



## **L'accès au marché du travail des demandeurs d'asile**

### **AVIS et RECOMMANDATIONS du Comité Consultatif Personnes Immigrantes**

**Adressé à la CPMT le 18 mai 2023**

**Présenté au SCMPT le 17 novembre 2023**

**Mise à jour adoptée par les membres du CCPI le 4 décembre 2023**



## CONTEXTE

Ces trois dernières années, le nombre de demandeurs d'asile n'a cessé d'augmenter au Québec, et la province, au titre de la convention signée par le Canada, doit apporter une réponse humanitaire aux besoins de ces demandeurs d'asile qui arrivent sur son territoire. Selon les données d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, il y a eu 19 140 demandeurs d'asile recensés par les agents frontaliers au Québec en 2019 et 51 600 en 2022<sup>1</sup>. Cependant, au-delà de l'urgence humanitaire à laquelle il faut faire face, il convient de considérer l'apport socioéconomique et humain que représentent ces personnes appartenant à un groupe sous-représenté sur le marché du travail. Cette prise en compte est d'autant plus impérative dans le contexte de pénurie de main-d'œuvre que vivent les entreprises québécoises.

Selon IRCC, au 30 septembre 2023<sup>2</sup>, il y avait 44 570 titulaires de permis de travail en vertu de motifs d'ordre humanitaire au Québec. Même si pour certaines de ces personnes, il s'agit d'un renouvellement de permis, nous devons retenir ici que ce sont des gens qui contribuent ou qui peuvent contribuer pleinement au développement économique du Québec. De plus, l'annonce récente de l'intention du gouvernement fédéral d'octroyer un permis de travail aux demandeurs d'asile dans le mois suivant leur arrivée au Canada a eu un fort impact<sup>3</sup>. En effet, les organismes communautaires, y compris les organismes spécialisés en employabilité, ont été submergés de demandes.

Il est également à noter que le nombre de demandeurs d'asile établis en région a augmenté de façon exponentielle ces dernières années. Pour exemple, en Estrie le nombre de demandeurs d'asile est passé de 78 en 2018 à 365 en 2022. Soit une progression de 468%. Parmi eux, toujours en 2022, 175 était titulaires d'un permis de travail.

Malgré de nombreuses recherches, les données statistiques qui permettraient d'établir un portrait socioprofessionnel de cette population semblent inexistantes ou réservées aux ministères, que ce soit au niveau fédéral ou au niveau provincial. Si l'on se réfère au rapport de la professeure Jill Hanley<sup>3</sup> pour dresser un profil de ces personnes au regard de l'emploi, nous pouvons y lire que 94 % des demandeurs d'asile interrogés font état de leur souhait de travailler. Pour la période de 2017-2018, 61 % d'entre eux étaient dans la tranche d'âge des 18 à 49 ans, selon une répartition de 45 % de femmes et 55 % d'hommes. Parmi les 1 296 personnes ayant répondu à l'enquête, 60 % déclaraient avoir une connaissance du français. 40 % estimaient leur niveau de français entre « bon » et « excellent ». Enfin, 73 % des 324 personnes répondantes indiquaient des études complétées au niveau collégial et universitaire (1<sup>er</sup>, 2<sup>e</sup> et 3<sup>e</sup> cycle).

<sup>1</sup> [Demandes d'asile par année - Canada.ca](#)

<sup>2</sup> [Titulaires de permis de travail à des fins de cas d'ordre humanitaire janvier 2015 - janvier 2023](#)

<sup>3</sup> [Le parcours d'installation des demandeurs d'asile au Québec \(sherpa-recherche.com\)](#)



Plus récemment, en décembre 2022, s'est tenu à Montréal le premier salon de l'emploi à destination des demandeurs d'asile, avec la participation financière de Service Québec. Le but de cet événement était de connecter les DA avec des employeurs, mais aussi d'informer et d'éduquer le grand public aux enjeux des DA et de valoriser leur apport à la société québécoise. Le Salon a enregistré une participation de plus de 1600 DA (sur un objectif de 700). Parmi ces personnes participantes, 60 % détenaient un permis de travail valide et 25 % était en voie de l'obtenir; 72 % étaient âgés de 25 à 45 ans; 68 % détenaient un diplôme d'études postsecondaire; 30 % avaient un niveau de maîtrise avancée du français, et 17 % avaient un niveau intermédiaire. De plus, 33 employeurs des régions de Montréal, la Capital Nationale et Chaudière-Appalaches ayant montré un grand intérêt pour les demandeurs d'asile ont été impressionnés par leur détermination et leur motivation à trouver un travail. Enfin, le diner-causerie en marge du salon a vu la participation de près d'une centaine de représentantes et représentants d'entreprise, dont plusieurs têtes de réseaux (CCEM, Conseil du Patronat du Québec (CPQ), Fédération des Chambres du Commerce du Québec (FCCQ) et grands employeurs (Ville de Montréal, Banque Nationale, Métro Richelieu).

## RÉFLEXION DU CCPI

Dès que le CCPI a réalisé en 2019 son portrait sur les obstacles systémiques à l'emploi pour les personnes immigrantes, celui-ci a vu l'importance de considérer dans ce groupe sous-représenté sur le marché du travail toutes les personnes immigrantes en droit de travailler au Québec.

Nonobstant les conditions liées à certains statuts, il convient de voir ces salariés ou futurs salariés comme des travailleuses et travailleurs à part entière. Ces personnes peuvent répondre aux besoins des citoyens et des employeurs en apportant leur expérience professionnelle et leur savoir-faire. De plus, l'accès à l'emploi permet d'améliorer leurs conditions de vie en touchant un salaire plutôt que l'aide de dernier recours. Enfin, par leur activité salariée, ces personnes participent au financement des services publics du Québec.

L'expérience des acteurs de l'intégration socioéconomique des personnes immigrantes démontre sans conteste que l'emploi est un vecteur d'intégration. Le milieu de travail peut permettre de créer un réseau social, d'acquérir ou d'améliorer ses habiletés linguistiques et ses compétences professionnelles et sociales. A contrario, l'absence d'emploi représente un fort risque d'isolement de la société d'accueil, d'appauvrissement et d'exclusion sociale hors des communautés migrantes.

N'oublions pas non plus que durant la pandémie, certains demandeurs d'asile se sont illustrés en occupant des postes à risque dans le domaine de la santé pour le bien-être de la population québécoise. Certains de ces « anges gardiens » ont même pu faire valoir leur droit d'accéder au programme spécial (PSDAPC) pour accéder au statut de résident permanent.



**CCPI**

Comité Consultatif Personnes Immigrantes



La situation de « plein emploi » que vit le Québec amène, voire impose, un changement de paradigme, tant au niveau d'Emploi-Québec, qui doit identifier des bassins de main-d'œuvre disponibles, notamment parmi des groupes sous-représentés, ainsi qu'au niveau des employeurs. En effet, pourquoi ne pas employer des demandeurs d'asile déjà présents sur le territoire québécois et dont les qualifications professionnelles sont très diversifiées, plutôt que de s'orienter vers un recrutement international coûteux pour des postes auxquels certains profils professionnels de demandeurs d'asile correspondent. Pourquoi favoriser l'organisation de missions de recrutement à l'étranger pour faire venir des travailleuses et travailleurs auxquels on demandera de suivre des formations avant de leur permettre de travailler, comme dans les milieux de la santé ou des services de garde en petite enfance, alors que certaines personnes qui ont demandé l'asile pourraient débiter ces formations dès maintenant et occuper les postes vacants plus rapidement.

Ces divergences contribuent à exclure ces personnes de l'économie québécoise et des bassins de main-d'œuvre dont les employeurs ont besoin. Parfois, il arrive que les personnes immigrantes de cette catégorie soient présentées comme une charge pour le Québec. Leur permettre d'accéder à un emploi serait utile, tant pour leur propre autonomie que pour le marché du travail. Sans compter que ces travailleuses et travailleurs demandeurs d'asile doivent suivre les mêmes règles fiscales que tout autre travailleur ou travailleuse au Québec.

L'explication donnée pour marquer la différence de traitement et de considération vis-à-vis ces personnes se réfère à la décision du Conseil des ministres N° 96-151 datée du 12 juin 1996. Toutefois, en 1996, le Québec devait lutter contre le chômage et en 2023, le marché du travail doit lutter contre la pénurie de main-d'œuvre.

Pour ces raisons et après concertation, l'ensemble des membres du CCPI souhaitent faire part de leur position en soulignant dans ce document certains des principaux défis et enjeux à l'égard de la situation des demandeurs d'asile sur le marché du travail québécois.

## **DÉFIS ACTUELS**

### **A. Difficultés d'accès aux services de santé**

Du fait de leur statut, les demandeurs d'asile dépendent du gouvernement fédéral en matière de santé, ce qui peut complexifier leur prise en charge dans les cas d'accident de travail ou de lésion professionnelle. En effet, les demandeurs d'asile bénéficient d'une couverture de santé en vertu du Programme fédéral de santé intérimaire (PFSI). Toutefois, leur accès à ces soins de santé demeure limité en raison du peu de professionnels et d'établissements inscrits à titre de fournisseurs de soins du PFSI. L'inscription à ce programme est facultative et les médecins et autres professionnels qui ne sont pas inscrits au PFSI peuvent exiger des frais aux bénéficiaires du PFSI ou refuser de lui offrir un service; seuls les hôpitaux sont tenus de s'inscrire au PFSI et de donner des services médicaux à l'urgence.



Notons également que les demandeurs d’asile en emploi, bien que personnes salariées, ne peuvent accéder à tous les mêmes avantages que les autres personnes salariées qui n’ont pas ce statut. Nous pouvons citer ici, la plupart des régimes d’assurances collectives et de retraite, les REER collectifs et la formation continue à travers le programme d’apprentissage en milieu de travail.

## **B. Accès à la francisation**

L’accès à la francisation en entreprise demeure également un enjeu et nous espérons que « Francisation Québec » apportera une réponse pour ces travailleuses et travailleurs. Sur ce point, il est à noter qu’une forte proportion des demandeurs d’asile participent aux cours de francisation à temps partiel offerts par l’intermédiaire du ministère de l’Immigration, de la Francisation et de l’Intégration (MIFI).

## **C. Accès aux services de garde éducatifs subventionnés (SGÉ)**

Selon une récente étude de l’institut universitaire SHERPA<sup>4</sup>, l’interdit d’accès aux SGE subventionnés constitue un obstacle majeur à l’intégration au marché du travail et aux cours de francisation pour de nombreux demandeurs d’asile, surtout pour les mères monoparentales, ayant des impacts à long terme sur leurs salaires.

## **ENJEUX ACTUELS**

### **1. Obtention d’un permis de travail**

Les demandeurs d’asile détenteurs d’un permis de travail constituent un bassin de travailleuses et travailleurs au même titre que les autres personnes immigrantes. Ces permis de travail peuvent être renouvelés pour la durée de l’instruction de leurs demandes d’asile. En somme, ce sont des travailleurs que l’on peut considérer également comme des travailleurs temporaires. À Ceci près que pour eux le délai de présence au Québec peut aller au-delà de trois ans. Entre 2017 et 2020, le taux d’acceptation moyen pour l’ensemble des dossiers de demande d’asile finalisés dans la Région de l’est était de 59,8 %<sup>5</sup>.

Cependant, force est de constater qu’il existe des différences de traitement entre un demandeur d’asile avec un permis de travail et les autres catégories de travailleuses et travailleurs temporaires. Pour les demandeurs d’asile, le processus pour l’obtention d’un permis de travail peut être long et fastidieux. Cela peut devenir vite un frein pour l’accès au marché du travail. Actuellement les démarches administratives impliquent de présenter la demande (par exemple, en ligne par

<sup>4</sup> [Le parcours d'installation des demandeurs d'asile au Québec \(sherpa-recherche.com\)](https://sherpa-recherche.com)

<sup>5</sup> (Source: Commission de l’immigration et du statut de réfugié du Canada (2022). Statistiques de la Section de la protection des réfugiés (SPR))



**CCPI**

Comité Consultatif Personnes Immigrantes



l'entremise du Portail canadien de la protection des réfugiés ou du Portail d'IRCC); fournir les données biométriques; passer un examen médical aux fins de l'immigration. Le délai d'obtention du permis de travail varie en fonction de l'examen des renseignements fournis par une agente ou un agent. Pour les cas d'IRCC, si des renseignements sont manquants, une agente ou un agent communiquera avec le demandeur par l'intermédiaire du service Connexion postel ou du portail d'IRCC. La norme de service pour la délivrance des permis de travail est de 30 jours une fois qu'une agente ou un agent a terminé l'examen. Les résultats de l'examen médical aux fins de l'immigration doivent avoir été reçus et intégrés dans le système. Cela suppose que la personne immigrante demandeuse d'asile parviendra à trouver un soutien pour l'accompagner dans ces démarches, surtout si elle ne maîtrise pas le français ou l'utilisation de l'informatique, voire d'Internet.

## **2. Accessibilité aux services d'emploi et accès au marché de l'emploi**

Le décret du 12 juin 1996 (n°96-151) du Conseil des ministres qui a pour objet : « l'offre de services gouvernementaux aux personnes se trouvant au Québec et ayant revendiqué le statut de réfugié », régit toujours les règles d'admissibilité des demandeurs d'asile à l'ensemble des services d'emploi au Québec. À ce jour, les demandeurs d'asile peuvent avoir accès aux services universels dans les bureaux de Services Québec (salle multiservices). C'est-à-dire les services de placement en ligne, les services d'information sur le marché du travail (IMT) et l'aide-conseil à la recherche d'emploi en mode-assisté. Toutefois ceci suppose que les personnes aient une habileté en informatique, comprennent les terminologies utilisées au Québec pour le marché de l'emploi et surtout qu'ils aient une connaissance du français suffisante pour se positionner sur les offres d'emploi.

La recherche d'emploi demande d'avoir en sa possession un certain nombre d'outils de base comme un CV et une lettre de présentation. Il faut également que les personnes aient une connaissance minimale du mode de sélection et de recrutement appliqué au Québec, ainsi que de l'utilisation de différentes plateformes, comme le site Québec emploi, le site officiel d'offres d'emploi en ligne du gouvernement du Québec. Il remplace Placement en ligne et permet aux personnes en recherche d'emploi et aux entreprises de se rencontrer.

L'absence de prise en compte de ces principaux obstacles à l'accès au marché du travail pour les demandeurs d'asile favorise la prolongation de la prise en charge par l'aide sociale, le risque du recours au marché du travail informel ou, par l'intermédiaire d'agences de recrutement peu scrupuleuses, la mise en place d'un réseau informel, notamment à l'aide des réseaux sociaux. Ces trous dans les services entraînent la mobilisation démesurée des organismes communautaires qui, malgré leur vocation sociale, ne peuvent répondre à la quantité de demandes qui leur sont faites, même si leur expertise peut faciliter l'accès à un permis de travail, la recherche d'emploi, l'accès et à l'emploi et le maintien en emploi pour les demandeurs d'asile.

Ces organismes, qu'ils soient des ressources externes du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), du MIFI, ou les deux, sont confrontés à une nouvelle réalité :



**CCPI**

Comité Consultatif Personnes Immigrantes



- Arrivée massive de demandeurs d'asile à Montréal;
- Nombre élevé de sollicitations auprès des organismes communautaires;
- Augmentation de la présence de demandeurs d'asile dans les régions.

### **3. Sensibilisation et accompagnement des employeurs**

Depuis des années, les organismes spécialisés pour l'employabilité des personnes immigrantes ont développé des pratiques et des outils avec la mise en œuvre de services d'aide à l'emploi inscrits dans le guide des services d'Emploi-Québec. Ils ont également développé des moyens pour mobiliser les employeurs et sensibiliser ceux-ci à l'embauche de personnes immigrantes. Le salon de l'emploi dédié aux demandeurs d'asile en est l'illustration. Cependant, la non-admissibilité des demandeurs d'asile à ces mesures a pour conséquence de freiner leur accès au marché du travail et de limiter les interventions des organismes. Pourtant, les intervenants et intervenantes du milieu communautaire spécialisé en employabilité sont les plus aptes à offrir les services requis aux demandeurs d'asile qui détiennent un permis de travail.

Pour les employeurs, l'embauche de demandeurs d'asile passe avant tout par l'assurance que ces personnes ont le droit de travailler au Québec. Cela leur impose d'être mieux informés sur les documents légaux qui peuvent être demandés. Néanmoins, comme les nombreux employeurs présents au salon de l'emploi du mois de décembre l'ont démontré, les entreprises sont intéressées par ces candidatures, puisqu'elles étaient tout à fait conscientes qu'elles allaient rencontrer uniquement des demandeurs d'asile. Le statut des personnes présentes n'était donc pas un obstacle, en autant qu'elles détenaient un permis de travail en bonne et due forme.

Aujourd'hui, un nombre croissant d'entreprises sont familières avec le processus d'embauche de personnes immigrantes, y compris les très petites entreprises. Leurs besoins sont si importants qu'elles ont de plus en plus recours aux programmes pour les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires et donc au recrutement international. Cette progression est également visible en région.

Il faut aussi considérer que, pour un grand nombre d'employeurs, il y a encore une nécessité d'être accompagné pour la gestion de la diversité, le maintien en emploi et le développement de bonnes pratiques de RH. Et cela, indépendamment du statut du travailleur immigrant.

### **4. Formation des employeurs et intégration des demandeurs d'asile en emploi**

Afin de développer de bonnes pratiques de gestion RH dans un contexte interculturel, il est important de considérer au titre de la formation continue ou des services aux entreprises de Services Québec l'importance de la formation des gestionnaires, contremaîtres, chefs d'équipe, entre autres. Notons ici que les représentants des travailleuses et travailleurs au sein des entreprises peuvent agir en appui pour faciliter la compréhension du fonctionnement des opérations dans une entreprise



**CCPI**

Comité Consultatif Personnes Immigrantes



québécoise, sensibiliser leurs collègues à l'intégration des personnes immigrantes et agir comme relais auprès des organismes communautaires locaux qui aident les personnes immigrantes.

## **5. Accès à la formation des demandeurs d'asile**

Suivant la recherche du SHERPA et le profil des demandeurs d'asile qui ont participé au salon de l'emploi du mois de décembre 2022, il apparaît qu'un grand nombre de ces personnes ont fait des études, ont des diplômes, des qualifications et de l'expérience professionnelle. À ce titre et en tant que titulaires d'un permis de travail temporaire, il serait important de leur accorder l'accès à des formations d'appoint et des stages, notamment pour celles et ceux exerçant une profession réglementée, au même titre que ce qui est proposé pour les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires dans le plan économique du Québec 2023-2024.

## **6. Portrait socioéconomique des demandeurs d'asile au Québec**

Les défis pour les employeurs sont de nature diverse. Parmi elles, celle de savoir comment se faire connaître de ce bassin de main-d'œuvre, puisque les demandeurs d'asile avec permis de travail ne sont pas recensés et que, ces personnes n'étant pas admissibles à des services d'emploi, les organismes communautaires ne collectent sur elles que des informations sommaires. À cela, s'ajoute le fait qu'actuellement, les personnes postulant n'ont pas toujours les documents nécessaires pour leur mise en candidature, ce qui ne facilite pas la sélection et la prise de décision pour les instances qui recrutent. De plus, certains nouveaux arrivants en recherche d'emploi ne savent pas nécessairement interpréter un affichage de poste d'une entreprise qui souhaite se promouvoir.

### **Les recommandations du CCPI**

#### **1. Abrogation de l'application du décret du 12 juin 1996 (décision n°96-151)**

- Permettre l'admissibilité à tous les services d'emploi, individuel et collectif, des demandeurs d'asile titulaires d'un permis de travail pour faciliter leur accès au marché du travail. Et ce, à l'échelle de la province.

#### **2. Prise en charge médicale des demandeurs d'asile en emploi**

- Sensibiliser et accompagner les professionnels de la santé à s'inscrire comme fournisseurs au Programme fédéral de santé intérimaire (PFSI) afin que les demandeurs d'asile puissent bénéficier de cette couverture;
- Mettre en place une entente avec le gouvernement provincial, afin de prendre en charge tous les demandeurs d'asile et ensuite facturer les coûts au gouvernement fédéral.





**CCPI**

Comité Consultatif Personnes Immigrantes



### **3. Accompagnement des employeurs**

- Offrir aux employeurs des services conçus spécifiquement pour les demandeurs d'asile :
  - Pour identifier des demandeurs d'asile et faire le maillage
  - Pour la formation dans les milieux d'emploi
- Gestion de la diversité;
- Information sur la partie administrative propre aux demandeurs d'asile en emploi :
  - Pour l'embauche de demandeurs d'asile
  - Pour la gestion des accidents de travail.

### **4. Accès à la formation**

- Rendre accessible aux demandeurs d'asile les programmes de formation existants, comme :
  - Formations d'appoint (type programme COUD),
  - Formations pour la requalification ou le rehaussement des compétences,
  - Programmes d'apprentissage en milieu de travail et de formation continue,
  - Francisation en entreprise.

### **5. Réalisation d'un portrait socioéconomique des demandeurs d'asile au Québec**

- Mettre à jour ce qui peut encore servir dans le portrait des personnes immigrantes réalisé par Marie-Jeanne Blain et al. pour le CCPI,
- Compléter ce portrait par des données sur le parcours migratoire, la formation professionnelle, les expériences de travail (formelles et informelles) et le projet migratoire des demandeurs d'asile,
- Identifier des pistes d'action.

## **Actualité depuis mai 2023**

### ***Projets pilotes en cours***

#### **CQRHT (comité sectoriel Tourisme)**

Intégration de demandeurs d'asile dans les entreprises du secteur touristique

#### **Club de recherche d'Emploi Montréal Centre-ville (CREMCV)**

Intégration de demandeurs d'asile dans le Réseau de la Santé et des services sociaux

#### **Plan d'action ministériel sur la régionalisation de l'immigration (MIFI)**



Implanter un projet pilote de régionalisation dans la région de la Capitale nationale pour les personnes demandeuses d'asile.

***Activités à venir***

**2<sup>e</sup> salon de l'emploi pour les demandeurs d'asile (Montréal – 4 décembre 2023)**