l'intégration en emploi des réfugiés.

En somme, plusieurs participant-e-s ont mentionné que les services en employabilité ne favorisaient pas l'intégration en emploi en raison des restrictions quant aux critères d'admissibilités, l'impossibilité de reprendre une formation non complétée, et le choix restreint de formations, de surcroît pour des postes peu qualifiés. On notera par ailleurs que les participant-e-s ont mentionné que l'accès à un-e mentor aurait pu faire une différence et rendre plus efficaces, du moins de leur point de vue, les services d'employabilité avec lesquels ils et elles ont interagi³⁴. Ces deux répondant-e-s estimaient que l'accès à un-e mentor aurait pu les guider de manière personnalisée, leur permettant d'atteindre leurs objectifs en matière d'intégration à l'emploi.

4.1.1.3 Le contexte d'embauche et le processus

Le processus d'embauche a été évoqué par plusieurs participant-e-s comme une contrainte à l'intégration économique. Ceux et celles-ci ont souvent mentionné que le processus d'embauche pouvait devenir frustrant étant donné les nombreuses fins de non-recevoir auxquelles ils et elle se sont buté-e-s. De la même façon, le fait de voir sa candidature rejetée sans explication, même lorsque l'on a obtenu un entretien d'embauche, est très pénible pour plusieurs de nos répondant-e-s. Par exemple, Gloria, originaire de Colombie et militante féministe dans son pays d'accueil, nous a expliqué qu'elle n'a jamais eu de retour d'appel suite à une entrevue professionnelle :

J'ai dit « ok, j'attends l'appel ». Jamais j'ai été rappelée.

Elle n'a donc jamais été en mesure de comprendre en quoi sa candidature n'était pas intéressante pour les employeurs. Même constat pour Angelica qui nous raconte c ci :

Je me souviens, quand j'ai terminé [mon] bac, [je suis allée] visiter les organismes communautaires. J'ai donné [...] 20 c.v. [...] Aucune réponse.

³⁴ Malgré le fait que l'objectif de ce mémoire ne soit pas d'extrapoler au sujet de différentes pistes de solution qui pourraient faciliter l'intégration en emploi, il est néanmoins intéressant d'avoir l'opinion des participant-e-s quant aux services qu'ils jugent importants.

Ray, originaire de la République démocratique du Congo et résidant à Sherbrooke depuis 2009, nous a décrit le même enjeu par rapport au processus d'embauche :

On envoie beaucoup de c.v., on n'entend même pas quelqu'un pour vous dire « venez passer l'entrevue ». Tout ce qu'ils nous disent « seules les candidatures retenues seront convoquées ». Mais là aussi y'a un sérieux problème. Pourquoi on a convoqué un et on a pas convoqué l'autre. Là non plus [...] on a pas d'informations. Et même quand on [ne] vous donne pas l'emploi, on vous dira pas pourquoi on vous donnera pas l'emploi. (Ray)

Il semble donc difficile pour les participant-e-s de ne pas être informé-e-s des raisons expliquant le fait qu'ils et elles n'aient pas été retenu-e-s pour le poste envisagé.

En somme, comme nous l'a expliqué plus explicitement Ray, travaillant désormais dans une organisation visant à favoriser l'intégration des membres de minorités culturelles au sein de la communauté sherbrookoise, l'opacité du processus d'embauche fait en sorte que certains individus peuvent y voir une forme de discrimination. En effet, puisque le motif du refus d'une candidature est inconnu, plusieurs interprétations peuvent en être faites³⁵. Chose certaine, l'absence de rétroaction fait en sorte que les candidat-e-s ne sont pas en mesure d'améliorer leur candidature afin d'ultimement obtenir l'emploi convoité.

Fait à noter, Andrea, à Sherbrooke depuis 2006 et extrêmement fière et reconnaissante d'habiter au Canada, a abordé directement le sujet de la discrimination pour aussitôt mentionner qu'elle ne croyait pas que celle-ci existait au Québec.

Andrea est originaire de la Colombie. En Colombie, elle gagnait bien sa vie grâce à sa petite entreprise alimentaire. Andrea a occupé quelques emplois une fois au Québec. Par contre, elle a été victime d'un accident et reçoit désormais une rente d'invalidité.

Elle nous a expliqué alors que les candidats devaient simplement être honnêtes envers les employeurs, et par exemple mentionner qu'ils ne parlent pas la langue parfaitement, mais qu'ils travaillent fort pour s'améliorer. Les participant-e-s qui ont évoqué la possibilité de l'existence de pratiques discriminatoires envers les réfugiés, ont pour leur part d'abord identifié les médias,

³⁵ Il se peut que le refus soit relié à un manque d'expérience, à la présence d'autres candidat-e-s qui pourraient mieux convenir à la culture de l'entreprise, ou potentiellement à des biais discriminatoires. Toutes ces pistes d'explications ont ainsi été soulevées par nos répondant-e-s, sans que ceux et celles-ci ne soient en mesure de cerner avec certitude la cause de refus la plus probable.

plutôt que les employeurs, comme principaux vecteurs de discrimination, notamment parce que les immigrants et les membres de la diversité culturelle y seraient souvent dépeints négativement. Selon quatre participant-e-s, ceci se répercute chez les employeurs qui sont exposés régulièrement à ce type d'information et de discours à propos des immigrants et des réfugié-e-s.

Du côté de la littérature scientifique, plusieurs recherches évoquent la possibilité de la présence de discrimination dans le processus d'embauche. En 2000, Krahn et. *al.* ont documenté les trajectoires en emploi chez les réfugié-e-s et ont démontré que plusieurs ne parviennent pas à retrouver un emploi similaire à celui occupé avant d'arriver au Canada (2000). Les auteurs ont soulevé l'existence possible d'actes discriminatoires envers ces participant-e-s, tandis que 16 % des répondants de son enquête ont directement affirmé avoir été victimes de discrimination. Krahn et. *al.* concluent toutefois que ce phénomène devrait être mieux documenté afin de démontrer s'il agit réellement de discrimination et, s'il y a lieu, d'explorer d'autres facteurs explicatifs (*Ibid.*). Blain, Chanoux et Caron ont également réalisé un projet de recherche-action au sein duquel les participant-e-s ont exprimé avoir vécu de la discrimination directe ou indirecte sur le marché de l'emploi (2018). Les chercheuses concluent leur enquête en mentionnant l'importance mettre en place des mesures vis-à-vis des différents mécanismes qui sous-tendent potentiellement le phénomène de discrimination systémique, tels que la reconnaissance des diplômes, la sensibilisation des employeurs, etc.

Paul Eid a démontré l'existence d'une discrimination à l'embauche basée sur l'origine nationale qui prend place sur le marché de l'emploi à Montréal (2012). En envoyant des curriculum vitae presque identiques, l'auteur est arrivé à la conclusion qu'« un Tremblay ou un Bélanger a au moins 60 % plus de chances d'être invité à un entretien d'embauche qu'un Sanchez, un Ben Saïd ou un Traoré, et qu'environ une fois sur trois (35 %), ces derniers risquent d'avoir été ignorés par l'employeur sur une base discriminatoire » (2012, p.45). Ce type de recherche a été reproduit à Québec, au niveau doctoral tout en en venant à des conclusions similaires (Beauregard, Arteau, et Drolet-Brassard, s. d.).

Une autre pratique liée au processus d'embauche perçue comme problématique est l'exigence d'un certain nombre d'années de scolarité associée à une majorité de postes. Pour Emery, originaire du Burundi, les exigences en termes de scolarité de certains employeurs pour certains postes lui apparaissent aberrantes :

[Un employeur qui exigeait un secondaire 5] pour aller cueillir les bleuets. Ça, je trouvais ça ridicule. Quand c'est rouge, c'est rouge, c'est mûr. Pas besoin d'un diplôme pour faire ça. Pour amasser des roches, pour faire du foin, pour dans les sapins... j'm'en rappelle, c'était une entreprise, pour aller, aller travailler là-bas. Il demandait un secondaire 3, un secondaire 4³⁶. (Emery)

Emery est originaire du Burundi. Alors étudiant dans son pays d'origine, il décide de réaliser un baccalauréat une fois au Québec.

Au final, plusieurs participant-e-s ont trouvé complexe le processus d'embauche et ont exprimé des questionnements vis-à-vis de celui-ci. En effet, comme les employeurs ne sont pas tenus d'expliquer le rejet d'une candidature en emploi, il est possible que certains actes discriminatoires puissent survenir. Les questionnements des participant-e-s trouvent également écho au sein de la littérature scientifique, qui soulève l'importance d'étudier davantage ce phénomène (Eid, 2012 ; Blain, Chanoux et Caron, 2018).

4.1.1.4 Reconnaissance de l'expérience de travail

Alors que plusieurs participant-e-s ont décidé de retourner aux études afin de trouver un emploi correspondant à leurs objectifs, plusieurs nous ont confié avoir vécu une certaine déception en constatant qu'un diplôme canadien ne garantissait pas automatiquement le type d'emploi convoité :

Vous devez prouver que vous êtes capable de faire quelque chose, parce que les diplômes ne suffisent pas. [Ce] que vous faites sur le terrain, c'est ça qui compte. (Ray)

³⁶ Cependant, cet individu nous a confirmé que le contexte de pénurie de main-d'œuvre faisait en sorte que cette pratique était moins courante.

Comme l'exprime Ray, un enseignant qui ne parvient pas à décrocher un emploi dans une école, les diplômes obtenus à l'extérieur du Canada, même combiné à la maîtrise du français, ne suffisent pas à garantir un emploi. Maintenant coordonnateur pour un organisme œuvrant à l'intégration à l'emploi des nouveaux arrivant-e-s, ce participant nous a expliqué qu'il a constaté une tendance du côté des employeurs à ne vouloir engager que des gens avec une expérience de travail spécifique au Canada, la fameuse « expérience canadienne ». Selon Gloria, arrivée à Sherbrooke en 2008, l'expérience en emploi au Canada semble être nécessaire afin de présenter une candidature intéressante pour les recruteurs, malgré les postes occupés préalablement à la migration.

Pour Gloria comme pour Ray, l'absence d'expérience canadienne représentait donc un frein à l'obtention d'un poste pouvant correspondre à leur expérience de travail prémigratoire. Plus encore, comme exprimées par Gloria, certaines barrières administratives peuvent faire entrave au bon déroulement de l'intégration professionnelle. Pour Gloria, l'abandon d'une formation financée par l'État en raison d'un épisode de détresse psychologique³⁷ et l'impossibilité de reprise ont constitué un puissant frein dans son cheminement. Elle a ainsi été contrainte de trouver un moyen d'accumuler de l'expérience de travail au Canada sans pouvoir s'appuyer sur un programme de formation, pourtant une voie d'accès privilégiée à ce type d'expérience, notamment à travers des stages en milieu de travail.

L'importance, voire la nécessité, d'avoir de l'expérience de travail québécoise est également soulevée dans la littérature scientifique. Les travaux de Wilkinson (2008) montrent ainsi qu'un-e réfugié-e avec une expérience de travail canadienne sera en meilleure posture pour obtenir un emploi. Ceci semble poser problème d'autant plus que bon nombre de nouveaux et arrivant-e — ne sont pas en mesure de trouver un emploi, comme les cas de Gloria et Ray le mettent en évidence. Dans la même veine, les travaux de Stéphane Crespo mettent également en relief que le premier emploi canadien est crucial quant à la trajectoire en emploi pour les personnes immigrantes (dans Renaud, 2005). En somme, cet auteur démontre que pour obtenir un emploi

³⁷ Les liens entre les difficultés d'intégration en emploi et la santé mentale seront abordés à la section 3.1.7.

correspondant à celui occupé avant la migration, il est essentiel que l'individu occupe rapidement un poste similaire une fois installé au Canada :

L'entrée dans un emploi, par nécessité économique ou pour se créer une crédibilité locale, éloigne de l'emploi qui serait au moins équivalent à celui exercé à l'étranger, cela pour les trois premières années après la migration (Crespo 1993 ; dans Renaud 2005, p.113).

Toujours selon cette recherche, le premier emploi aura donc un impact déterminant dans la trajectoire en emploi de l'individu. Ainsi, il ne suffit pas d'avoir de l'expérience canadienne : celle-ci doit correspondre au statut prémigratoire si l'individu espère retrouver une trajectoire d'emploi s'apparentant à sa situation antérieure. Comme nous l'avons déjà évoqué, malgré le fait que la recherche de Crespo (dans Renaud 2005) n'ait pas été réalisée auprès de réfugié-e-s, mais auprès de la population immigrante générale, nous pouvons encore une fois supposer que la réalité des réfugié-e-s puisse être similaire, voire encore plus complexe.

Au final, très peu d'études québécoises se sont intéressées à l'impact de l'expérience canadienne pour les réfugiés spécifiquement, voire auprès des immigrants dits « économiques » (Crespo, 1993 ; Wilkinson, 2008 ; Renaud, 2005). Comme le souligne également Crespo (1993), le premier emploi trouvé au Canada aura un impact sur l'intégration économique à long terme. Force est donc de constater que tant le manque d'expérience canadienne, comme l'évoque Ray, que les embûches liées à l'accès à un programme de formation permettant de réintégrer un champ d'expertise constituent des obstacles majeurs à l'intégration en emploi des personnes que nous avons rencontrées.

4.1.1.5 Modalité et encadrement du retour aux études

Certain-e-s des participant-e-s rencontrées ont décidé d'effectuer un retour aux études suite à leur arrivée au Canada. Simeon, magasinier dans son pays d'origine rappelons-le, et Angelica, médecin de formation, nous ont ainsi confié avoir volontairement cumulé des formations professionnelles dans les domaines de la santé et de l'administration afin de pouvoir faire carrière dans ceux-ci. Il et elle ont procédé de la sorte de manière autonome, sans conseils professionnels, en s'apercevant que les formations courtes offertes par Emploi-Québec ne répondaient pas à leurs objectifs.

Un de nos répondant-e-s s'est ainsi dirigé vers le domaine de la sécurité du bâtiment afin, dit-il, d'accéder à un emploi lui permettant d'obtenir une rémunération plus élevée que le salaire minimum. Il voulait ainsi se réorienter vers une carrière qu'il trouvait à priori stimulante et qui, pensait-il, lui permettrait de bien gagner sa vie et de subvenir aux besoins de ses huit enfants. Le bilan qu'il fait des nombreux programmes de formation dans lequel il s'est engagé est toutefois très mitigé :

Je suis allé faire [une] formation [...] en sécurité industrielle, incendie, matière dangereuse. Tout, tout, tout. (...) je n'ai pas aimé toutes ces formations-là. [...] je dis [ais] « ok, je [l'essayer] peut-être [que] ça va marcher peut être ça ne marchera pas. En fin de compte, y'a d [es] formations [pour lesquelles] je n'ai même pas travaillé. (Simeon)

De son côté, Angelica n'a pas été en mesure de poursuivre sa carrière dans ce métier à cause du temps nécessaire afin de réaliser une équivalence de diplôme. Cinq ans après son arrivée au Canada, elle a donc décidé de retourner sur les bancs d'école et y a cumulé différents certificats. Elle nous a confié avoir toujours aimé étudier, mais avoir toutefois vécu une certaine déception en s'apercevant que ses certificats ne lui permettaient pas de se trouver facilement un emploi à Sherbrooke.

Ray, Emery et Manuel sont également retournés aux études. Or, comme Simeon, ils n'occupent présentement pas les postes qu'ils convoitaient au moment de leur retour sur les bancs d'école. Même s'il n'existe à notre connaissance pas de travaux scientifiques s'intéressant explicitement à la mobilisation des programmes de formation par les réfugiés

Manuel est originaire de la Colombie. Travaillant dans le milieu de la sécurité en Colombie, il réalise une maîtrise au Québec, s'implique dans la politique municipale et travaille en gestion de projets.

au Québec, on notera que Boudarbat et Cousineau ont réalisé une recherche au sujet du parcours en emploi des immigrant-e-s économiques en lien avec leur formation (2010). Ces travaux ont mis en évidence que le fait de retourner aux études pour suivre une formation ne signifiait pas nécessairement que les nouveaux et nouvelles arrivant-e-s allaient retrouver un emploi répondant aux objectifs de l'individu (*Ibid.*). Les chercheurs en arrivent ainsi à la conclusion suivante :

En combinant les deux derniers résultats, nous concluons que le revenu d'emploi, lequel est positivement relié au volume du travail et au salaire horaire, est déterminant dans la

satisfaction des immigrants envers leur emploi. Comme l'objectif matériel fait partie du projet d'immigration, il devient essentiel que les immigrants potentiels soient convenablement informés de la réalité du marché du travail québécois avant qu'ils n'entament les procédures d'immigration. De cette façon, les immigrants qui poursuivent leur projet d'immigration auraient établi des attentes qui sont rationnelles et réalistes (p.169).

Pour ces chercheurs, le principal facteur pouvant être associé à la satisfaction en emploi des immigrants n'est donc pas le passage par un « retour à la formation », mais d'abord et surtout l'âge et le temps passé au Canada, pour les hommes, et la reconnaissance des acquis chez les femmes.

Bien que nous ne prétendons pas présenter des résultats généralisables, force est de constater que les témoignages de nos participant-e-s correspondent aux conclusions tirées par Boudarbat et Cousineau en ce qui a trait l'inadéquation entre le retour à la formation et la satisfaction en emploi (2010). En effet, la majorité de nos participant-e-s a décidé de retourner à l'école pour suivre une nouvelle formation. Seul Sayid n'est pas retourné et a décidé de devenir travailleur autonome. Parmi les 12 participant-e-s qui sont retourné-e-s aux études, deux individus nous ont confié être maintenant satisfaits de leur emploi ; trois autres font encore des démarches pour obtenir un autre poste ; deux ont de grandes restrictions physiques et deux autres sont toujours à l'université. Suivre une formation n'est donc pas nécessairement un facteur qui garantira que les individus parviendront à être satisfaits de leur emploi au Canada. Selon les études consultées et les récits que nous avons recueillis, il semblerait que l'intégration en emploi soit perçue favorablement par les individus lorsqu'il y a une continuité entre l'ancien poste occupé et le nouveau.

4.1.2 Réseaux et capital social

L'impact qu'a eu le réseau social sur la trajectoire en emploi des individus rencontrés fait l'unanimité parmi nos répondants. Ce réseau social, estiment-ils, leur permet de bénéficier d'une foule de conseils afin de faciliter leur projet d'intégration en emploi. Certains ont souligné l'apport considérable des conseils liés notamment aux normes culturelles relatives au travail. Angelica a notamment mentionné que, sans les conseils prodigués par une professionnelle de la santé —

soit d'aller chercher une formation qui lui permettrait de faire partie d'un ordre professionnel —
, elle n'aurait jamais su comment réorienter sa carrière :

Mais après, intégration à l'emploi, c'est [...] une époque qu'il faut oublier. Combien d'années j'ai essayé. Mais non, j'ai pas eu les ressources. C'est [par] hasard que [la] travailleuse sociale [de mes enfants] m'a dit « Madame Blazevic, ça sert à rien ». Et il n'a pas fallu deux fois qu'elle me répète (Angelica)

Un autre individu s'est également fait conseiller par l'organisme qui le parrainait de faire du bénévolat, ce qui lui a permis de trouver un stage dans son domaine. Finalement, une personne a affirmé avoir trouvé un emploi grâce à une référence donnée par un ami.

Quand j'ai, étudié, j'ai un ami, travaillait là-bas. Je lui dis que je cherchais un travail, [il m'a dit] « moi je travaille ». J'suis allé là-bas. (Elias)

Elias est originaire de la Syrie. Étudiant dans son pays d'origine, il occupe présentement un emploi dans une usine et complète sa francisation.

En somme, le soutien d'un réseau social semble être un facteur très positif dans l'intégration en emploi de plusieurs de nos participant-e-s. Cette conclusion correspond aux résultats de recherche menée par Hanley *et al.* (2018) et par Renaud et Godin (2002). En effet, tel que souligné par Hanley *et al.* dans une recherche effectuée au Québec auprès des réfugiés syriens et étudiant la trajectoire en emploi de 409 individus, 58 % des participant-e-s s'étaient trouvé un emploi grâce aux amis et à la famille (*Ibid.*). Renaud et Godin (2002) expliquent quant à eux que la capacité d'un individu à développer un réseau social conséquent constitue un facteur important à l'égard du succès du processus d'intégration en emploi :

the most resourceful claimants are most likely to succeed in integrating themselves into a series of networks (including the NGO network), which leads more quickly to a job. "Entering into a network of friends who work or associate with people who work and who can circulate information about job possibilities" can be profitable for any resourceful individual. The key to success thus appears to be related not only to resourcefulness, but also to the "individual's willingness to do no matter what, in no matter which conditions."(2002, p.9)

Ainsi, l'intégration à un réseau social semble avoir un impact conséquent sur la trajectoire en emploi.

4.1.3 Facteurs micro individuels

Les facteurs micro individuels significatifs identifiés par nos participant-e-s sont les suivants : leur état de santé et leur connaissance du français ainsi que de l'anglais. Ces facteurs ont eu un impact particulièrement important sur la trajectoire de quatre participant-e-s, soit pour Sayid, Gloria, Angelica et Andrea.

4.1.3.1 État de santé

Des problèmes de santé ont eu un impact structurant sur le parcours en emploi de plusieurs des participant-e-s rencontré-e-s. Par exemple, la détresse psychologique a freiné l'intégration de certains individus dans le domaine économique et social. Le cas de Gloria, réfugiée colombienne qui a quitté sa petite entreprise avec ses enfants et son mari à la suite de nombreuses menaces de mort, est à cet égard très éclairant. Comme elle le souligne :

[L'immigration] c'est pas si facile, et en plus, ça vient avec beaucoup de chose. Beaucoup de choses nouvelles. J'ai pensé, à un moment, il faut que le gouvernement permette [...] de nous laisser le temps de nous reposer la mémoire. De penser, à nous, les réfugiés, nous avons beaucoup de peine, à cause de la guerre [...] Parce que nous, en Colombie, nous n'avons pas eu le temps de faire le deuil. C'était... on était toujours en train de courir d'un côté et de l'autre pour échapper à l'ennemi. (Gloria)

Tel que le montre cet extrait, certaines personnes arrivant au Canada ont vécu des moments très difficiles, lesquels pourront par la suite avoir un impact important sur leur intégration en emploi. Nous partageant une expérience similaire, Angelica, alors enceinte de son premier enfant, a fui l'ex-Yougoslavie avec son mari à cause de la guerre, met quant à elle l'accent sur la longueur du processus permettant de mieux composer avec son histoire de vie prémigratoire :

On a perdu nos repères, hum. Rien de positif pour moi. Moi, j'ai seulement rêvé mon retour. [...] J'étais fâchée. Fâchée [contre] tout le monde, je [ne] voyais rien de possible. Hum, donc [mes] premier 5 ans [...] c'était, vraiment... [J'aime] les oublier. (Angelica)

Comme Gloria, Angelica a eu à quitter son pays à cause de la guerre et des persécutions. Elle a toutefois ajouté que le fait que ses études ne soient pas reconnues a été un facteur aggravant ayant eu des répercussions sur sa santé mentale. Pour ces deux participantes, les difficultés

qu'elles ont vécues ont fait en sorte qu'elles ont dû arrêter de chercher de l'emploi ou de poursuivre leur engagement dans le cadre d'un programme de formation professionnelle.

Angelica nous a ainsi expliqué qu'elle n'a pas effectué de démarches en emploi pendant cinq ans étant donné l'état de détresse psychologique dans laquelle elle se trouvait. Cette participante a également mentionné que son état d'esprit a changé lorsqu'elle a été contrainte de rester au Canada pour la santé de ses enfants. Cet événement propre à sa trajectoire de vie particulière a fait en sorte qu'à partir de ce moment, elle a multiplié les démarches afin de s'intégrer sur le marché de l'emploi ainsi que dans sa communauté d'accueil. Ainsi, comme le montre cet exemple et comme évoqué dans la section précédente, la temporalité particulière des histoires de vie de chacun et chacune est souvent en porte-à-faux avec les impératifs de rapidité et d'efficacité à court terme inhérent aux « mesures d'employabilité » valorisées.

Ainsi, comme l'a mis en évidence Jacob³⁸ (1993), plusieurs réfugié-e-s vivront une période plus difficile au courant de leur intégration. Ce chercheur explique notamment que la perte d'un cadre mental³⁹ formé dans le pays d'origine pourra résulter à un sentiment de frustration ou même mener les réfugié-e-s à des expériences dépressives. Il avance même que certain-e-s d'entre eux et elles ne parviendront jamais à créer un nouveau cadre mental et ne se sentiront alors jamais entièrement intégrés (*Ibid.*). Ces enjeux liés notamment à l'impression de « se sentir chez soi » sont également abordés par Capo (2015) qui affirme que le sentiment d'être chez soi est un processus complexe, qui, pour être durable, s'appuie sur la nécessité de liens tant économiques que sociaux. Blain, Chanoux et Caron (2018) expliquent quant à eux que, même si les intervenant-e-s en intégration en emploi en sont conscient-e-s, le processus d'intégration pourra être malgré tout ralenti par les événements parfois traumatiques vécus préalablement à la migration. Dans l'ensemble, nos entretiens permettent de confirmer ce type de conclusion.

Finalement, les problèmes liés à l'état de santé physique des participant-e-s peuvent aussi avoir un impact significatif sur la trajectoire en emploi de certaines personnes. Deux de nos participantes ne sont ainsi plus en mesure de travailler debout ou à temps plein à la suite de

³⁸ Voir à la page 55 afin d'avoir plus de détails au sujet de ce concept.

³⁹ Comme le décrit Jacob, le cadre mental représente l'ensemble de codes culturels d'une société et la compréhension de l'individu par rapport à ceux-ci (1993).

chirurgies importantes. Gloria nous a confié qu'elle n'avait toujours pas été en mesure de trouver un emploi lui permettant d'être assise afin d'alléger ses douleurs chroniques :

Pour le [poste au] parc XXX [l'employeur] m'a dit « ok, je vais te mettre caissière ». J'ai aimé ça, [...] Je peux commettre des erreurs 2-3 jours et c'est possible, mais après ça je vais apprendre. Mais c'est pas seulement pour ça, la madame qui était là m'a dit « ok, [on va] t'engager. [...] "Tu vas faire ça, tu vas faire ça » — Il faut que je prenne les poubelles, mais je peux pas faire ça. C'était l'hiver. J'ai dit « Si c'est ici, ce serait bon, mais... mais pour sortir dehors, mon dieu, je ne suis pas capable parce que j'ai mal ». Et [quand] je lui ai dit, elle m'a dit « est-ce que tu serais capable de faire ça ? » J'ai dit « si c'est ici, en dedans, oui, mais à l'extérieur, je ne suis pas capable ». [...] Jamais j'ai été rappelée. (Gloria)

Gloria n'a pas jeté l'éponge pour autant et a multiplié les tentatives pour dénicher un emploi répondant à ses contraintes physiques. Toutefois, au moment où nous l'avons rencontrée, elle n'avait pas encore été en mesure de trouver un emploi. Dans le cas d'Andrea, celle-ci nous a mentionné avoir été énormément attristée de se retrouver invalide du jour au lendemain suite à un accident. Ses plans de devenir préposée aux bénéficiaires ont alors brusquement été anéantis :

Mes médecins, les spécialistes, m'[ont] dit, tu dois respirer, et tu dois accepter, que tu ne peux pas travailler. Une heure ou deux heures pour travailler seulement. Peux pas faire plus que ça parce que les douleurs et tout, c'est à vie. C'est ça que tous les spécialistes, les thérapeutes de l'hôpital, tout ça. Maintenant, je reste à la maison. Mais c'est difficile, c'est très triste. Parce que j'ai toujours été active. (Andrea)

Elle nous a toutefois confié que pour se sentir utile, elle pourrait un jour envisager de faire un peu de bénévolat. Ainsi, comme l'ont témoigné Andrea et quelques autres participant-e-s, la santé physique et mentale a joué un rôle significatif dans leur intégration. Bien que cet aspect n'ait pas été anticipé, nos résultats reflètent les conclusions tirées par Jacob (1993), Blain, Chanoux et Caron (2018) et Capo (2015).

4.1.3.2 Connaissance du français et de l'anglais

Nos participant-e-s ont également identifié la méconnaissance du français comme un frein majeur à leur intégration en emploi. Cela dit, seuls Sayid et Gloria ont explicitement souligné qu'ils ont dû se réorienter ou allonger leur processus d'intégration en emploi à cause de leur difficulté à maîtriser la langue de leur milieu d'accueil. Les autres participant-e-s sont pour leur part parvenus à atteindre leur objectif en emploi en s'intégrant à la communauté anglophone de la ville de Sherbrooke ou encore en assistant aux cours de francisation. On notera que cet aspect ne

concerne pas l'ensemble de nos répondants puisque certain-e-s avaient une excellente maîtrise du français au moment de la migration.

Les cours de francisation se sont avérés difficiles pour trois des femmes ayant accepté de nous rencontrer dans le cadre de notre recherche. Celles-ci ont souligné avoir vécu de l'intimidation dans les cours, soit de la part de l'enseignant ou des autres élèves. Deux participantes nous ont confié avoir été intimidées ou même avoir ressenti qu'elles n'avaient pas leur place dans la classe ; l'une à cause de son appartenance religieuse, l'autre à cause de son statut de « réfugiée »⁴⁰ :

Mais il y avait des situations, j'étais seule musulmane dans la classe. J'étais intimidée. Mais je savais pas que je peux dire à quelqu'un que je suis intimidée. Je ne connaissais rien. Je venais chez nous, je pleurais, je, je parlais à mon mari, mais, ça restait comme ça. (Angelica)

Il y a beaucoup de personnes qui croit que quand tu viens [en tant qu'] indépendant, [ils] sont différents [des] réfugiés. [...] Ces personnes-là sont comme fâchées parce que Carla [l'enseignante en francisation] [nous] a laissé la place. (Andrea)

Gloria a par ailleurs souligné que l'horaire très chargé était également une contrainte importante. Cette participante a ainsi dû abandonner ses cours, car elle trouvait très complexe de prendre à la fois soin de sa fille et d'elle-même en plus de devoir assister à de très longues journées de cours. D'autres participant-e-s nous ont quant à eux expliqué que le rythme des apprentissages était trop rapide, alors que pour d'autres, les cours étaient jugés trop lents :

J'essayais de parler au directeur de francisation pour que je puisse [faire] réapprouver mes cours. Parce que c'est vrai, j'ai eu zéro. Je n'étais pas capable de continuer après ça. Il m'a dit « non non tu vas continuer ». Mais un jour, [on est] avec les personnes qui viennent de pays différents. Mêlé avec des niveaux de français de chaque pays. Et il nous mêle avec eux, mais on se sent [comme] impuissant. (Gloria)

⁴⁰ Il est à noter que cet élément n'a pas du tout été évoqué par les participants masculins.

Cela étant dit, les participant-e-s estiment nécessaire le processus de francisation. Tous ont affirmé que l'apprentissage du français était nécessaire pour la vie à l'extérieur du marché du travail. Ils ont également souligné que cette connaissance du français leur avait permis de briser l'isolement et de se créer un réseau social, ou encore de fonctionner de manière autonome à l'épicerie ou chez le médecin. Cela dit, au moins deux participant-e-s, Gloria et Nikola, ont

également confié que l'apprentissage des deux langues — le français et l'anglais — était absolument nécessaire pour intégrer le marché du travail en tant que salarié-e-s et que c'était là un point aveugle des services d'apprentissage qui se concentrent uniquement sur le français.

Nikola est originaire de l'Europe de l'Est. Arrivé au Québec à l'enfance, Nikola a complété son parcours scolaire au Québec et travaille maintenant comme gestionnaire dans une firme de technologie de l'information.

En écho aux témoignages de nos répondant-e-s, plusieurs articles scientifiques démontrent que la maîtrise de la langue du groupe majoritaire est nécessaire à l'intégration en emploi des réfugiés (Allen, 2009 ; Cheung et Phillimore, 2014, Bakker *et al.* 2017 ; Vatz Laaroussi *et al.* 2013 ; Cheung et Phillimore, 2013 ; Wilkinson et Garcea, 2017 ;

Chicha, 2012, et Manojlovic, 2009). Évoquant le cas canadien, Krahn *et al.* (2000) expliquent que :

When asked what issues are important for settling successfully in Canada, virtually all (97%) stated that learning to speak English was important. Although 78% accessed English as a Second Language training in their first year in Canada, 15% felt that they needed more language training than they had received. The interrelated issues of language and employment were clearly a concern for the majority of respondents, as can be seen in these comments: "I only need more English classes. I want to work. I am a hard worker but I need to talk and read very well"; "One year of English is not enough. We need better English courses. Help people get jobs and even have a plan for part-time work, part-time study"; "Organize learning English for professionals to adjust to the needs of certain professions." (Ibid., p.73)

Comme l'ont toutefois relevé Gloria et Nikola, le contexte québécois présente une situation particulière et quelque peu différente. Les travaux de Renaud (2005) montrent que la maîtrise du français n'est pas directement liée à l'accès à un emploi répondant aux compétences et à l'expérience pré-migratoire des individus (*Ibid.*). Selon cet auteur, c'est d'abord en permettant de s'insérer dans un réseau social que la maîtrise de la langue permet de favoriser l'accès à l'emploi :

Certes, la compétence linguistique favorise l'insertion dans ces réseaux, mais, ultimement, ce sont les réseaux qui sont porteurs d'efficacité et de mobilité. L'apprentissage de la langue devient un support général à la création de liens avec la société d'accueil, liens qui sont porteurs de mobilité. La langue n'est pas un mécanisme ayant un effet direct sur l'établissement professionnel (Renaud, p.112, 2005)

La maîtrise de la langue s'avère être facteur déterminant pour favoriser l'accès à un emploi répondant aux compétences professionnelles de nos participant-e-s. Cet élément sera abordé dans la section ci-dessous.

4.2 La dimension sociale de l'intégration

Comme de nombreux auteurs le soulignent, l'intégration en emploi n'est pas le seul facteur qui permet de déterminer si un individu s'est intégré dans sa société d'accueil (Manojlovic, 2009 ; Alba et Foner, 2017). Par exemple, Dorais (1989) suggère que l'intégration d'un individu se réalise grâce à la :

participation réelle aux instances économiques et sociales. De la collectivité dont on fait partie. En milieu d'immigration, cette participation suppose une insertion satisfaisante sur le marché du travail (emploi stable et suffisamment rémunéré), la constitution d'un réseau de relations sociales intégrant des membres de la société d'accueil et l'apprentissage de nouvelles habitudes culturelles et linguistiques. Le déroulement du processus d'intégration est déterminé par l'origine sociale de l'immigrant(e), les circonstances de la migration, le type de prise en charge dans le pays hôte, la distance entre les habitudes culturelles d'origine et celles du pays d'accueil, la présence d'une communauté ethnique déjà constituée et, surtout, les modalités de l'ajustement socioprofessionnel (Dorais, 1989, p. 181).

Il est clair que l'intégration comporte plusieurs dimensions, lesquelles ont été mises en lumière par notre collecte de données. Certain-e-s participant-e-s ont clairement mentionné l'importance d'avoir accès à un réseau social afin de contrer le sentiment d'isolement, alors que pour d'autres, l'accès à des services de première ligne⁴¹ a permis d'augmenter leur sentiment d'intégration à la communauté sherbrookoise.

⁴¹ L'accès à un logement meublé, l'ouverture d'un compte bancaire, l'inscription des enfants à l'école primaire et secondaire, le bilan médical, etc.

4.2.1 Facteurs macrostructurels

Des cinq facteurs macrostructurels évoqués dans la section 4.1.1, un seul élément a été relevé par la majorité des participant-e comme étant positif : le service d'accueil et d'intégration sociale des réfugiés.

4.2.1.1 Service d'accueil et d'intégration sociale des réfugiés

Tou-te-s les participant-e-s ont évoqué la présence de services offerts pour les réfugié-e-s à Sherbrooke : le Service d'aide aux Néo-Canadiens, un organisme communautaire qui accompagne tous les réfugié-e-s pris en charge par l'État à leur arrivée dans la ville tout comme le Bishop's University / Champlain College Refugee-Student Sponsorship Project (qui a parrainé deux personnes réfugiées ayant pris part à cette recherche), ainsi que les organismes communautaires PÉPINES et Famille-Espoir.

Les participant-e-s ont souligné que l'accès à ces services leur a permis de mieux s'intégrer dans leur nouvelle communauté. Pour les participant-e-s pris en charge par l'État, les services de premières lignes étaient tous offerts par le Service d'aide aux Néo-Canadiens (l'installation dans un appartement, l'aide avec l'ouverture des comptes bancaires et des chèques avec l'assistance sociale, l'inscription des enfants à l'école et dans les cours de francisation, etc.). Ceux-ci ont souligné la qualité des services offerts par le SANC à leur arrivée. Cependant, les services de première ligne cessent après quelques mois et il semblerait que ce soit à ce moment que les difficultés soient plus susceptibles de survenir :

Et si la personne a besoin de quelque chose [le SANC la] réfère vers les organismes. Mais après ça, la personne s'en va à l'école, pour la francisation. Je pense que c'est là. Je sais pas à quel point c'est développé, mais c'est là où elle a besoin d'être sensibilisée, informée plus sûr qu'est-ce qu'elle pourrait faire. [Je] sais pas. Au début, c'est bien, mais après, j'ai l'impression que la personne se perd. (Angelica)

Comme l'a mentionné Angelica, la cessation du support individualisé du SANC, qui correspond souvent à la période à laquelle les cours de francisation débutent, constitue un problème pour les réfugiés. Pour d'autres participant-e-s, et comme nous l'avons déjà brièvement évoqué, le rythme trop rapide ou trop lent des cours de francisation et l'intimidation perpétrée entre les élèves sont des freins importants en ce qui concerne le processus de francisation.

Des participant-e-s ont également reçu du support d'autres organismes, tant pour briser l'isolement que pour avoir accès à des cours de francisation plus adaptés à leur horaire. Certain-e-s ont même suggéré que l'absence d'un soutien à long terme représentait une brèche importante dans le continuum de services offerts. Ils estiment par ailleurs que ceci a pu avoir un impact négatif sur leur intégration en emploi et sur leur intégration globale dans leur nouvelle communauté.

Quelques participant-e-s très impliqué-e-s dans le domaine de la politique municipale ont également discuté de la politique d'accueil et d'intégration de la Ville de Sherbrooke. Ils et elles ont insisté sur la pertinence d'avoir une telle politique dans le milieu municipal. Par contre, ils et elles ont souligné qu'elle devrait être davantage appliquée au sein de la communauté sherbrookoise, notamment en sensibilisant la collectivité aux membres de la diversité culturelle et à leur apport important au sein de la communauté, tant par rapport au marché de l'emploi qu'au sein de la politique municipale.

Au final, les services offerts à l'arrivée des réfugiés sont reconnus par ceux-ci comme des facteurs d'aide à l'intégration. Cependant, certain-e-s participant-e-s ont évoqué que l'absence perçue d'un continuum de services pour les réfugié-e-s a miné leur sentiment d'être pris en charge efficacement à long terme. Ceux-ci expliquent que cette lacune a eu un impact négatif sur leur intégration. La politique publique développée par les instances municipales n'a pour sa part été évoquée que par quelques participant-e-s. Cependant, les participant-e-s l'ayant mentionné ont affirmé qu'elle n'était pas assez bien appliquée pour avoir un impact positif sur l'intégration des nouveaux et nouvelles arrivant-e-s.

Du côté de la littérature scientifique, il ne semble pas exister d'articles récents recensant la portée des services offerts pour les réfugié-e-s, à l'exception du projet de recherche-action mené par Blain, Chanoux et Caron (2018). Celui-ci soulève l'importance de permettre l'accès à des services qui répondent aux besoins spécifiques des individus. Comme nous ont exprimé nos participant-e-s, certaines personnes ont besoin d'un temps de pause en arrivant au Québec, de s'installer et de créer de nouveaux repères avant de poursuivre les démarches d'intégration.

4.2.2 Réseaux et capital social

Le second élément d'analyse correspondant au niveau méso social dans le cadre de Piché concerne les mécanismes d'intégrations facilités (ou non) par les réseaux sociaux, ou encore le capital social dont disposent les répondants. Plusieurs participant-e-s ont évoqué l'importance de deux facteurs spécifiques à cette catégorie en ce qui concerne l'intégration sociale : 1) l'implication d'un réseau co-ethnique sur l'intégration sociale, et 2) l'aspect positif d'un réseau formel et informel.

4.2.2.1 Réseau co-ethnique

Dans la littérature scientifique, les conclusions sont ambivalentes et partagées en ce qui a trait à l'influence des réseaux sociaux co-ethniques sur le processus d'intégration. Nous avons pu voir dans notre revue de littérature que, selon certaines études, le réseau social co-ethnique peut nuire à l'individu puisque des informations inexactes au sujet des lois canadiennes ou des services offerts par la communauté d'accueil peuvent être véhiculées. De plus, les informations personnelles peuvent être partagées entre les membres de la communauté sans respecter la notion de confidentialité (Wilkinson et Garcea, 2017 ; Strang et Ager, 2010 ; Capo, 2015 ; Tshibangu, 2015). Hanley *et al.* proposent donc de tisser d'importants liens entre les communautés co-ethniques et les prestataires des différents services offerts dans la ville d'accueil afin de favoriser la transmission adéquate de ceux-ci (2018). Cependant, l'accès à une communauté co-ethnique peut également permettre aux nouveaux et nouvelles arrivant-e-s de se sentir soutenu-e-s et peut représenter « pour toutes et pour tous un filet de sécurité à la fois matériel, affectif et symbolique » (Vatz-Laaroussi, 2009, p.190). Ces chercheurs démontrent qu'il n'existe pas de solution unique — conclusion qui se reflète également dans le discours de nos participant-e-s, dont nous détaillons ci-dessous les éléments clés.

Angelica a par exemple souligné que son réseau co-ethnique avait eu un impact négatif à son arrivée. La participante nous a expliqué que l'identité religieuse hybride que son conjoint et elle entretiennent, faisait en sorte qu'il et elle étaient automatiquement rejeté-e-s par les deux communautés religieuses auxquelles l'un et l'autre appartenaient. Elle a expliqué qu'elle n'a pas eu accès à du soutien de leur part à son arrivée au Canada et que ses premières années à

Sherbrooke s'en étaient avérées difficiles. Elle n'a donc pas pu bénéficier de conseils ou de soutien de la part des membres de sa communauté. De son côté, Sayid, originaire de la Syrie, a également exprimé avoir vécu des tensions avec les membres de sa communauté :

Oui. C'est des personnes [qui sont] tous les jours tristes.

[...]

Je ne sais pas pourquoi. Dans [...] Sherbrooke, il y a 50 familles musulmanes. Il y a, normalement, 100 familles chrétiennes. Tou [s] les Syriens, on [ne se] parle pas ensemble.

Il nous a expliqué que les relations étaient peut-être tendues étant donné le succès qu'il avait connu en restauration. La présence de la communauté syrienne n'a donc pas favorisé son intégration. La difficulté de rencontrer des gens est un élément qui a grandement marqué ce participant. En effet, il nous a confirmé qu'un de ses plus grands soucis était de se bâtir un réseau social.

Au final, ces deux participant-e-s ont souligné que le fait d'avoir accès à un réseau co-ethnique dans la même ville ne signifiait pas nécessairement qu'ils allaient être en mesure de se créer un réseau d'entraide, et donc de favoriser leur intégration dans leur nouvel environnement. Les chercheurs Arsenault et Nadeau-Cossette (2013) ont également démontré qu'une origine nationale identique n'était pas nécessairement gage de création d'un lien d'amitié. Pour certains individus, cette variable avait exactement l'effet contraire. En effet, certaines personnes cherchaient à se dissocier de certains éléments constitutifs de leur vie prémigratoire afin de s'intégrer dans leur nouvelle communauté. D'autres feront ce choix afin de ne pas retrouver les tensions existantes dans leur pays d'origine (*Ibid.*), à l'instar de l'expérience d'Angelica, qui s'est retrouvée exclue d'un groupe co-ethnique en raison de son appartenance religieuse et de celle de son mari.

Toutefois, il est important de spécifier que les autres participant-e-s n'ont pas rapporté d'expériences de tension vis-à-vis de leur communauté d'origine. Ainsi, Elias, originaire de la Syrie, nous a confié qu'il était parvenu à trouver un emploi rapidement grâce à son réseau co-ethnique — réseau qu'il avait pu solidifier en classe de francisation. Pour Nikola, originaire de l'Europe de

l'Est et arrivé au Québec à l'enfance, son réseau co-ethnique l'avait soutenu à l'école primaire et secondaire et était encore très important dans sa vie, même une vingtaine d'années après son arrivée à Sherbrooke. Nikola, de l'ex-Yougoslavie tout comme Angelica, a eu une expérience complètement différente de celle-ci. Cette grande diversité d'expériences de rapport aux communautés co-ethniques tend à montrer qu'il n'est pas possible de considérer clairement l'intégration à une communauté co-ethnique donnée comme un facteur facilitant l'intégration des réfugiés. Nos résultats correspondent donc aux résultats d'Arseneault et Nadeau-Cossette (2013), évoqués ci-dessus.

4.2.2.2 Réseau social formel et informel

Alors que le développement d'un réseau co-ethnique ne semblait pas constituer un enjeu d'intérêt pour plusieurs, développer un réseau social avec des Sherbrookoïses nés au Canada ou originaires d'un autre pays constituait une motivation importante pour la plupart de nos participant-e-s. Par exemple, Simeon nous a rapporté s'expliquer sa difficulté d'intégration par l'absence d'un réseau social :

K : Est-ce que vous, vous avez d'autres personnes qui vous ont aidé, à part l'organisme. Est-ce qu'il y a des personnes vraiment clés [dans votre intégration] ?

A : Non.

K : Vous étiez [seul] ?

A : C'est pourquoi ça m'a pris des années. (Simeon)

Pour ce participant, l'absence ressentie d'individus ou de réseaux spécialisés en aide à l'intégration a constitué un facteur d'explication aux difficultés qui ont caractérisé sa recherche d'emploi. Préoccupé par cet enjeu, ce participant s'est par la suite investi dans l'intégration des réfugié-e-s nouvellement arrivé-e-s à Sherbrooke afin de leur prêter main-forte à travers ce processus.

Contrairement à Simeon, certain-e-s participant-e-s ont mentionné avoir eu la chance de compter sur un individu-clé pour les accompagner au courant de leur intégration. Les relations établies avec ces individus ont été décrites sous un jour positif, notamment en ce qu'elles ont permis aux participant-e-s d'avoir accès à une variété de conseils, tant par rapport à l'emploi qu'à certaines techniques bureaucratiques. Kassim nous a par exemple confié qu'un ami québécois avait joué un rôle de mentor vis-à-vis de sa recherche en emploi, alors qu'Andrea, aux prises avec des difficultés bureaucratiques, a pu prendre appui sur l'aide d'une ancienne enseignante de francisation.

Kassim est originaire du Moyen-Orient. Il est l'un des rares participants de cette recherche à avoir été parrainé par un organisme. Il complète actuellement sa scolarité et travaille à temps partiel.

Au final, les relations informelles ont semblé très importantes pour plusieurs participant-e-s. Plusieurs d'entre eux ont affirmé avoir eu de la difficulté à entrer en contact avec de nouvelles personnes et ont souligné leur désarroi par rapport à cette situation. Gloria, Sayid et Elias nous ont même questionnés par rapport à l'attitude des Québécois, afin de savoir si les comportements plus « réservés » des Québécois étaient normaux. Elias a par exemple évoqué la difficulté qu'il avait eue à simplement discuter avec ses voisins de manière informelle :

Hum, je connais mon voisin en bas, mais je [ne] suis pas allé là... J'suis, j'suis pas allé chez lui, lui parler chez lui. Juste parlé « salut, salut ». C'était tout.

[...]

N : Je sais pas pourquoi, mais, les Québécois [ils sont] un peu plus fermés.

Selon Elias, l'absence de relation dans le voisinage constitue un frein à son processus d'intégration. Il nous a également confié que c'était l'absence de certaines personnes importantes dans sa vie qui avait fait en sorte qu'il ne se sente pas totalement chez lui au Canada. La perspective développée par Elias tend ici à mettre en lumière la diversité de facteurs qui peuvent, pour les individus, influencer le processus d'intégration. Ainsi, de cette perspective, l'intégration ne peut être définie uniquement par l'accès à un emploi, mais doit plutôt être entendue un processus complexe, influencé par une variété de facteurs, dont les réseaux sociaux entretenus par les individus.

Gloria, d'origine colombienne, a également souligné la grande différence entre sa communauté d'origine et la communauté d'accueil. À l'instar de Elias, elle a affirmé avoir été très surprise de ne pas pouvoir tenir de discussions informelles dans la vie quotidienne. Cependant, il est intéressant de souligner qu'Andrea, de la Colombie, et donc du même pays que Gloria, a vécu une expérience différente. Elle a affirmé que les gens au Canada étaient très accueillants :

Je crois que c'est le meilleur cadeau [de] venir au Canada, c'est un privilège. [...] Le Canada, c'est comme le paradis. Comme, la terre promise, dans la Bible. Y'a la terre promise. Parce qu'ici, au Canada, vient tout le monde. Tout le monde avec l'amour. (Andrea)

Cette divergence d'opinions illustre une fois de plus l'unicité des différents parcours, influencés par une multitude de facteurs, tant personnels, temporels que culturels. Chaque participant-e-s nous a offert une lecture différente de la société d'accueil. Cependant, le sentiment d'isolement vécu par plusieurs réfugié-e-s au cours de leur expérience migratoire paraît représenter un enjeu d'importance, et en ce qu'il peut constituer nuire à la santé mentale et à l'intégration globale des individus. L'enjeu de l'isolement est ainsi étudié par Hanley *et al.* (2018) :

[When] we look at participant-e-s' self-assessment of their overall mental health, we see that those with no close friends are more likely to report poor or fair mental health, while those with four or more friends are more likely to report excellent mental health. (Ibid., p.141)

Ainsi, Hanley *et al.* (2018) sont parvenus à démontrer que l'isolement social et la détresse psychologique créée par celui-ci pouvaient avoir un impact important sur l'intégration générale des individus. Les résultats de notre recherche et ceux d'Hanley *et al.* peuvent constituer des données d'intérêt, en ce qu'ils proposent un éclairage supplémentaire quant à l'enjeu de la santé mentale des réfugié-e-s en processus d'intégration — thème très peu abordé dans la littérature scientifique québécoise portant sur l'immigration. Or, si le sujet semble souvent absent des analyses scientifiques, le facteur de l'isolement et de la détresse psychologique semble avoir eu un impact important dans la vie de plusieurs individus rencontrés⁴².

⁴² Ce concept sera exploré de manière plus exhaustive dans la section 4.2.3.1.

4.2.3 Facteurs micro individuels

Nos participant-e-s ont évoqué l'importance de deux éléments micro individuels en ce qui concerne la dimension sociale de leur intégration, soit par rapport à 1) leur santé mentale et 2) leur identité et ancrage dans la communauté. Alors que l'identité n'est pas un facteur évoqué dans la section 4.1, il est intéressant de constater que la santé mentale est une thématique présente au sein de nos deux niveaux d'analyse.

4.2.3.1 Santé mentale

L'enjeu de la santé mentale en lien avec le statut de réfugié est un élément que nous n'avions pas anticipé, considérant sa faible présence dans les recherches canadiennes et internationales. En effet, dans la recension des écrits que nous avons effectuée en amont de l'analyse, cette variable n'avait été étudiée que par deux chercheurs, Jacob (1993) et MSW (2008). Ceux-ci ont soulevé l'impact que pouvait avoir le trauma sur l'intégration de l'individu. Lors de la collecte des données, nous avons pu constater que l'état mental semblait constituer un point de départ majeur pour l'amorce ou le retard du processus d'intégration.

Plusieurs raisons ont été évoquées pour expliquer l'expérience d'états mentaux difficiles : le stress causé par l'absence de support social ou, comme l'a exprimé Angelica, le désarroi causé par le fait de devoir quitter le pays d'origine pour recommencer à zéro ailleurs. Selon leurs témoignages, ces différentes formes de trauma ont pu limiter leur intérêt à s'intégrer dans leur nouvel environnement.

Les participant-e-s qui nous ont confié avoir vécu des périodes plus difficiles nous ont également expliqué que leur équilibre mental s'était amélioré à un moment spécifique de leur cheminement. Le parcours Angelica, qui a pratiqué la médecine dans son pays d'origine pendant huit ans, constitue ici un exemple d'intérêt. Elle nous a expliqué avoir accepté l'idée de s'intégrer au Québec lorsque ses enfants ont vécu de graves problèmes de santé. Selon elle, c'est à ce moment qu'elle a compris que rester au Canada signifiait qu'elle pouvait offrir un meilleur soutien à ses enfants et leur offrir une meilleure vie. Pour Sayid, qui a dû fermer son commerce, le choix de demeurer au Québec et de s'intégrer s'est effectué lorsqu'il a constaté que ses enfants

s'épanouissaient dans leur nouvel environnement. C'est donc les intérêts de leurs enfants qui ont amené les deux participant-e-s à accepter complètement de demeurer au Québec.

Certains participant-e-s s'expliquent leurs difficultés d'intégration par les traumatismes importants vécus dans leur pays d'origine. Gloria explique ainsi que les réfugié-e-s vivent des chocs psychologiques importants — souvent moins présents dans les trajectoires de vie des immigrant-e-s économiques. Elle affirme donc qu'un plus grand temps d'adaptation devrait être offert aux réfugié-e-s lors de leur arrivée au Canada :

J'ai pensé, à un moment, il faut que le gouvernement, permettre [...] de nous laisser le temps de nous reposer la mémoire. De penser à nous, les réfugiés, nous avons beaucoup de peine, à cause de la guerre [...] Parce que nous, en Colombie, nous [n'] avons pas eu le temps de faire le deuil. [...] On était toujours en train de courir d'un côté et de l'autre pour échapper à l'ennemi.

L'absence de période de deuil évoqué par Gloria et les expériences traumatiques prémigratoires représentent la majorité des réalités vécues par nos participant-e-s. Pour obtenir le statut de réfugié au Canada, les individus ont en effet dû être en mesure de prouver qu'en restant dans leur pays, ils craignaient pour leur vie. Ce passé lourd peut ainsi avoir d'importantes répercussions, une fois arrivé-e-s dans le pays d'accueil. Du côté de la littérature scientifique, Velasco (2012) affirme aussi que les traumatismes vécus par les réfugiés peuvent avoir un impact sur l'intégration à long terme :

En comparant les données statistiques des réfugiés avec celles des immigrants économiques, les réfugiés sont deux fois plus à risque d'éprouver des problèmes de santé physique et mentale dans les quatre ans suivant leur arrivée. Ils sont aussi plus exposés à la pauvreté, à la marginalisation et aux inégalités sociales. (Velasco dans Grisales, Arsenault et Guilbert, 2016, p.50)

Les avis sont assez partagés au sujet des impacts de la santé mentale sur le parcours d'intégration. Trois de nos participant-e-s ont abordé les difficultés psychologiques qu'ils et qu'elles avaient vécues et l'influence que celles-ci avaient eue sur leur parcours. Deux autres participant-e-s nous ont confié n'avoir pour leur part jamais vécu de difficultés d'ordre psychologique. Simeon nous a ainsi expliqué ne pas avoir de difficultés à cet égard, car il cherchait toujours à trouver des moyens pour s'intégrer. Pour ce qui est de Kassim, arrivé au Canada depuis un an lorsque nous l'avons

rencontré, l'absence complète d'attentes envers les Canadien-ne-s lui a permis de ne pas vivre de détresse psychologique au Québec :

I expected very minimum things from Canadians. I know they are generous, not that I assume they are mean, but I know that this planet is mean. So... it's... I set my expectations very low.

Il nous a expliqué que son objectif était d'étudier à l'université et de travailler. Et que pour le reste, s'il n'avait pas toujours d'amis pour l'accompagner dans ses activités, il était à l'aise de les faire seul. Il semblait totalement habité par son désir de poursuivre ses études en médecine. Il semble ainsi impossible de considérer la détresse psychologique liée au déracinement comme un passage obligé pour tous.

Au final, la variété d'expériences vécues par nos participant-e-s correspond aux conclusions de Jacob, qui souligne que l'intégration est un processus propre à chaque individu (1992), et qu'il est impossible de généraliser l'expérience de vie d'un individu à un large groupe social. Malgré le fait que la santé mentale demeure un enjeu rarement recensé dans l'analyse de l'intégration sociale et économique des réfugié-e-s, nos résultats démontrent que ce facteur devrait en fait être un élément important à considérer. L'importance de bonnes pratiques d'« hygiène » mentale tend à constituer un enjeu social majeur, tant chez les travailleurs et travailleuses que chez les personnes âgées. Or, en considérant que les réfugié-e-s ont souvent subi de nombreux traumatismes, cet angle de l'intégration devrait être mieux documenté.

4.2.3.2 Identité et ancrage dans la communauté

En dernier lieu, nous nous sommes questionnés par rapport au sentiment d'appartenance des participant-e-s à la Ville de Sherbrooke. L'objectif de ces questions était d'établir si les individus étaient satisfaits de leur vie en général dans cette ville d'accueil. Deux types de discours ont pu être repérés : certains individus affirment vouloir rester à Sherbrooke peu importe les conditions alors que d'autres n'hésiteront pas à se déplacer au besoin.

Premièrement, certains individus affirment vouloir rester à Sherbrooke car ils ont consacré beaucoup d'énergie à cette ville, à connaître les services, à tisser un filet social, à y travailler :

Pourquoi je suis restée ici. Ça aussi, j'ai investi à mon intégration. Connaître, les ressources, connaître, la ville. Hum, connaître les gens, ça fait partie dans mon investissement. Dans mon intégration. Donc hum, je vais pas commencer, quelque... je suis très bien ici. C'est une petite ville, même si c'est une grande ville. C'est une petite ville. Hum, donc hum, on se connaît. Tout est proche. Belle ville. (Angelica)

Donc, [c'est] pas la ville. C'est tout ce qui est à l'intérieur. Les amis, les ressources, hum, emploi, tout ça. J'ai tout ce que j'ai besoin ici. On n'a jamais pensé [de] quitter Sherbrooke (Angelica).

Je fonde mon foyer ici, j'ai mes enfants. Je veux éviter ce truc [de] vivre au jour le jour. Non, je veux que mes enfants grandi [ssent] ici. Qu'ils s'investissent dans la ville ici. [...] Donc, c'est ça mon souhait, en cas majeur, je dis, en cas majeur, si y'arrive une guerre, je n'ai pas le choix. C'est ça [ma] vision des choses. Quitter Sherbrooke, j'aurai quitté bien avant, parce que quand j'ai fini mes études, quand ma femme a fini ses études, on n'avait pas d'emploi, [...] on pouvait aller à Montréal. Mais, je [lui] dis [ait] : « à Montréal, il faut toujours recommencer. Donc hum, toujours recommencer, non, non. J'ai dit "on va vivre à Sherbrooke, qu'on le veuille ou pas, que la Ville me choisit". (Emery)

Le problème [est en] nous. [...] Toi, c'est ton pays. [...] Les personnes connai [ssent] [les services] qu'il y a dans Sherbrooke [...]. Moi [j'ai] besoin lentement [de temps], pour [connaître] qu'est-ce qu'il y a dans [...] Sherbrooke [...]. Comme toi arriver Syrie. Moi normal dans le Syrie. Toi, [tu te demanderais] qu'est-ce qu'il y a dans le rue, qu'est-ce qu'il y a dans les magasins. (Sayid)

Les participant-e-s nous ont expliqué que s'intégrer dans un nouvel environnement nécessite du temps. Pour plusieurs, l'adoption de la ville de Sherbrooke comme réel "chez soi" s'est réalisée lorsqu'ils et elles ont trouvé un emploi répondant à leurs objectifs, mais également en se créant un réseau social, de nouveaux repères, etc. Sayid et Angelica soulignent la nécessité d'apprendre à connaître leur nouvelle communauté, ce qui peut demander un laps de temps conséquent. Tel que mentionné par Gloria, il semble ainsi impératif de donner le temps aux réfugié-e-s d'atterrir dans le nouvel univers social.

Le deuxième type de discours recueillis auprès des participants est davantage axé sur la nécessité d'avoir accès à des opportunités :

J'aime bien Sherbrooke. Et j'ai développé un sentiment d'appartenance à la ville, et moi j'aimerais rester là. Mais, si professionnellement, en théorie, ça ne fonctionne pas, on ne sent pas bien, aller avec le travail, avec les opportunités professionnelles qu'on puisse avoir ici. En plus, ça [ne] reflète pas tout l'effort au niveau académique, au niveau [de] la formation professionnelle, que nous avons faite ici, pour nous intégrer plus facilement [au]

niveau professionnel. C'est sûr qu'[on] va fuir. (Manuel, d'origine colombienne et à Sherbrooke depuis 2005)

Pour Manuel, poursuivre sa vie ailleurs qu'à Sherbrooke serait envisageable s'il était en mesure de trouver un emploi intéressant. Pour les participant-e-s sans enfants, arrivés dans les trois dernières années à Sherbrooke, la décision de rester à Sherbrooke ou de quitter la ville n'était pas encore prise. Deux participant-e-s ont mentionné vouloir peut-être rester à Sherbrooke pour contribuer à la société qui les a accueilli-e-s. Un autre participant a simplement évoqué que, pour le moment, il appréciait le calme de la ville, mais qu'il n'était pas certain de ce qu'il allait faire pour la suite :

Non, maintenant, je veux rester à Sherbrooke parce que c'est calme, ville. Maintenant c'est à Sherbrooke, après, je sais pas. (Elias)

Au final, tous les participant-e-s ont évoqué aimer la ville et le calme de celle-ci. Comme ils et elles nous l'ont expliqué, l'intégration est en voie d'être accomplie, et plusieurs veulent y rester pour récolter ce qu'ils y ont semé — connaissances de la géographie de la ville, des services support de réseaux sociaux, etc. — mais aussi pour redonner à la ville qui les a accueilli-e-s. Tel qu'évoqué dans la première section, le seul aspect négatif de la ville noté par les participant-e-s semble être son homogénéité. Certain-e-s ont en effet évoqué que ce manque de diversité culturelle ou ethnique pouvait concourir à l'instauration d'un certain climat discriminatoire entretenu par certains individus.

Conclusion

L'objectif de cette recherche était de mettre en lumière une dizaine de récits biographiques et de tenter de comprendre comment les participant-e-s faisaient sens de leur parcours. Nos données, recueillies à l'aide de l'approche biographique, permettent de rendre saillant le caractère unique de chaque parcours et l'importance de considérer la multitude de facteurs qui peuvent influencer l'intégration en emploi des réfugiés, tant à l'égard des dimensions macrostructurelles, microstructurelles ou encore des facteurs relevant du réseau et le capital social. Nous avons approfondi le cadre conceptuel proposé par Piché (2013) afin de définir de manière plus précise les facteurs identifiés par nos participant-e-s au sujet de leur trajectoire en emploi, et ceux identifiés au sujet de leur trajectoire globale.

L'enjeu de l'accès à l'emploi fait l'objet d'une multitude de perspectives et de narratifs : certains expliquent leurs difficultés par des dynamiques discriminatoires alors que d'autres y voient des difficultés d'ordre plus structurel, causées par des contraintes bureaucratiques et professionnelles. Somme toute, la majorité des participant-e-s s'entend pour dire qu'il existe plusieurs points de tension par rapport au marché du travail. Selon les participant-e-s, les politiques actuelles ne permettent pas la reconnaissance rapide des compétences et des diplômes obtenus à l'étranger. De plus, les pratiques en emploi ne sont pas perçues comme transparentes, car il est extrêmement difficile pour les participant-e-s rencontré-e-s de connaître les raisons de refus d'une candidature. Certains soulèvent ainsi la possibilité de discrimination en emploi dans la communauté sherbrookoise.

Outre l'intégration en emploi, l'intégration sociale d'une perspective autre que professionnelle est également un processus jugé nécessaire par nos participant-e-s. En effet, certains ont souligné que l'absence de relation avec la communauté d'accueil avait eu un impact négatif sur leur santé mentale. L'intégration sociale, tout comme l'intégration en emploi, représentait pour nos participant-e-s une composante majeure au sein de leur trajectoire. Dans la perspective souvent mise de l'avant par elles et eux, le point culminant du parcours d'intégration pourrait être l'identification de la nouvelle communauté habitée comme un domicile en soi. Or, comme le démontrent les résultats de la section 4.2.2.2, malgré le fait que certains considèrent Sherbrooke comme étant leur nouveau lieu d'appartenance, plusieurs contemplant encore la possibilité de déménager et de s'intégrer à une autre communauté pour des raisons professionnelles.

Il est nécessaire de mentionner que certains facteurs pourraient avoir des impacts plus notables que d'autres. Par exemple, comme l'ont identifié nos participant-e-s, l'isolement social peut mener à des épisodes plus difficiles au niveau de la santé mentale. Il serait ainsi intéressant de voir se développer plus de recherche portant sur l'influence de la santé mentale sur le processus d'intégration des réfugié-e-s. En somme, il est possible de conclure que l'intégration à la communauté se réalise à l'aide d'une multitude de facteurs, d'où l'intérêt de préconiser l'approche plurielle de Piché (2013).

En nous intéressant à la manière dont nos participant-e-s ont fait sens de leur parcours migratoire et de leurs expériences d'intégration, nous avons repéré plusieurs facteurs régulièrement mis de l'avant pour expliquer les succès ou les difficultés associés aux trajectoires de vie de chacun-e. Or, aucun parcours n'était complètement similaire, démontrant le caractère éminemment unique des différents parcours d'intégration à une nouvelle société. Le seul facteur identifié par tous les participant-e-s comme majeur dans leur trajectoire était l'accès aux services de première ligne à leur arrivée - reflétant ainsi la vulnérabilité dans laquelle se trouvent parfois les réfugié-e-s à leur arrivée dans un pays étranger, duquel ils et elles ne connaissent pas nécessairement la langue.

Chose certaine, les différentes trajectoires des participant-e-s rencontré-e-s démontrent l'unicité de chaque expérience. Deux individus de la même origine nationale, du même genre, du même âge ou encore d'une profession prémigratoire similaire vivront possiblement leur processus d'intégration de manière profondément différente, en fonction des spécificités biographiques de chacun-e. Comme le démontre Piché (2013), le processus d'intégration est influencé par la période historique, le genre, le contexte national, le réseau, etc. La réponse et les ressources allouées à l'enjeu de l'intégration devraient donc prendre en compte la complexité et la richesse de ces expériences de vie multiples. Au final, nos participant-e-s s'expliquent leur intégration de différentes manières, selon le moment au cours duquel le récit est raconté. Cette étude constitue un instant donné du parcours des individus interrogés et ne peut, de ce fait, rendre compte que de la manière dont ils faisaient sens de leurs parcours à ce moment exact de leur vie.

Conclusion

Notre objectif de recherche pour ce mémoire était d'offrir une meilleure compréhension de l'intégration en emploi des réfugié-e-s établi-e-s à Sherbrooke afin de répondre à nos questions de recherche, soit :

1. Comment les réfugié-e-s établis à Sherbrooke font sens de leur trajectoire en emploi ?
2. Quels sont les facteurs identifiés par ceux-ci comme étant bénéfiques à l'intégration à l'emploi ?
3. Quels sont les facteurs identifiés par ceux-ci comme ayant eu un impact négatif sur leur intégration en emploi ?
4. Quel est l'impact de l'écosystème sherbrookoïse sur l'intégration économique des réfugiés établis à Sherbrooke ?

Des nombreuses données recueillies par Statistique Canada nous permettaient d'identifier le revenu, le niveau d'étude ainsi que la maîtrise du français comme étant des facteurs considérés comme étant essentiels pour l'intégration des réfugiés réfugié-e-s accueilli-e-s au Canada. De plus, des recherches à ce sujet, principalement réalisées au niveau national et international, ont identifié plusieurs facteurs favorisant l'intégration en emploi : la diplomation dans le pays d'accueil, la maîtrise de la langue d'accueil et encore l'âge à l'arrivée. Cependant, il est important de spécifier qu'il n'existe pas de consensus par rapport à l'implication de l'origine nationale, du réseau co-ethnique ou encore du genre sur l'intégration en emploi. Ces divergences au sein de la littérature scientifique s'avèrent être particulièrement intéressantes puisque notre cadre conceptuel appelle à l'importance d'étudier l'intégration de manière globale, et non de façon isolée. En effet, en choisissant d'étudier ces récits biographiques à travers le cadre conceptuel de Piché (2013), nous avons pu prendre en compte une multitude de facteurs qui ont été identifiés par nos participants comme ayant eu un impact sur leur trajectoire en emploi. Nos données et nos résultats ont ainsi été présentés en mettant en lumière des éléments macrostructurels, microstructurels et méso structurels des récits biographiques de nos participants.

Grâce à la collecte des récits biographiques et d'un entretien de groupe, nous sommes parvenus à étudier différentes réalités et saisir comment nos participant-e-s faisaient sens de leurs trajectoires en emploi. Nos résultats, de nature compréhensive, se sont donc avérés être complémentaires aux recherches et aux statistiques cumulées sur le sujet. Nos analyses nous ont permis de mettre en lumière le caractère spécifique de chaque parcours ponctué d'évènements spécifiques, d'influences diverses et de contingences biographiques susceptibles d'orienter les trajectoires de chacun.

Nous avons également établi que les choix et les personnalités de chaque individu avaient des répercussions majeures sur leur trajectoire en emploi. Simeon, avec son désir d'apprendre, est un bon exemple de l'implication qu'aura la personnalité d'un individu sur sa propre trajectoire. Ainsi, tous ces éléments permettent de saisir que nos participant-e-s font sens de leur trajectoire en emploi à l'aide de différents facteurs, et ce, à un moment spécifique de leur vie⁴³. Au final, nos résultats nous permettent de conclure que l'intégration en emploi est un processus qui s'inscrit dans la durée et dont l'étude doit prendre en considération la communauté d'accueil et son ouverture par rapport à la venue de nouveaux et nouvelles arrivant-e-s. Il est également nécessaire de considérer les services offerts par différentes organisations présentes dans la ville d'accueil au niveau l'intégration en emploi des réfugié-e-s. L'accès à la francisation, aux services de santé, à l'employabilité, à la reconnaissance des acquis, à des services de traduction et à des services d'accueil à long terme constitue un facteur d'intégration important selon nos participant-e-s. Finalement, comme nous l'ont mentionné nos participant-e-s, la santé psychologique et le bien-être social représentent également des facteurs importants à prendre en compte dans les trajectoires en emploi. Les traumatismes vécus préalablement à l'arrivée, l'absence d'un réseau de soutien et la personnalité des individus sont tous des éléments qui peuvent avoir un impact sur l'intégration en emploi. Les réponses variées des participants et l'absence d'identification d'un seul facteur prépondérant démontrent la pertinence de devoir réfléchir le phénomène de l'intégration en emploi dans son ensemble, et de prendre en compte les multiples éléments

⁴³ Nous faisons référence ici au moment auquel les participant-e-s ont été rencontré-e-s. Tel que mentionné dans le chapitre 3, les réponses que nous avons collectées représentent les réponses données à un moment spécifique – les participants étant des êtres dynamiques, il se peut que leurs réponses aient changées par la suite.

pouvant avoir un impact sur celui-ci. Le seul élément partagé par tous les participants aura été la nécessité de ne pas aborder l'intégration en emploi de manière indépendante de l'intégration à la communauté d'accueil, mais bien de manière à saisir l'importance de prendre en compte l'interconnexion entre ces deux types d'intégration.

Notre recherche présente cependant certaines limites méthodologiques. Premièrement, l'approche biographique demeure une approche assez subjective. Effectivement, plusieurs facteurs peuvent orienter la façon dont l'individu partagera son récit biographique aux chercheurs et chercheuses — par exemple le moment de l'entrevue. Nous avons pris en compte cette limite et avons tenté d'en réduire l'impact en consultant également des statistiques, ainsi que d'autres recherches qualitatives sur le sujet. Ceci nous a permis de dialoguer avec les écrits scientifiques. Nos communications avec les participant-e-s se sont également parfois révélées difficiles. Effectivement, puisque nous ne maîtrisons que l'anglais et le français, et que plusieurs participant-e-s ont appris l'une de ces deux langues après leur arrivée au Canada, il était parfois ardu de discuter d'idées un peu plus complexes ou simplement de maintenir la fluidité de la conversation.

Notre profil socioéconomique personnel a également pu avoir un impact sur les données recueillies. Tout d'abord, la majorité des participant-e-s a été recrutée via un de nos réseaux sociaux personnels, développés à travers notre implication citoyenne. Malgré le fait que nous ayons mentionné ne pas être affiliées à l'un des deux organismes avec lequel nous nous sommes impliqués, il n'en demeure pas moins que certains certain-e-s participant-e-s ont pu conserver une certaine réserve à l'égard des propos qu'ils et elles ont tenus au sujet de ces organismes, œuvrant à l'intégration de réfugié-e-s à Sherbrooke. De plus, notre position sociale, soit celle d'une femme blanche, dans la mi-vingtaine et étudiante à la maîtrise, a pu avoir un impact sur l'ouverture des participant-e-s en ce qui concerne la divulgation de certains éléments de leur récit biographique. Également, la nature de l'exercice d'étude d'un individu peut potentiellement instaurer une relation de pouvoir entre l'intervieweuse et l'interviewé-e. Finalement, le bagage émotionnel des de participant-e-s a ainsi possiblement pu avoir un impact notable sur les éléments qu'ils et elles auront décidé, ou non, de partager. Cette limite aura pu être prise en compte à l'aide des nombreuses thématiques abordées lors de la cueillette des récits

biographiques, mais également grâce aux allers-retours et aux comparaisons des données avec la littérature scientifique⁴⁴. Finalement, les éléments méso-structurels ont été moins abordés que les éléments micro-structurels et macro-structurels. Ainsi, nous avons pu mettre en lumière des éléments se rattachant à un niveau très global, qui ne concernaient pas spécifiquement nos participants, comme les politiques d'accueil et les services qui s'y rattachaient. Nous avons également mis en lumière des facteurs d'intégration microstructurels, soit des facteurs très spécifiques à nos participants, par exemple leur état de santé ou leur connaissance du français. Ainsi, les facteurs méso-structurels en emploi, qui se rattachent davantage aux fonctionnements des différentes organisations, par exemple la culture des entreprises, les mécanismes d'embauche des ressources humaines et de rétention, ainsi que les tâches réalisées, n'ont pas été abordés. Il aurait été intéressant d'aborder ses éléments, notamment avec les entreprises elles-mêmes. Cette décision a fait donc en sorte que nous pouvons comprendre les étapes précédant l'entrée en emploi, mais qu'il devient plus ardu de comprendre pourquoi un emploi a été quitté, ou si celui-ci correspondait réellement aux compétences des participant.e.s.

Au final, cette recherche aura su offrir des éléments de compréhension des situations sociales et humaines qui prennent place derrière les chiffres et les facteurs associés à l'intégration et offrir de nouvelles explications pour mieux comprendre les trajectoires en emploi des réfugié-e-s. Ces trajectoires sont intimement liées à des composantes sociales, telles que les conseils offerts par les membres des réseaux sociaux des réfugiés quant à la culture du travail dans le pays d'accueil, ou encore l'attitude de la communauté d'accueil par rapport aux réfugiés, celle-ci pouvant faire en sorte que ces derniers se sentent plus ou moins bien accueillis. Les résultats de cette recherche, dont le terrain a été réalisé à Sherbrooke, permettront au milieu académique ainsi qu'à certains acteurs de terrain de mieux comprendre comment les réfugiées se représentent les nombreuses dynamiques présentes dans cette ville marquée d'une forte tradition d'accueil auprès des réfugié-e-s. Le partage de l'information, entre les différents groupes co-ethniques, tout comme les enjeux de tensions entre ceux-ci sont des éléments qui doivent être compris par

⁴⁴ Lors de l'analyse, il a donc été important de considérer les implications qui découlent d'une construction du savoir générée par des interactions, marquée notamment par des rapports de force, les personnalités, les différences culturelles et les freins que peuvent représenter la langue pour les participant-e-s allophones.

nos intervenants. Nos participants, ayant tous un bagage traumatique important lié à leur pays d'origine, s'intègrent à leur manière, à leur rythme et selon leurs limites. Il est donc nécessaire de comprendre qu'une intégration en emploi fait partie d'une intégration globale, et que celle-ci peut être accélérée, ou ralentie, si l'individu ne parvient pas à s'épanouir dans les autres sphères de sa vie.

Références bibliographiques

- Alba, Richard, et Nancy Foner. 2017. « Strangers no more: immigration and the challenges of integration in North America and Western Europe. Reprint Edition ». New Jersey : *Princeton University Press*. <https://press.princeton.edu/books/hardcover/9780691161075/strangers-no-more>.
- Allen, Ryan. 2009. « Benefit or burden? social capital, gender, and the economic adaptation of refugees ». *International Migration Review* 43 (2) : 332-65. <https://doi.org/10.1111/j.1747-7379.2009.00767.x>.
- Arsenault, Stéphanie, et Anaïs Nadeau-Cossette. 2013. « Les relations entre immigrants compatriotes issus de pays en conflit : l'exemple des immigrants bosniens, colombiens et congolais établis à Québec ». *Migracijske i etničke teme / Migration and Ethnic Themes* 29 (janvier): 343-66. <https://doi.org/10.11567/met.29.3.2>.
- Bakker, Linda, Jacob Dagevos, et Godfried Engbersen. 2016. « Explaining the refugee gap: a longitudinal study on labour market participation of refugees in the Netherlands ». *Journal of Ethnic and Migration Studies* 43 (novembre): 1-17. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2016.1251835>.
- Beauregard, Jean-Philippe, Gabriel Arteau, et Renaud Drolet-Brassard. s. d. « Testing à l'embauche des Québécoises et Québécois d'origine maghrébine à Québec (à paraître) ». *Recherches sociographiques*.
- Bessin, Marc. 2009. « Parcours de vie et temporalités biographiques : quelques éléments de problématique ». *Informations sociales* n° 156 (6): 12-21.
- Bevelander, Pieter, et Ravi Pendakur. 2014. « The labour market integration of refugee and family reunion immigrants: a comparison of outcomes in Canada and Sweden ». *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 40(5):689-709.
- Blain, Marie-Jeanne. 2005. « Parcours d'immigrants universitaires colombiens dans la région des Laurentides : déclassement professionnel et stratégies identitaires ». *Les Cahiers du Gres* 5 (1): 81-100. <https://doi.org/10.7202/010881ar>.
- Blain, Marie-Jeanne, Pascale Chanoux, et Roxane Caron. 2018. « Perspectives exploratoires sur l'employabilité des personnes réfugiées ». Projet de recherche-action. Montréal: Table de concertation des organismes au service des personnes réfugiées et immigrantes (TCRI).
- Bourdieu, Pierre. 1986. « L'illusion biographique ». *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1986, édition 62-63.
- Capo, Jasna. 2015. « Durable solutions. Transnationalism, and homemaking among croatian and bosnian former refugees ». *Canada's Journal on Refugees*, 31(1). <http://refuge.journals.yorku.ca/index.php/refuge/article/viewFile/40139/36334>

- Centre interuniversitaire de recherche en analyse des organisations (CIRANO). 2020. « Principaux secteurs d'activité, Estrie, 2017 | Le Québec économique ». Le Québec économique. 2020. [https://qe.cirano.qc.ca/theme/regions/montreal-ses-regions-adjacentes/estrie/graphique-principaux-secteurs-dactivite-estrie-2017#:~:text=Une%20%C3%A9conomie%20diversifi%C3%A9e%20en%20Estrie,administratifs%20\(21%2C6%20%25\).](https://qe.cirano.qc.ca/theme/regions/montreal-ses-regions-adjacentes/estrie/graphique-principaux-secteurs-dactivite-estrie-2017#:~:text=Une%20%C3%A9conomie%20diversifi%C3%A9e%20en%20Estrie,administratifs%20(21%2C6%20%25).)
- Chanfrault-Duchet, Marie-Françoise. 1987. « Le récit de vie : donnée ou texte? » *Cahiers de recherche sociologique* 5 (2): 11-28. <https://doi.org/10.7202/1002024ar>.
- Charron, Catherine. 2015. « Travailler et survivre aux marges de l'emploi à Québec dans la deuxième moitié du XXe siècle : récits de travail domestique rémunéré ». *Revue d'histoire de l'Amérique française* 69 (1-2): 77-97. <https://doi.org/10.7202/1034590ar>.
- Cheung, Sin Yi, et Jenny Phillimore. 2013. « Refugees, social capital, and labour market integration in the UK ». *Sociology* 48 (3): 518-36. <https://doi.org/10.1177/0038038513491467>.
- Chicha, Marie-Thérèse. 2012. « Discrimination systémique et intersectionnalité : la déqualification des immigrantes à Montréal ». *Canadian Journal of Women and the Law* 24 (1): 82-113.
- Dayer, Caroline, et Maryvonne Charmillot. 2012. « La démarche compréhensive comme moyen de construire une identité de la recherche dans les institutions de formation ». *Formation et pratiques d'enseignement en question* 14: 163-176.
- Desmarais, Danielle. (2016). « L'approche (auto)biographique : finalités plurielles, enjeux actuels ». Dans B. Gauthier et I. Bourgeois (dir.). *Recherche sociale. De la problématique à la collecte des données* (6e éd., p. 365–400). Québec : Presses de l'Université du Québec.
- Destination Sherbrooke. s. d. « Histoire et généalogie ». Destination Sherbrooke. Consulté le 18 juin 2020. <https://www.destinationsherbrooke.com/fr/infos-pratiques/portrait-de-sherbrooke/histoire-et-genealogie>.
- Dorais, Louis-Jacques. 2015. « Intégration et adaptation dans une ville de taille moyenne : les réfugiés d'Asie du Sud-Est à Québec ». *International Review of Community Development*, 21: 177-84. <https://doi.org/10.7202/1034088ar>.
- Eid, Paul. 2012. « Mesure la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées: résultats d'un "testing" mené dans le Grand Montréal ». Cat. 2.120-1.31. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse Québec.
- Godin, Jean-Francois, et Jean Renaud. 2002. « The impact of non-governmental organizations and language skills on the employability of refugee claimants: evidence from Quebec ». *Canadian Ethnic Studies Journal* 34 (1): 112-34.
- Gouvernement du Québec. 1991. « Accord Canada-Québec relatif à l'immigration et à l'admission temporaires des aubains ». Gouvernement du Québec.
- Guilbert, Lucille. 2005. « La Ville de Québec: un laboratoire pour la mise en oeuvre de

médiations avec les réfugiés ». *Canadian Ethnic Studies* 37 (3): 59-75.

Grisales, Natalia, Stéphanie Arsenault, et Lucille Guilbert. 2016. « Les réfugiés, les défis rencontrés et les services offerts dans la région de Québec de 2006 à 2015 ». *Cahiers de l'ÉDIQ* 3(2): 37-60.

Hanley, Jill, Adnan Al Mhamied, Janet Cleveland, Oula Hajjar, Ghayda Hassan, Nicole Ives, Rim Khyar, et Michaela Hynie. 2018. « The social networks, social support and social capital of syrian refugees sponsored to settle in Montreal: indications from their early experiences of integration ». *Canadian Ethnic Studies* 50(2): 123-149;

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. 2005. « Entente entre le Canada et les États-Unis sur les tiers pays sûrs ». Non disponible. 30 juin 2005. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/mandat/politiques-directives-operationnelles-ententes-accords/ententes/entente-tiers-pays-surs.html>.

Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. 2015. « Carte présentant les communautés d'accueil et les fournisseurs de services ». Descriptions de services. Gouvernement du Canada. 29 novembre 2015. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/refugies/bienvenue-refugies-syrien/carte-presentant-communautes.html>.

———. 2017. « Aide financière pour les réfugiés ». Gouvernement du Canada. 2017. <http://www.cic.gc.ca/francais/refugies/exterieur/reetable- aide.asp>.

———. 2019. « Demandes d'asile au Canada – Recours qui s'offrent aux personnes dont la demande a été rejetée ». Gouvernement du Canada. 2019. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/refugies/presenter-demande-asile-canada/apres-avoir-presenter-demande-etapes-suivantes/recours-rejetee.html>.

———. 2020a. « Demande d'asile présentée au Canada (IMM 5746) ». Non disponible. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté. 2020. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/demande/formulaires-demande-guides/guide-5746-demande-asile-presentee-canada.html>.

———. 2020b. « Présenter une demande d'asile depuis le Canada : comment présenter une demande ». Immigration, Réfugiés et Citoyenneté. 2020. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/refugies/presenter-demande-asile-canada/demande.html>.

———. s. d. « Guide de demande de parrainage privé de réfugiés ». Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/demande/formulaires-demande-guides/guide-5413-demande-parrainage-prive-refugies.html#appa>.

Institut de la Statistique du Québec. 2015. « 05 - L'Estrie ainsi que ses municipalités régionales de comté (MRC) ». Gouvernement du Québec. 2015. https://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/profils/region_05/region_05_00.htm.

———. 2017. « Population du Québec: 1971-2017. » 2017. http://www.stat.gouv.qc.ca/statistiques/population-demographie/structure/qc_1971-

20xx.htm.

Jacob, André. 1993. « Le processus d'intégration des réfugiés, facteur explicatif majeur dans l'intervention ». *Santé mentale au Québec* 18 (1): 193-209. <https://doi.org/10.7202/032255ar>.

Kaufman, J.C. 2011. « Le renversement du mode de construction de l'objet ». Dans *L'entretien compréhensif*, 3e éd., 13-31. L'enquête et ses méthodes.

Kesteman, Jean-Pierre. 2020. « Sherbrooke | l'Encyclopédie Canadienne ». L'Encyclopédie Canadienne. 2020. <https://thecanadianencyclopedia.ca/fr/article/sherbrooke-2>.

Krahn, Harvey, Tracey Derwing, Marlene Mulder, et Lori Wilkinson. 2000. « Educated and underemployed: refugee integration into the Canadian labour Market ». *Journal of International Migration and Integration / Revue de l'intégration et de La Migration Internationale* 1 (1): 59-84. <https://doi.org/10.1007/s12134-000-1008-2>.

Kratz, Corinne A. (2010) « In and Out of Focus », *American Ethnologist*, 37 (4). Pp. 805-826.

Laaroussi, Michèle Vatz, Estelle Bernier, et Lucille Guilbert. 2013. « Les collectivités locales au coeur de l'intégration des immigrants. Questions identitaires et stratégies régionales ». Presse de l'Université Laval. 2013. <https://www.pulaval.com/produit/les-collectivites-locales-au-coeur-de-l-integration-des-immigrants-questions-identitaires-et-strategies-regionales>.

Lemercier, Claire, Carine Ollivier, et Claire Zalc. 2013. « Articuler les approches qualitatives et quantitatives. Plaidoyer pour un bricolage raisonné » in M. Hunsmann et S. Kapp (Ed.). *Devenir chercheur. Écrire une thèse en sciences sociales*. Éditions de l'EHESS ed. pp.125-143.

Manojlovic, Borislava. 2009. « Socio-economic integration of refugees from ex-Yugoslavia into the US society ». *Journal of Identity and Migration Studies*. 3(1). pp47-81. <http://jims.emigration.ro/2009-JIMS%2C-volume-3%2C-number-1.php>

Martuccelli, Danilo, et Francois de Singly. 2009. « Les sociologies de l'individu ». Édité par Gilles Martin. *Idées économiques et sociales*, 128, 159 (1): 76-76. <https://doi.org/10.3917/idee.159.0076>.

Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion. 2016a. « À l'arrivée à l'aéroport, vous présenter au bureau d'Immigration-Québec ». Gouvernement du Québec. 2016. <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/immigration-humanitaire/refugie-selectionne/arrivee-aeroport.html>.

— — —. 2016b. « L'immigration permanente au Québec selon les catégories d'immigration et quelques composantes ». Gouvernement du Québec.

— — —. 2016c. « Partage des compétences entre les deux gouvernements ». Gouvernement du Québec. 2016. <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/immigration-humanitaire/immigration-humanitaire/partage-competences.html#selection>.

— — —. 2016d. « Apprendre Le Québec ». 3e édition. Gouvernement du Québec. <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/publications/fr/divers/apprendrelequebec.pdf>

- . 2016e. « Entreprendre les démarches pour réussir votre intégration au Québec ». Gouvernement Québec. <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/immigration-humanitaire/refugie-selectionne/integration.html>
- . 2017a. « Demandeur d’asile ». Gouvernement du Québec. 2017. <https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/immigration-humanitaire/demandeur-asile.html>.
- . 2017b. « Réfugié reconnu au Canada ». Gouvernement du Québec. 2017. <https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/immigration-humanitaire/refugie-reconnu/index.html>.
- . 2018. « Demandeurs d’asile ». Gouvernement du Québec. 2018. <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/etudiants/obtenir-autorisations/index.html>.
- . 2018. « L’immigration temporaire au Québec 2012-2017 ». Gouvernement du Québec.
- . 2019. « Consultation publique 2019. La planification de l’immigration au Québec pour la période 2020-2022. Recueil de statistiques sur l’immigration au Québec ». Bibliothèque et Archives nationales du Québec.
- Ministère de l’Immigration, de la Diversité et de l’Intégration. s. d. « Immigration Québec - Faire la différence entre la sélection et l’admission des travailleurs ». Consulté le 15 juin 2020. <https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/travailleurs-permanents/demande-immigration-general/selection-admission.html>.
- Ministère de l’Immigration, de la Francisation et de l’Inclusion. s. d. « Immigration, Francisation et Intégration Québec - Page d’accueil ». Consulté le 15 juin 2020. <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/accueil.html>.
- Ministère de l’Immigration, de la Francisation et de l’Intégration. 2018. « Immigration Québec - Vous informer sur les exigences pour parrainer un proche parent ». 2018. <https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/regroupement-familial/information-parrainage/index.html>.
- . s. d. « Immigration Québec - L’immigration humanitaire au Québec ». Consulté le 15 juin 2020. <https://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/immigrer-installer/immigration-humanitaire/immigration-humanitaire/index.html>.
- Ministère des Communautés culturelles et de l’Immigration du Québec. 1991. « Au Québec pour bâtir ensemble. Énoncé de politique en matière d’immigration et d’intégration ». Gouvernement du Québec. 2-550-21357-2.
- MSW, Marie-Rosaire Kalanga Wa Tshisekedi. 2008. « Ethnopsychiatric approach to immigration and mental health ». *Social Work in Mental Health* 7 (1-3): 102-21. <https://doi.org/10.1080/15332980802072447>.
- Nossik, Sandra. 2011. « Les récits biographiques comme corpus sociolinguistique : une approche

discursive et interactionnelle », *Corpus*, 10: 119-135.

Olivier de Sardan, Jean-Pierre. 2004. « La rigueur du qualitatif. L'anthropologie comme science empirique ». *Espace Temps* 84 (1): 38-50. <https://doi.org/10.3406/espato.2004.4237>.

Picot, Garnett, Yan Zhang, Feng Hou, et Statistique Canada. 2019. « Les résultats sur le marché du travail parmi les réfugiés au Canada ». Gouvernement du Canada. 11 mars 2019. <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11f0019m/11f0019m2019007-fra.htm>.

Piché, Victor. « Les fondements des théories migratoires contemporaines ». 2013. Dans *Les théories de la migration*, par Victor Piché, 19-60. Paris: Ined, Les Manuels/Textes fondamentaux.

Renaud, Jean. 2005. « Limites de l'accès à l'emploi et intégration des immigrants au Québec : quelques exemples à partir d'enquêtes ». *Santé, Société et Solidarité*, Immigration et intégration, 1: 109-17. <https://doi.org/10.3406/oss.2005.1030>.

Renaud, Jean, Victor Piché, et Jean-Francois Godin. 2003. « One's bad and the other's worst : differences in economic integration between asylum seekers and refugees selected abroad ». *Canadian Ethnic Studies Journal* 35 (2): 86-101.

Santos, Boaventura de Sousa. 2014. « A critique of lazy reason: against the waste of experience and toward the sociology of absences and the sociology of emergences ». *Epistemologies of the South*. Routledge. 2014. <https://doi.org/10.4324/9781315634876-16>.

Savoie-Zajc, Lorraine. 2007. « Comment peut-on construire un échantillonnage scientifiquement valide? », *Recherches qualitatives*, Hors-Série no 5, Pp. 99-111.

Selz, Marion, et Florence Maillachon. 2009. « Analyses qualitative et quantitative ». Dans *Le raisonnement statistique en sociologie*, 77-86. PUF.

Senat, Stherson. 2020. « Carrière migratoire et reconstruction personnelle : le cas des demandeurs d'asile d'origine haïtienne entrés au Québec par le Chemin Roxham entre l'été 2017 et l'automne 2018 ». Maitrise, Université d'Ottawa.

Sohlberg, Jacob, Peter Esaiasson, et Johan Martinsson. 2018. « The changing political impact of compassion-evoking pictures: the case of the drowned toddler Alan Kurdi ». *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 10 octobre 2018.

Statistique Canada. 2017a. « Profil du recensement, Recensement de 2016 - Sherbrooke, Ville [Subdivision de recensement], Québec et Sherbrooke, Territoire équivalent [Division de recensement], Québec ». Gouvernement du Canada. 8 février 2017. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=F&Geo1=CSD&Code1=2443027&Geo2=CD&Code2=2443&SearchText=sherbrooke&SearchType=Begins&SearchPR=01&B1=Labour&TABID=1&type=0>.

———. 2017b. « Série « Perspective géographique », Recensement de 2016 - Région métropolitaine de recensement de Sherbrooke ». Gouvernement du Canada. 8 février 2017. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/as-sa/fogs-spg/Facts-cma-fra.cfm?LANG=Fra&GK=CMA&GC=433&TOPIC=7>.

— — —. 2019. « Langue maternelle (10), statistiques du revenu (17), plus haut certificat, diplôme ou grade (15), statut d'immigrant et période d'immigration (10), travail pendant l'année de référence (4A) et sexe et âge (15) pour la population âgée de 15 ans et plus dans les ménages privés du Canada, provinces et territoires, régions métropolitaines de recensement et agglomérations de recensement, Recensement de 2016 - Données-échantillon (25 %) ».

Gouvernement du Canada. 2019. <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/dt-td/Rp-fra.cfm?TABID=2&Lang=F&APATH=3&DETAIL=0&DIM=0&FL=A&FREE=0&GC=0&GID=1341679&GK=0&GRP=1&PID=111821&PRID=10&PTYPE=109445&S=0&SHOWALL=0&SUB=0&Temporal=2017&THEME=120&VID=0&VNAMEE=&VNAMEF=&D1=0&D2=0&D3=0&D4=0&D5=0&D6=0>.

— — —. 2020. « Revenu des immigrants selon l'année d'admission et catégorie d'admission d'immigrant, Canada et provinces ». Gouvernement du Canada. 2020. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/cv.action?pid=4310001001>.

Strang, Alison, et Alastair Ager. 2010. « Refugee integration: emerging trends and remaining agendas ». *Journal of Refugee Studies* 23 (4): 589-607. <https://doi.org/10.1093/jrs/feq046>.

Strauss, Anselm, et Juliet Corbin. 2004. « Les questions des étudiants et leurs réponses ». *Les fondements de la recherche qualitative*, Academic Press, pp. 319-342.

Thomas, David R. 2006. « A general inductive approach for analyzing qualitative evaluation data ». *American Journal of Evaluation* 27 (2): 237-46. <https://doi.org/10.1177/1098214005283748>.

Thompson, Paul. 1980. « Des récits biographiques à l'analyse du changement social ». *Cahiers Internationaux de Sociologie* 69: 249-68.

« Tiers pays sûrs ». s. d. Conseil canadien pour les réfugiés. Consulté le 17 juin 2020. <https://ccrweb.ca/fr/tiers-pays-sur>.

Tshibangu, Mwamba. 2015. « L'intégration des immigrants au Québec ». *L'Harmatan*.

Vatz Laaroussi, Michèle. 2009. « Mobilité, réseaux et résilience: le cas des familles immigrantes et réfugiées au Québec ». *PUQ*.

Centre Justice et Foi. 2011. « Les réfugiés et immigrants dans les régions du Québec : pour un questionnement politique et éthique - Vivre Ensemble ». *Centre justice et foi* (blog). 2011. <https://cjf.qc.ca/vivre-ensemble/webzine/article/les-refugies-et-immigrants-dans-les-regions-du-quebec-pour-un-questionnement-politique-et-ethique/>.

Veith, Blandine. 2004. « De la portée des récits biographiques dans l'analyse des processus globaux ». *Bulletin de méthodologie sociologique. Bulletin of sociological methodology*, 84: 49-61.

Vision attractivité Cantons-de-l'est / Estrie. s. d. « Bâtir ensemble. Portrait de la région au plan socioéconomique. Démarche collaborative 2018-2020 ».

Wilkinson, Lori. 2008. « Labor market transitions of immigrant-born, refugee-born, and

Canadian-born youth ». *Canadian Review of Sociology/Revue Canadienne de Sociologie* 45 (2): 151-76. <https://doi.org/10.1111/j.1755-618X.2008.00008.x>.

Wilkinson, Lori, et Joseph Garcea. 2017. « The economic integration of refugees in Canada: a mixed record? » *Migration Policy Institute*.
<https://www.migrationpolicy.org/research/economic-integration-refugees-canada-mixed-record>.

Annexe

Canevas d'entretien individuel

	Questions relatives à l'emploi	Questions relatives au réseau social	Questions relatives à l'éducation	Questions relatives à la langue	Questions relatives à la région	Autre
De quelle origine nationale êtes-vous ?	Quel était votre emploi dans votre pays d'origine ?	Êtes-vous arrivé-e seul-e ? -Conjoint-e, famille, enfant ?	Quel est votre niveau d'éducation ?	Quelles langues parliez-vous avant votre arrivée ?	Pourquoi Sherbrooke ?	Quels sont les moments clés ?
Dans quelles circonstances avez-vous obtenu votre statut de réfugié-e ?	Quel était votre emploi à l'arrivée — Quels étaient les autres emplois ?	Avez-vous réussi à vous créer un réseau social ? -Est-ce que ça a été difficile ?	Avez-vous obtenu un diplôme canadien ?	Avez-vous suivi des cours de langue suite à votre arrivée ?	Désirez-vous rester à Sherbrooke ?	Les personnes clés ?
En quelle année êtes-vous arrivé-e au Canada ? -En quelle année êtes-vous arrivé-e à Sherbrooke ?	Quelles démarches avez-vous effectuées pour obtenir cet emploi ? -Était-ce toujours le même type de démarche ?	Est-ce que vous êtes impliqué-e dans votre communauté ?	Planifiez-vous retourner à l'école ?	Planifiez-vous suivre d'autres cours ?	Croyez-vous que le fait d'habiter à Sherbrooke, en comparaison avec Montréal, rend les choses plus ou moins difficiles ?	Avez-vous eu des moments de bifurcation ?

<p>Quelle était votre ville d'arrivée ?</p> <p>-Si ce n'était pas Sherbrooke, pourquoi avez-vous changé de ville ?</p>	<p>Avez-vous obtenu l'emploi à l'aide de votre réseau ?</p>					<p>Avez-vous entrepris des démarches spécifiques pour vous aider à aller de l'avant avec votre objectif ?</p>
						<p>De quelle façon le Québec vous a aidé à vous intégrer ?</p> <p>Qu'est-ce qui aurait pu être fait ?</p>