



# AU-DELA DES GRANDES VILLES

Comment les petites collectivités au Canada  
peuvent attirer et retenir les nouveaux arrivants

JUILLET 2019

## **VICTORIA ESSES**

Partenariats Voies vers la prospérité  
et l'Université de Western Ontario

## **CHARLIE CARTER**

Forum des politiques publiques



**VOIES VERS LA  
PROSPÉRITÉ**

Promouvoir des communautés accueillantes au Canada

## À PROPOS DU FPP

**Bonnes politiques. Meilleur Canada.** Le Forum des politiques publiques (FPP) rassemble différentes parties prenantes pour le processus d'élaboration des politiques.

Il leur offre une tribune pour examiner des questions et apporter de nouveaux points de vue ainsi que de nouvelles idées dans des débats cruciaux sur les politiques. Nous croyons que l'élaboration de bonnes politiques est essentielle à la création d'un Canada meilleur – un pays cohésif, prospère et sûr. Nous y contribuons en :

- Réalisant des recherches sur des questions cruciales;
- Favorisant des dialogues sincères sur des sujets de recherche;
- Célébrant le travail de leaders exceptionnels.

Notre approche, appelée « de l'inclusion à la conclusion », mobilise des interlocuteurs, connus ou non, qui nous aident à tirer des conclusions afin d'identifier les obstacles à la réussite et de trouver des pistes de solutions.

Le FPP est un organisme de bienfaisance indépendant et non partisan qui compte parmi ses membres différents organismes privés, publics et à but non lucratif.



## À PROPOS DE VOIES VERS LA PROSPÉRITÉ

Le Partenariat Voies vers la prospérité est une alliance visant à favoriser des collectivités accueillantes promouvant l'intégration civique, économique et sociale des migrants et des minorités au Canada. Nous aidons également les collectivités à faire fleurir leurs économies, renouveler leurs populations et redynamiser leurs marchés du travail en accueillant pleinement les immigrants, les étudiants internationaux et les travailleurs étrangers temporaires. Deux secteurs sont particulièrement importants pour nous : les collectivités du Nord et rurales et les collectivités francophones en situation minoritaire (CFSM). Le Partenariat inclut tous les ministères fédéral et provinciaux responsables de migration; des municipalités; des organismes locaux, régionaux et nationaux impliqués dans l'établissement des nouveaux arrivants; et des chercheurs de plus de cinquante universités.

© 2019, Forum des politiques publiques

1400 – 130 rue Albert, Ottawa, ON, Canada, K1P 5G4

ISBN : 978-1-988886-70-1

# NOS REMERCIEMENTS À NOS PARTENAIRES

Un rapport de cette ampleur n'aurait pas été possible sans une équipe dévouée.

Ont contribué à la recherche Bukun Adegbembo, Alexandra Bozheva, Jennifer Basu, Marlena Flick et Shanaya Kelsey Vanhooren.

Nous exprimons notre gratitude aux Partenariats locaux d'immigration, aux Réseaux en immigration francophone et aux dirigeants communautaires qui ont aidé à organiser et à diriger les consultations communautaires. Nous sommes reconnaissants du temps que les employeurs, les gouvernements fédéral, provinciaux et municipaux, les organismes d'établissement et multiculturels, les associations d'entreprises, les conseils scolaires et les établissements d'enseignement postsecondaire, les consultants en immigration, les avocats, les nouveaux arrivants et d'autres personnes concernées ont consacré pour partager leurs expériences et leurs conseils et recommandations éclairés.

Les présentes recherche et publication ont été rendues possibles grâce au soutien de la province de l'Ontario et d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada.



Immigration, Refugees  
and Citizenship Canada

Immigration, Réfugiés  
et Citoyenneté Canada

# TABLE DES MATIERES

Resume.....	5
Introduction .....	5
Méthodologie .....	8
Taux de rétention dans les collectivités de l'Ontario.....	9
Qu'est qui rend une collectivite attrayante?.....	14
Pourquoi les personnes partent-elles d'une collectivité? .....	16
Quelles sont les stratégies d'attraction et de rétention utilisées par les petites collectivités?.....	20
Pressions et possibilités : points de vue des petits centres .....	24
Recommandations.....	28
Conclusion.....	35
Références.....	36

# RESUME

Le Canada est un pays ouvert, accueillant et généreux. Il est bâti sur la diversité, et les collectivités sont plus fortes lorsqu'elles accueillent et travaillent avec les nouveaux arrivants qui veulent bâtir un Canada meilleur. Cependant, avec la tendance naturelle à l'intensification et à l'urbanisation, la plupart des nouveaux arrivants au Canada s'installent dans seulement quelques grandes villes, qui offrent de meilleures possibilités économiques et de diversité culturelle. Le reste du pays n'a pas récolté les mêmes bénéfices des nouvelles idées apportées par les nouvelles personnes, et les petits centres n'ont pas proportionnellement tiré parti des avantages de l'immigration. Au contraire : de nombreux petits centres et régions rurales connaissent une baisse des perspectives économiques et même une diminution de la population, ce qui initie un cycle de déclin et crée, par conséquent, un faible attrait pour les nouveaux résidents, aggravant le déclin<sup>8, 58, 61</sup>.

Le Forum des politiques publiques, en partenariat avec Voies vers la prospérité, a effectué des recherches pour déterminer comment améliorer l'attraction et la rétention des nouveaux arrivants afin de contribuer à la prospérité des petits centres et des régions les moins densément peuplées du Canada. Une recension des écrits et une analyse par collectivité publique ont été effectuées pour réunir les meilleures données disponibles sur l'attraction et la rétention des nouveaux arrivants dans les petits centres et les régions rurales. Une analyse des données de la Base de données longitudinales sur les immigrants (BDIM) a également permis de mieux comprendre les taux de mobilité et de rétention des immigrants dans les petits centres en Ontario. Ces résultats ont été validés et étoffés au moyen de consultations communautaires auprès de 199 parties prenantes clés dans cinq petits centres de l'Ontario.

## Résumé des principaux résultats

- **Selon une tendance générale observée, des immigrants destinés à vivre dans de petits centres finissent par ne pas résider dans ces destinations après l'obtention du statut d'immigrant reçu.** Alors qu'ils avaient l'intention de vivre dans une petite collectivité, ils décident en fin de compte de déménager ailleurs. Ces pertes ne sont pas compensées par des arrivées en provenance d'autres régions de la Province ou d'autres provinces, et bon nombre de ces collectivités font face à un problème persistant de migration nette nulle ou négative. De plus, en raison d'un rapport linéaire étroit entre la « réserve d'immigrants » et les taux de rétention, certains petits centres en Ontario sont dans une situation doublement difficile, car ils reçoivent peu d'immigrants pour commencer, et n'arrivent pas retenir ceux qui viennent.
- **De nombreux facteurs contribuent à déterminer si les immigrants choisissent de s'installer dans une autre collectivité,** notamment les perceptions de la collectivité, la présence de la famille, d'amis ou d'autres immigrants, les possibilités d'emploi, les possibilités d'études, l'accès aux commodités culturelles et religieuses, le soutien des employeurs et leur désir de vivre dans un petit centre.

- **Bon nombre des facteurs qui influent sur l'attraction déterminent également si les immigrants resteront.** Les facteurs qui suivent ont influencé la décision des immigrants de quitter une collectivité : l'absence d'une population immigrante nombreuse, le manque de commodités culturelles et religieuses, le manque de services d'établissement adéquats, la pénurie d'emplois satisfaisants, l'insuffisance de possibilités d'emploi pour les conjoints, l'insuffisance des transports publics, le logement inadéquat, le racisme et l'intolérance.

Les petits centres et les zones rurales doivent faire des efforts pour se démarquer. Les stratégies utilisées pour promouvoir, attirer et retenir les immigrants dans les petits centres et les régions rurales incluent des portails d'information en ligne, des campagnes et événements de bienvenue communautaires, des initiatives parrainées par les employeurs et des incitations au déménagement dans les petits centres et les régions rurales. Cependant, une approche fragmentaire ne suffira pas pour redynamiser les petits centres. Il faudra un effort collectif de nombreux ordres de gouvernement, d'associations d'entreprises et d'employeurs, de dirigeants communautaires et de la société civile, ainsi que du secteur de l'établissement. Des initiatives à court terme, dans un délai de trois ans, ainsi que des efforts à long terme seront nécessaires. Nous proposons ce qui suit pour considération préliminaire :

- **Offrir et améliorer des soutiens mobiles à l'établissement** dans les petits centres et les collectivités rurales, sous forme de services de questions-réponses en ligne et par téléphone pour les municipalités, les prestataires de services et les nouveaux arrivants ;
- **Organiser et mettre en œuvre**, en collaboration avec des associations d'entreprises et des conseils multiculturels, une campagne pour sensibiliser les employeurs et les collectivités à la valeur du talent des immigrants et à la façon dont les nouveaux arrivants peuvent aider à dynamiser l'économie et la démographie locales ;
- **Optimiser les programmes de soutien à l'emploi**, notamment la formation en savoir-faire interculturel pour les employeurs et les prestataires de services connexes, les programmes de liaison et la facilitation de la relève pour les entreprises ;
- **Mettre en œuvre des programmes municipaux qui soutiennent les liens entre les étudiants internationaux** et leurs communautés locales afin de les encourager à rester après l'obtention de leur diplôme ; et
- **Travailler à l'échelle du gouvernement pour identifier de nouvelles possibilités en matière de politiques pour investir dans le développement communautaire**, telles que l'infrastructure rurale à large bande, les services abordables de garde d'enfants, les initiatives de formation et d'études dans les régions rurales et éloignées et les partenariats public-privé qui mettent à l'essai des nouvelles approches de logement et de transport abordables.

Étant donné que le coût du logement dans les grands centres urbains dépasse les revenus de nombreuses personnes, les petits centres peuvent rivaliser pour attirer tant les nouveaux arrivants que les Canadiens et

Canadiennes. Les petits centres du Canada possèdent des caractéristiques uniques et bon nombre d'entre eux peuvent offrir un mode de vie attrayant aux nouveaux résidents potentiels. Des solutions de politiques raisonnables et la collaboration aideront les petits centres et les collectivités rurales du Canada à tirer profit des contributions économiques et sociales des nouveaux arrivants.

## INTRODUCTION

Le Canada est un pays ouvert, accueillant et généreux. Il repose sur la diversité, et les collectivités sont plus fortes lorsqu'elles accueillent et travaillent avec les nouveaux arrivants qui veulent bâtir un Canada meilleur. Cependant, avec la tendance naturelle à l'intensification et à l'urbanisation, la plupart des nouveaux arrivants au Canada s'installent dans quelques grandes villes qui offrent de meilleures possibilités économiques et de diversité culturelle. Le reste du pays n'a pas autant bénéficié des nouvelles idées apportées par les immigrants, et les petits centres n'ont pas proportionnellement tiré parti des avantages de l'immigration. Au contraire : de nombreux petits centres et régions rurales connaissent une baisse des perspectives économiques et une diminution de leurs populations<sup>8, 58, 61</sup>. Cette situation préoccupe, car une diminution de la population entraîne une augmentation du coût des services publics, ce qui a des répercussions sur l'ensemble de l'économie<sup>8, 25</sup>. Avec la diminution de la population, les décideurs politiques doivent décider s'il faut continuer à investir dans les petits centres, ce qui peut imposer un partage disproportionné des ressources par habitant, ou à investir les ressources disponibles dans les grands centres où vivent la plupart des personnes, laissant les petits centres se vider et peut-être disparaître.

La population dans les petits centres et les régions rurales du Canada régresse depuis près de deux décennies<sup>58</sup>. La diminution de la population est la conséquence directe de plusieurs facteurs, tels que la baisse de la demande de la main-d'œuvre agricole, le pourcentage relativement élevé d'emplois saisonniers avec peu de possibilités alternatives d'emploi, et les faibles taux de natalité locaux<sup>61, 63</sup>. Les jeunes sont particulièrement susceptibles de quitter les petits centres et les régions rurales, et 75 % des personnes qui partent ne reviennent jamais<sup>25, 36</sup>. Les jeunes s'en vont pour chercher des possibilités d'études et d'emploi ainsi que les commodités offertes par les centres urbains<sup>25, 38, 41</sup>. Les personnes qui restent dans les petits centres et les régions rurales ont tendance à le faire en raison de l'enseignement postsecondaire local, des emplois, des pressions familiales, ou tout simplement parce qu'ils n'ont pas les moyens de partir<sup>58</sup>.

Entre 1996 et 2001, la moitié des villes au Canada comptant moins de 250 000 habitants ont vu leurs populations diminuer<sup>58</sup>. Chaque année entre 2005 et 2010, la population a baissé dans 88 comtés et municipalités régionales<sup>50</sup>. Alors que les petits centres et les régions rurales perdaient des habitants, les grands centres continuaient de grandir<sup>12, 42</sup>. Par exemple, entre 2011 et 2016, Toronto, Ottawa, Hamilton et Kitchener-Waterloo-Cambridge, les quatre plus grandes régions métropolitaines de recensement (RMR) en Ontario, ont connu une hausse de 5,9 %<sup>46</sup>.

De nombreuses régions rurales éprouvent des difficultés à attirer et à retenir les travailleurs professionnels, notamment les médecins et les autres professionnels de la santé, les enseignants et les avocats<sup>36</sup>. Par exemple, en 2011, il y avait 591 personnes pour un médecin dans l'Alberta rural, contre 212 pour un médecin dans l'Alberta urbain<sup>36</sup>. Les médecins dans les régions rurales ont du mal à trouver des assistants professionnels et des réseaux d'autres travailleurs de la santé qualifiés, et disposent de moins de possibilités de réseautage et d'occasions sociales<sup>36</sup>. De même, les écoles rurales doivent relever le défi d'attirer et de retenir les enseignants, car elles doivent concurrencer les grandes écoles dans les zones urbaines. Les enseignants des zones rurales peuvent se sentir isolés, coupés des autres enseignants, manquer de possibilités de perfectionnement professionnel et faire face à des frais de déplacement élevés<sup>36</sup>. La situation est la même pour les avocats<sup>36</sup>.

La tendance au déclin de la population dans les petits centres et les régions rurales, et les raisons de cette tendance, ne concernent pas uniquement les personnes nées au Canada. De nombreux immigrants décident de ne pas vivre dans les petits centres et les régions rurales pour les mêmes (et d'autres) raisons<sup>58</sup>. La plupart des immigrants au Canada choisissent de s'installer à Montréal, Toronto ou Vancouver<sup>10</sup>. En 2016, les immigrants représentaient 23 % de la population de Montréal, 40 % de celle de Vancouver et 46 % de celle de Toronto<sup>54</sup>. Parmi les provinces, l'Ontario a toujours attiré le plus grand nombre d'immigrants<sup>30, 61</sup>; en 2016, ils formaient 26 % de la population de l'Ontario<sup>47</sup>. Toutefois, une analyse plus poussée de l'immigration en Ontario montre que la population immigrante est inégalement répartie entre les petits et les grands centres de population. Des 472 175 immigrants qui sont arrivés en Ontario entre 2011 et 2016, seulement 0,7 %, soit 3 305 personnes, ont déménagé dans le Nord ontarien<sup>52</sup>. Par contre, 70 % ont choisi de vivre à Toronto<sup>45</sup>. Bien qu'il y ait des exceptions, la pénurie d'immigrants dans les petites collectivités est un problème qui touche l'ensemble du Canada.

---

## Définitions

### Petits centres et zones rurales

Pour les besoins du présent rapport, un petit centre est défini comme une région comptant 50 000 habitants ou moins et qui est située à au moins 75 km d'une Région métropolitaine de recensement (RMR) ou une région comptant jusqu'à 200 000 habitants qui est éloignée des autres grandes villes<sup>31</sup>.

Il n'existe pas de définition universelle de la région rurale, mais nous utilisons celle de Statistique Canada<sup>51</sup> et celle de Gadsby et Samson<sup>25</sup>. Selon Statistique Canada, les régions rurales comprennent :

- Les petites villes, les villages et les autres lieux habités comptant moins de 1 000 habitants selon le recensement actuel ;

- Les régions rurales des RMR et des agglomérations de recensement (AR) pouvant comporter des domaines fonciers, des terres agricoles, des terres non exploitées ainsi que des terres sur lesquelles il est impossible de bâtir ;
- Les terres agricoles ; et
- Les régions éloignées et les réserves naturelles.

Gadsby et Samson considèrent les régions rurales comme des « endroits qui ont une population plus petite, qui sont éloignés des zones urbaines et qui ont des identités et des liens culturels distincts<sup>25, p.2</sup>. »

---

Le Forum des politiques publiques, en partenariat avec Voies vers la prospérité, a mené une recherche pour voir comment améliorer l'attraction et la rétention des nouveaux arrivants afin de contribuer à la prospérité des petits centres et des régions les moins densément peuplées. Une recension des écrits et une analyse par collectivité publique ont été effectuées pour réunir les meilleures données disponibles sur l'attraction et la rétention des nouveaux arrivants dans les petits centres et les régions rurales. Les taux de rétention ont également été analysés pour mieux comprendre la mobilité après l'obtention du statut d'immigrant reçu et les taux de rétention des immigrants dans les petits centres en Ontario. Ces résultats ont été validés et étoffés au moyen de consultations communautaires auprès de parties prenantes clés dans cinq petits centres de l'Ontario. Le présent rapport résume les principaux résultats et formule des recommandations pour résoudre les difficultés à attirer les nouveaux arrivants dans les petits centres. Il propose également des solutions communautaires pour améliorer la rétention dans ces collectivités.

# METHODOLOGIE

L'étude a commencé par une recension des écrits visant à rassembler les connaissances sur la façon dont l'immigration a contribué aux possibilités de développement économique dans les petits centres et les régions rurales. La recension fournit un résumé des données disponibles sur les facteurs d'attraction et de rétention des immigrants dans les petits centres et les régions rurales.

Une analyse transjuridictionnelle a été effectuée pour compiler des exemples de pratiques prometteuses tirées de ce que d'autres zones géographiques, en particulier les petites collectivités, ont fait pour attirer et retenir les nouveaux arrivants. Elle comprend 11 études de cas de petits centres au Canada qui ont relativement bien réussi à attirer et à retenir des immigrants, ainsi que le contexte particulier qui façonne l'établissement des migrants dans les petites collectivités en Allemagne. L'analyse transjuridictionnelle complète se trouve à l'annexe A.

Les données de la Base de données longitudinales sur les immigrants (BDIM), une source exhaustive de données sur les endroits où les immigrants déclarent leurs impôts au Canada au fil du temps – et, par conséquent, indiquent s'ils s'installent et restent dans les collectivités et les provinces où ils étaient initialement supposés s'installer<sup>23</sup> – ont été analysées pour déterminer la mobilité et les taux de rétention des immigrants dans les petites collectivités de l'Ontario sur une période de dix ans. Le rapport complet des analyses de la BDIM se trouve à l'annexe B.

Des consultations ont été menées dans cinq collectivités de l'Ontario : Brockville, Chatham-Kent, les comtés de Grey et de Bruce, Sault Ste-Marie, et Grand Sudbury. Ces collectivités ont été choisies en fonction de critères d'urgence (croissance démographique négative ou lente), de volonté (intérêt exprimé pour l'attraction et la rétention des nouveaux arrivants), d'état de préparation (présence d'un partenariat local pour l'immigration ou d'autres services d'établissement pour intégrer les nouveaux arrivants) et de représentation géographique. Les 199 personnes locales qui ont participé à l'identification des problèmes et à la recherche de solutions au cours de ces consultations représentaient le secteur privé, les gouvernements municipaux, provinciaux et fédéral, les organismes locaux d'établissement et multiculturels, les associations d'entreprises, les conseils scolaires et les établissements postsecondaires, les consultants en immigration, les avocats, les nouveaux arrivants et d'autres membres des collectivités respectives. Les consultations ont permis de s'assurer que la recherche et les recommandations étaient pertinentes sur le plan contextuel et éclairées par divers points de vue. Le résumé complet des consultations communautaires se trouve à l'annexe C.

# TAUX DE RETENTION DANS LES COLLECTIVITES DE L'ONTARIO

Les différences entre les destinations prévues et les résidences effectives après l'obtention du statut d'immigrant reçu, ainsi que les changements de lieux de résidence à une date ultérieure, sont des éléments des tendances migratoires qui permettent de dresser un tableau de la dynamique de la population immigrante dans une région. Pour mieux comprendre ces tendances chez les immigrants de l'Ontario, nous avons analysé les données de la BDIM afin de déterminer la destination initiale des immigrants par rapport à leur lieu de résidence (parties II et III de l'annexe B) et les résultats de rétention pour les différents groupes d'immigrants (partie IV de l'annexe B).

## Définitions

### Trois groupes d'immigrants clés qui ont été analysés

- Groupe 1 : Immigrants ayant pour destination initiale l'Ontario et vivant en Ontario après l'obtention du statut d'immigrant reçu (année i ou année i+1).
- Groupe 2 : Immigrants ayant pour destination initiale d'autres provinces mais qui ont choisi de vivre en Ontario après l'obtention du statut d'immigrant reçu (année i ou année i+1).
- Groupe 3 : Immigrants ayant pour destination initiale l'Ontario mais qui choisissent de vivre dans une autre province après l'obtention du statut d'immigrant reçu (année i ou année i+1).

### Région métropolitaine de recensement (RMR)

Région constituée d'une ou de plusieurs municipalités adjacentes situées autour d'un noyau. Une RMR doit avoir une population totale d'au moins 100 000 habitants et son noyau doit compter au moins 50 000 habitants.

### Agglomération de recensement (AR)

Une AR doit compter au moins 10 000 habitants et peut compter jusqu'à 100 000 résidents.

- Grande AR : 50 000-100 000 habitants
- AR moyenne : 20 000-50 000 habitants
- Petite AR : <20 000 habitants

### Ratio de résidence permanente versus destination prévue

Pourcentage des immigrants qui, après obtention du statut d'immigrant reçu, vivent dans la destination initialement prévue.

Les taux de rétention cumulés sur cinq ans pour deux cohortes – celles qui ont obtenu le statut d'immigrant reçu entre 2002-2006 et 2007-2011 – ont été calculés en comparant le lieu de résidence des immigrants après l'obtention du statut d'immigrant reçu à celui où ils habitaient cinq ans plus tard. Les ratios de résidence permanente par rapport à la destination initialement prévue ont été examinés et définis comme le pourcentage des immigrants qui résident au lieu de destination prévu après l'obtention du statut d'immigrant reçu. Les taux de rétention des immigrants qui résident dans les RMR et les AR de l'Ontario ont également été examinés. Pour calculer le pourcentage des personnes qui restent dans la destination initialement prévue, un ajustement a été opéré sur la formule du taux de rétention pour les facteurs non liés à la mobilité (décès, abandon du statut de résident au Canada pendant un exercice fiscal, cessation de la déclaration des impôts). Cet ajustement a permis de faire une estimation des résultats de rétention liés uniquement à la mobilité pouvant être influencée par les interventions en matière de politiques.

Cette section présente un résumé des principaux résultats.

### **Les taux de rétention dépendent du « magnétisme » de la zone urbaine**

Les RMR qui reçoivent un nombre élevé d'immigrants ont également des ratios de résidence permanente versus destination prévue élevés. Pour les immigrants à destination d'une RMR, s'ils choisissent de résider ailleurs en Ontario après l'obtention du statut d'immigrant reçu, ce sera probablement dans une autre RMR.

### **Les immigrants à destination des petits centres sont moins susceptibles de résider dans leur destination initialement prévue.**

Selon une tendance générale, les immigrants à destination de petits centres ne résident pas dans ces lieux prévus une fois qu'ils ont obtenu le statut d'immigrant reçu. Par contraste avec les RMR, les changements géographiques de la destination prévue vers la résidence permanente ont plutôt tendance à se faire entre les groupes d'AR de l'Ontario, et pas seulement avec des RMR. Les grandes agglomérations de recensement sont plus susceptibles de perdre leurs immigrants au profit des régions métropolitaines de recensement.

### **La migration intraprovinciale après l'obtention du statut d'immigrant reçu peut compenser la perte des nouveaux arrivants, mais il est peu probable que les petits centres en bénéficient.**

La redistribution des immigrants entre les destinations en Ontario après l'obtention du statut d'immigrant reçu peut, grâce à un afflux en provenance d'une autre destination, compenser la perte des immigrants ayant initialement prévu une collectivité. Toutefois, les agglomérations de recensement moyennes et petites

ne sont pas compensées pour les pertes, survenues après l'obtention du statut d'immigrant reçu, par un afflux provenant d'autres régions de la Province, et de nombreuses collectivités font face à un problème persistant de résultats nets nuls ou négatifs.

### **Il est peu probable que les petits centres tirent profit de la migration interprovinciale après l'obtention du statut d'immigrant reçu**

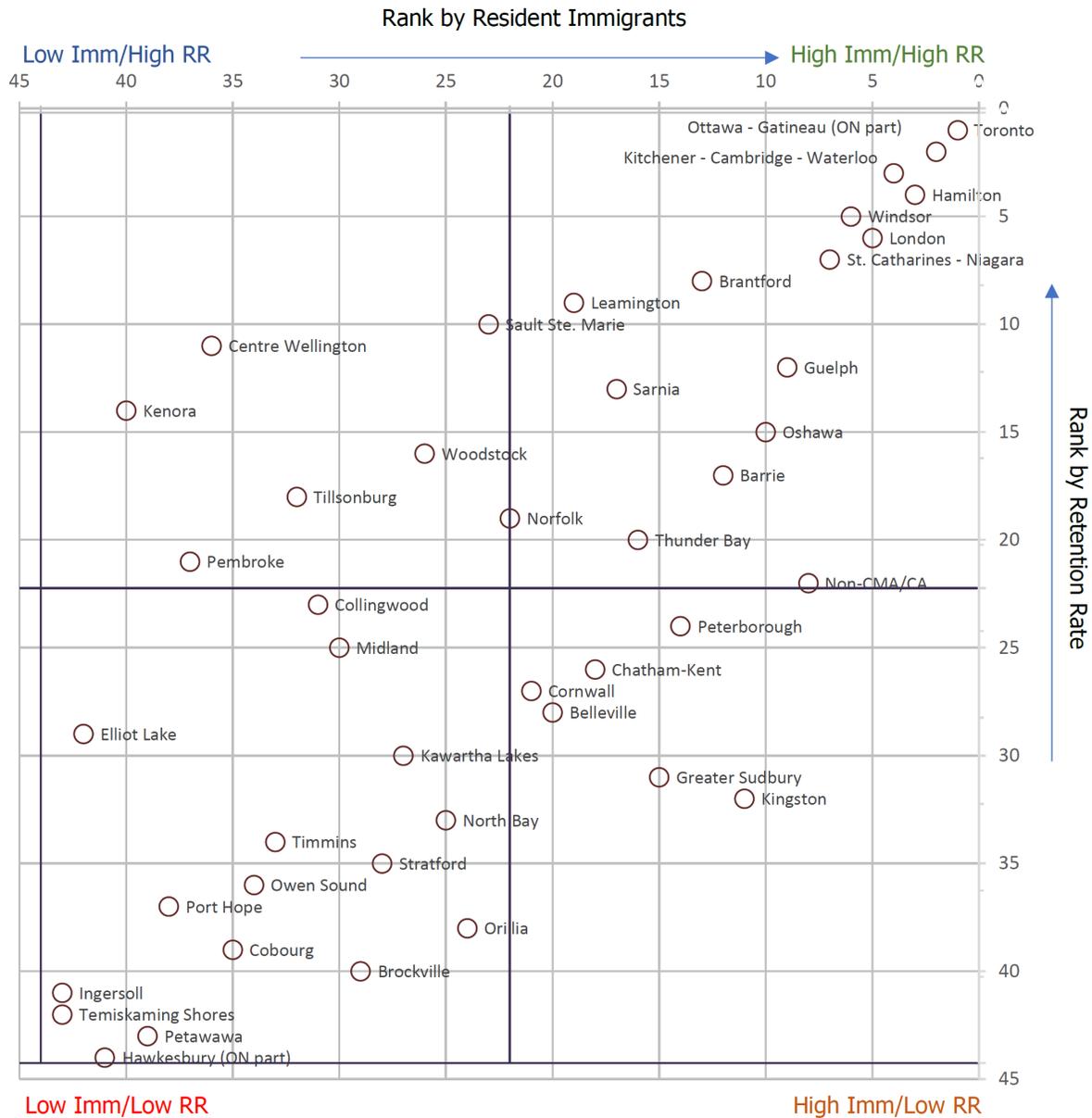
Près de 75 % des immigrants qui n'avaient pas pour destination initiale l'Ontario, et qui ont décidé de s'y rendre, ont choisi de résider à Toronto, et 22,7 % ont choisi de vivre dans d'autres RMR. Seulement 2,3 % ont opté pour des AR. Toutefois, certaines petites collectivités ont bénéficié de l'arrivée d'immigrants d'autres provinces, comme Brockville, Sault Ste-Marie et Owen Sound.

### **La capacité de rétention est liée à la capacité d'attraction**

En raison d'un lien étroit voire linéaire entre la « réserve d'immigrants » et les taux de rétention, les AR moyens et petits sont dans une situation doublement difficile, car elles ne reçoivent pas beaucoup d'immigrants et n'en retiennent pas non plus. Toutefois, certaines AR de petite et de moyenne taille, tout en attirant peu d'immigrants, ont de meilleurs taux de rétention.

**FIGURE 1**

Position des RMR et des AR dans les classements en fonction du nombre d'immigrants résidents (X) et du taux de rétention ajusté non lié au facteur de mobilité (Y), cohorte cumulée de 2002-2011 (groupe 1).



Rank by Resident Immigrants = Classement par immigrants résidents  
 Rank by Retention Rate = Classement par taux de rétention  
 Low = basse; high = haute  
 RR = rét

Note : Pour Ingersoll, seul le taux de rétention de la cohorte 2007-2011 est disponible.

### **Les migrants interprovinciaux ont tendance à avoir des taux de rétention plus faibles**

Les immigrants ayant pour destinations d'autres régions du Canada et qui résident en Ontario après l'obtention du statut d'immigrant reçu ont tendance à avoir des taux de rétention inférieurs à ceux dont la destination initiale et le lieu de résidence est l'Ontario. Ce groupe tend à avoir un taux faible d'établissement dans la collectivité prévue et est plus susceptible de déménager de nouveau dans une autre province cinq ans après l'obtention du statut d'immigrant reçu.

### **La majorité des immigrants dont la destination initiale était l'Ontario, et qui partent de la province après l'obtention du statut d'immigrant reçu ne retournent pas à leur destination première.**

Les taux de retour des immigrants à destination de l'Ontario qui résident dans d'autres provinces après l'obtention du statut d'immigrant reçu sont très faibles. À l'exception de Toronto et d'Ottawa, les collectivités de l'Ontario n'ont enregistré un taux de retour de seulement 4 %. Une grande majorité d'entre eux s'installent à Toronto s'ils reviennent dans l'Ontario.

# QU'EST QUI REND UNE COLLECTIVITE ATTRAYANTE?

Les petits centres et les zones rurales ont un problème fondamental à la base : pour certaines personnes, les termes « petit centre » et « rural » ont des connotations négatives<sup>36</sup>. Cette perception est renforcée par l'association entre la taille de la collectivité, la croissance économique et le dynamisme social<sup>58</sup>. Le choix du lieu de résidence est influencé par la taille de la collectivité et la proximité à une grande ville<sup>1, 14, 17, 29, 58, 61</sup>.

Lorsqu'il s'agit d'attirer de nouveaux arrivants dans les petits centres et les régions rurales, il est important de connaître les moteurs de l'afflux de la population. Il a été démontré que les facteurs suivants contribuent à attirer les personnes vers une collectivité.

## La perception de la collectivité

La perception du lieu et du mode de vie est importante pour tous les immigrants, qu'ils viennent d'une grande ville ou d'une petite région<sup>20</sup>. La perception d'un lieu par les immigrants peut être influencée par Internet, leur famille ou leurs amis au moment où ils étudient les atouts de chaque destination potentielle<sup>7</sup>. Les villes bien connues attirent le plus grand nombre d'immigrants parce qu'ils préfèrent les lieux qu'ils connaissent<sup>7</sup>. Les petits centres et les régions rurales doivent se démarquer en utilisant des plateformes et des stratégies pour se faire connaître aux immigrants<sup>29</sup>.

## La présence de membres de la famille, d'amis et/ou d'autres immigrants

La présence de membres de la famille est l'un des principaux facteurs qui influencent le choix du lieu de résidence<sup>36</sup>, en particulier pour les immigrants peu qualifiés qui ont davantage tendance à se déplacer pour tisser des liens sociaux<sup>27</sup>. Les immigrants sont attirés par les collectivités où vivent des membres de leur famille ou qui abritent une forte communauté d'immigrants, car cela facilite l'intégration<sup>3, 16, 29</sup>. La grande concentration d'immigrants dans une région aide à en attirer d'autres. Il n'est pas nécessaire qu'ils soient de la même nationalité<sup>58</sup>, mais l'attrait est plus grand lorsqu'ils le sont<sup>61</sup>. De nombreux petits centres n'ont cependant pas une population immigrante importante et diversifiée, ce qui peut poser un problème aux collectivités qui travaillent à attirer de nouveaux arrivants.

## Possibilités d'emploi

Des études ont montré que la perception en matière de perspectives d'emploi est le facteur le plus déterminant pour attirer les immigrants dans une collectivité<sup>2, 44</sup>, en particulier pour les immigrants hautement qualifiés qui sont plus susceptibles de déménager pour des raisons économiques<sup>27</sup>. Toutefois, les nouveaux arrivants ne sont attirés par aucun emploi en particulier, mais par un travail qui est plénifiant et leur permet de faire valoir leurs compétences, connaissances et expérience<sup>8, 21, 44, 58, 61</sup>. En fait, il est

largement admis que la présence de possibilités d'emploi intéressantes est l'une des caractéristiques les plus importantes d'une collectivité accueillante<sup>21</sup>.

### **Possibilités d'études**

Les universités et les collèges jouent un rôle dans l'attraction d'immigrants vers une collectivité<sup>9</sup>, car il s'avère qu'ils influencent la décision d'un immigrant de s'établir dans un petit centre urbain<sup>60</sup>. Ils jouent également un rôle dans l'attraction d'étudiants internationaux – des immigrants potentiels qui peuvent profiter à la collectivité et finir par s'y établir comme résidents permanents<sup>63</sup>. Les universités et les collèges sont également reconnus comme des espaces ouverts et tolérants<sup>60</sup> et contribuent à la perception d'une collectivité accueillante<sup>60</sup>.

### **Accès aux commodités culturelles et religieuses**

Les immigrants sont plus attirés par les grandes villes parce qu'ils y ont accès à des commodités religieuses et aliments traditionnels<sup>37, 61</sup>. Le fait d'avoir une communauté culturelle nombreuse et active peut donc contribuer à attirer et à retenir les immigrants<sup>2</sup>, puisque les besoins religieux, culturels et alimentaires des immigrants sont le plus souvent satisfaits par les autres immigrants de la collectivité<sup>61</sup>. Comme le souligne Chekki (2006), une vie sociale et culturelle dynamique et active est nécessaire non seulement pour « répondre à leurs besoins socio-religieux et culturels, mais aussi pour éviter ou réduire l'isolement, la solitude, l'insécurité et le dépaysement qu'ils connaîtraient autrement<sup>13, p.7</sup>. »

### **Mode de vie dans les petits centres et régions rurales**

Les petits centres et les régions rurales peuvent être attrayants pour les immigrants en raison de la convivialité de la collectivité, du faible taux de criminalité, du faible coût de la vie, des courtes distances à parcourir, de la beauté du paysage naturel, du rythme de vie plus lent et une qualité de vie globale élevée<sup>19, 29, 33, 36, 61</sup>. Dans une étude réalisée par Teixeira et Drolet (2016), les immigrants ont mentionné la qualité de vie comme une des raisons qui les ont attirés vers Kelowna et Kamloops en Colombie-Britannique. L'initiative d'immigration communautaire de Morden a également révélé que des immigrants ont été attirés à Morden (Manitoba) par la qualité de vie<sup>15</sup>.

# POURQUOI LES PERSONNES PARTENT-ELLES D'UNE COLLECTIVITE?

**TABLEAU 1**

Facteurs influençant la rétention dans les petits centres et régions rurales

	Immigrants	Jeunes	Professionnels
<b>Emploi</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manque de possibilités d'emploi plénifiantes</li> <li>Insuffisance de possibilités d'emploi pour les conjoints</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manque de possibilités économiques / d'emploi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Insuffisance de possibilités d'emploi pour les conjoints</li> </ul>
<b>Transport</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manque de transport public</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manque de transport public</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manque de transport public</li> </ul>
<b>Commodités</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manque de commodités culturelles et religieuses</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manque de loisirs, d'activités sociales et d'infrastructures</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manque de commodités culturelles ou religieuses</li> <li>Manque de loisirs, d'activités sociales et d'infrastructures</li> </ul>
<b>Isolation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Absence d'une forte population immigrante</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Isolation professionnelle et physique</li> </ul>
<b>Logement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Logement inadéquat</li> </ul>		
<b>Services et Ressources</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manque de services d'établissement adéquats</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Insuffisance d'installations et de ressources sanitaires</li> </ul>
<b>Discrimination</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Racisme et intolérance</li> </ul>		
<b>Autre</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pénurie de services de garde d'enfants</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manque d'établissements d'enseignement postsecondaire et de formation</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Manque de possibilités de perfectionnement professionnel</li> </ul>

- 
- Manque d'engagement des jeunes
  - Insuffisance de possibilités de formation en milieu rural
  - Pénurie de services de garde d'enfants
- 

Bon nombre des facteurs qui influencent l'attraction vers une collectivité déterminent également la rétention. Voici quelques-uns des facteurs courants qui amènent les personnes, y compris les immigrants, les professionnels nés au Canada et les jeunes, à quitter les petits centres et les régions rurales.

### **Manque d'emplois gratifiants**

Les emplois attirent et retiennent les personnes vers une collectivité, et le manque d'emplois gratifiants les fait fuir. Pour les immigrants, l'emploi est le facteur le plus important pour déterminer s'ils resteront ou partiront<sup>2, 44</sup>. Dans une étude menée à Brandon (Manitoba), un petit centre connu pour ses efforts en faveur de l'immigration, les immigrants chinois et latino-américains récents ont indiqué les possibilités d'emploi comme étant le principal facteur qui a influencé leur choix de s'y installer<sup>2</sup>.

Cependant, les recherches ont montré qu'il ne suffit pas de trouver un emploi. Il doit être gratifiants et correspondre aux compétences et à l'expérience<sup>8, 21, 44, 58, 61</sup>. Certains employeurs dans les petits centres et les régions rurales ont du mal à trouver et à garder des travailleurs, mais la qualité des emplois peut contribuer à ce que les immigrants choisissent de déménager dans une autre collectivité. Les emplois que de nombreux nouveaux arrivants peuvent obtenir sont des emplois saisonniers mal rémunérés dans les industries régionales du tourisme et des services<sup>18</sup>. Il existe une corrélation négative entre le niveau d'études d'un immigrant et sa satisfaction à l'égard d'un emploi non ou peu qualifié ; les immigrants hautement qualifiés et instruits préfèrent des emplois qui correspondent à leurs compétences et tiennent compte de leurs diplômes<sup>20, 49</sup>. Comme l'expliquent Depner et Teixeira (2012), ces « emplois de survie » réduisent les chances de décrocher un emploi qualifié. De plus, lorsque des emplois sont disponibles, les immigrants peuvent constater que leurs diplômes ne sont pas reconnus, que la langue est un obstacle, qu'il y a discrimination à l'embauche ou qu'il n'y pas de réseaux accessibles<sup>47, 56</sup>. Ces difficultés créent un milieu de travail peu accueillant.

### **Insuffisance de possibilités d'emploi pour les conjoints**

Tout comme les professionnels nés au Canada, les immigrants économiques ont souvent obtenu un emploi avant d'arriver dans leur nouvelle collectivité. Cependant, leurs conjoints n'ont souvent pas d'emploi et peuvent avoir du mal à en trouver, surtout s'ils parlent peu le français ou l'anglais<sup>20, 61</sup>. Trouver un bon emploi est donc un véritable défi pour ces immigrants.<sup>61</sup> Les couples sont susceptibles de quitter une région si seulement un d'entre eux trouve un emploi satisfaisant<sup>20</sup>.

## Transport

Les petits centres et les régions rurales souvent ne disposent pas de transports en commun suffisants<sup>9, 36, 58, 61</sup>: autobus peu fréquents, de longues distances entre les arrêts et le domicile, et itinéraires d'autobus peu pratiques<sup>56</sup>. L'insuffisance de moyens de transport est un obstacle à la recherche de l'emploi, à la fréquentation scolaire et à la participation aux activités de loisirs<sup>18, 61</sup>. Pour les immigrants, cela peut aussi entraver l'accès à des services d'établissement et d'autres services<sup>9</sup>. Étant donné que certains petits centres ou régions rurales n'ont aucun système de transport en commun, les habitants de ces collectivités dépendent de l'automobile<sup>48, 61</sup>. Non seulement l'achat et l'entretien d'une voiture coûtent cher, mais de nombreux immigrants n'ont peut-être pas d'antécédents bancaires au Canada et ne peuvent donc pas obtenir un prêt pour acheter un véhicule<sup>34</sup>. Dans certains cas, les employeurs ont mis en place des services de navette pour leurs employés, ou le personnel d'établissement a transporté les clients à leurs rendez-vous dans leurs propres véhicules<sup>61</sup>.

## Commodités

Il est connu que le manque de commodités dans les petits centres et les régions rurales contribue à l'exode vers les grandes villes<sup>38</sup>. En raison de la forte présence des populations immigrantes dans les grandes villes, les immigrants résidant dans ces régions peuvent facilement trouver des aliments ethniques et des services religieux qui manquent dans les petits centres ou les régions rurales. Par exemple, dans une étude sur les expériences d'établissement des nouveaux immigrants à Brandon (au Manitoba), Annis et Ashton (2010) ont signalé que 25 % des immigrants chinois et 14,3 % des immigrants latino-américains éprouvaient des difficultés à trouver des aliments à leur goût, contre 4,3 % des Canadiens de naissance. Il a également été constaté que 15,7 % des immigrants chinois récents ont eu des difficultés liées à la pratique de leur religion<sup>2</sup>.

## Isolement

L'isolement est un problème pour de nombreux professionnels et immigrants nés au Canada et qui déménagent dans de petites collectivités et régions rurales, et cela peut influencer leur décision de rester ou de partir. Une étude internationale a révélé que les immigrants ne veulent pas vivre dans des régions éloignées qui sont loin des autres immigrants, surtout si la région éloignée ne dispose pas de services d'établissement adéquats<sup>22</sup>. Le fait d'avoir une grande communauté culturelle avec laquelle ils peuvent tisser des liens et interagir aide les nouveaux arrivants à se sentir moins isolés<sup>11, 49</sup>. Au Canada, de nombreux exemples de rétention réussie d'immigrants concernent des endroits où étaient établis un grand nombre d'immigrants et des membres de leur famille<sup>3, 4</sup>. Maple Leaf Foods a utilisé avec succès cette stratégie à son avantage en recrutant des personnes d'un seul pays pour une seule région et une usine<sup>11</sup>.

Les facteurs qui suivent s'appliquent uniquement aux immigrants et peuvent les inciter à quitter un petit centre ou une région rurale.

## Insuffisance de logements

Trouver un logement abordable est une étape cruciale dans le processus d'intégration<sup>61</sup>. Dans les petits centres et les régions rurales, cette situation est aggravée par le fait que bon nombre des logements disponibles sont des logements unifamiliaux à acheter<sup>9, 61</sup>. Par exemple, en 2016, 45,4 % des logements privés dans les RMR étaient des maisons individuelles non attenantes et 34,5 %, des appartements<sup>53</sup>. En revanche, 72,7 % des logements privés à l'extérieur des RMR étaient des maisons individuelles non attenantes et seulement 16,2 % étaient des appartements<sup>53</sup>. Bien que le fait de posséder une maison puisse fortement contribuer à la rétention des immigrants, elle n'est peut-être pas une option pour les familles immigrantes à faible revenu<sup>9</sup>. Les autres problèmes de logement auxquels font face les immigrants incluent « le manque d'information fiable sur le logement, l'hésitation initiale des bailleurs, la connaissance limitée des droits et des responsabilités, l'âge et l'état du parc locatif et du logement » ainsi que « les préjugés des bailleurs en raison de leur origine ethnique et raciale<sup>9, p. 721</sup>. »

## Manque de services d'établissement appropriés

Les immigrants ont besoin d'aide lorsqu'ils arrivent dans une ville<sup>25, 61</sup>, par exemple pour trouver un logement, inscrire leurs enfants à l'école, ouvrir un compte bancaire, trouver un médecin de famille, suivre une formation linguistique, trouver un emploi et en apprendre sur la vie au Canada<sup>20</sup>. Pourtant, le manque de services d'établissement dans certains petits centres et régions rurales pose des problèmes tout au long du processus d'établissement, particulièrement au début. De plus, les services connexes tels que les services de garde d'enfants et les logements abordables peuvent tout aussi être importants mais aussi indisponibles.

Les services d'établissement sont un facteur important d'intégration et de rétention des immigrants dans l'avenir, car ils peuvent contribuer à atténuer le sentiment d'isolement, surtout pour ceux qui n'ont pas de famille ou d'autres communautés d'immigrants sur qui compter<sup>3, 16, 26, 29</sup>. La faible densité des immigrants dans les petites collectivités rend difficile la justification du financement des services. Cependant, une baisse de financement rendrait ces collectivités encore moins attrayantes pour les immigrants. Le succès des services d'établissement est également lié aux fonds qu'ils reçoivent. Lorsque la participation est faible, le financement l'est aussi, ce qui entraîne une rétroaction négative<sup>41</sup>. Les besoins des immigrants dans ces collectivités ne sont souvent reconnus et pris en compte qu'après coup, quand il est peut-être trop tard<sup>3, 61</sup>.

Dans certaines régions, les employeurs s'efforcent de combler cette lacune en offrant des services d'établissement à leurs travailleurs<sup>6, 39</sup>. À Morris (Manitoba), une entreprise de fabrication offre des cours d'anglais, un service d'autobus pour le transport des travailleurs entre l'usine et Winnipeg, et une école de soudage pour la formation professionnelle<sup>61</sup>. Bien que les travailleurs paient une partie de ces coûts, la majeure partie du financement provient de l'entreprise. En mettant l'accent sur l'immigration dans le cadre du [Programme pilote d'immigration au Canada atlantique](#), les employeurs des provinces de l'Atlantique ont assumé un rôle plus actif dans les services d'établissement, notamment en aidant à fournir le logement et le

transport. Par exemple, la société J.D. Irving a créé un poste de directeur de l'immigration pour superviser un éventail de soutiens à l'établissement pour les nouveaux immigrants qu'elle emploie.

### **Racisme et intolérance**

Bien que la discrimination et l'intolérance ne soient pas l'apanage des petits centres et des collectivités rurales<sup>61</sup>, de telles expériences peuvent faire obstacle à l'établissement et à l'intégration des immigrants et les pousser à quitter la collectivité<sup>5, 26, 61</sup>. Ces actes de discrimination et d'intolérance peuvent inclure des remarques sur l'accent non canadien d'une personne et le fait d'être impatients quand on l'aide<sup>58</sup>. De nombreuses personnes dans les petits centres pensent que les immigrants n'apportent à la collectivité qu'une contribution économique, et non sociale<sup>40</sup>. Si l'on ajoute à cela le fait que les résidents à long terme ne s'attendent peut-être pas à ce que la démographie de leur collectivité change aussi radicalement, l'intégration de cette diversité semble imposée<sup>26, 40, 59</sup> et peut contribuer à exacerber les attitudes négatives envers les immigrants. Ces perceptions et attitudes négatives peuvent laisser l'intégration sociale aux immigrants, particulièrement aux immigrants racialisés<sup>40, 59</sup>. Comme l'affirme Walton-Roberts (2007), « l'établissement durable des immigrants a aussi plus de chances de réussir s'il est axé sur la collectivité et s'il comporte un modèle d'intégration à long terme et large des immigrants dans les collectivités en tant que bâtisseurs communautaires et parties prenantes<sup>60, p.14</sup>. »

## **QUELLES SONT LES STRATÉGIES D'ATTRACTION ET DE RÉTENTION UTILISÉES PAR LES PETITES COLLECTIVITÉS?**

Les petits centres et les zones rurales doivent travailler pour se démarquer. Le Canada expérimente avec de nouvelles politiques et de nouveaux programmes tels que le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique et le nouveau Projet pilote d'immigration dans les régions rurales et du Nord.

### **Projet pilote d'immigration dans les régions rurales et du Nord**

**Le Projet pilote d'immigration dans les régions rurales et du Nord a été développé pour aider à étendre les avantages de l'immigration économique aux petites collectivités du Canada. Le gouvernement du Canada travaille en synergie avec les communautés locales afin d'utiliser l'immigration pour répondre aux besoins du marché du travail local et**

soutenir le développement économique régional; pour mettre à l'essai, à divers niveaux, une nouvelle voie vers la résidence permanente dans les régions rurales du Canada pour les étrangers qualifiés; et pour créer des milieux accueillants qui encouragent et aident les nouveaux immigrants à demeurer dans leurs nouvelles collectivités<sup>35</sup>.

Les stratégies qui suivent ont été utilisées pour promouvoir, attirer et retenir les immigrants dans les petits centres et les régions rurales.

### Portails Web

- Le [Programme de renseignements municipaux en ligne sur l'immigration](#) (ACOI) de l'Ontario a aidé les municipalités à créer des sites Web municipaux sur l'immigration pour faire connaître les collectivités aux candidats à l'immigration<sup>32</sup>.
- Par exemple, le portail [d'Immigration du Nord-Ouest de l'Ontario](#) a été créé pour attirer les immigrants à Thunder Bay en leur fournissant des informations, en plusieurs langues, sur la vie dans cette municipalité, y compris les expériences de première main des immigrants<sup>62</sup>. La fonction de clavardage « Talk Too » permet aux candidats à l'immigration de poser des questions sur la vie dans le Nord-Ouest de l'Ontario<sup>63</sup>. La publicité du portail est faite dans les journaux et par des affichages dans le réseau de transport de Toronto<sup>63</sup>.
- Le Bureau de l'immigration et du multiculturalisme de Terre-Neuve-et-Labrador (OIM) a versé 10 000 dollars à 18 municipalités et groupes régionaux pour la création de sites Web visant à promouvoir l'immigration dans leurs collectivités<sup>7</sup>.
- [Wegweiser-Kommune](#) est un portail de renseignements municipaux en Allemagne qui centralise les données sur toutes les municipalités allemandes de 5 000 habitants ou plus.

### Collectivités accueillantes

- Le Programme municipal d'immigration de l'Ontario a soutenu l'adoption de pratiques exemplaires et la mise en œuvre de nouvelles initiatives municipales innovantes, notamment l'initiative Collectivités accueillantes. Les collectivités accueillantes sont des endroits où les nouveaux arrivants se sentent valorisés, où leurs besoins sont satisfaits et où les résidents accompagnent l'intégration des nouveaux arrivants.
- Certaines collectivités s'efforcent de devenir plus accueillantes et inclusives pour les nouveaux arrivants. Par exemple, la communauté et le secteur sans but lucratif du comté de Grey, en Ontario,

a élaboré le projet « Make Grey Bruce Home » pour soutenir l'intégration des réfugiés et autres nouveaux arrivants vulnérables dans la région.

- À Banff, en Alberta, les Services de soutien à la famille et à la collectivité tiennent des réunions trois fois par année avec les principales parties prenantes pour identifier les besoins en matière de services et les lacunes des immigrants dans la collectivité, et des services et soutiens sont élaborés en fonction des besoins<sup>61</sup>. Les immigrants reçoivent le soutien dont ils ont besoin, ce qui les encourage à rester dans la collectivité.
- La collectivité de Steinbach, au Manitoba, organise une célébration annuelle appelée « Culturama » pour rapprocher les immigrants et la communauté locale<sup>21</sup>.

### Initiatives parrainées par l'employeur

- La ville de Brooks, en Alberta, a réussi à attirer de nouveaux arrivants dans sa collectivité depuis le début des années 2000. L'un de ses principaux employeurs, JBS Foods, recrute un grand nombre de nouveaux arrivants et fournit des ressources pour aider à leur établissement. Cela inclut la commandite d'une brochure d'information sur les services offerts aux enfants et aux familles dans la collectivité et un cours d'anglais langue seconde en milieu de travail pour les employés.

### Incitations à la délocalisation vers les petits centres et les zones rurales

- La Rural Employment Initiative (REI) aide les immigrants sans emploi et sous-employés de la région du Grand Toronto à trouver un emploi dans les régions rurales de l'Ontario. Par l'entremise du Newcomer Centre of Peel, les immigrants participent à divers programmes de formation en matière d'emploi et de recherche d'emploi<sup>43</sup> avant d'être mis en contact avec des employeurs des régions rurales qui n'offrent peut-être pas de services d'emploi spécialisés pour immigrants<sup>63</sup>.
- Le comté de Prince Edward a mis sur pied une [Rural Immigration Attraction Initiative](#) dans le cadre du [Programme municipal d'immigration de l'Ontario](#) afin d'offrir aux employeurs une formation à l'éducation et à la diversité ainsi que des activités de sensibilisation visant à attirer les immigrants.
- Les immigrants de Montréal qui sont prêts à s'installer dans les collectivités environnantes, telles que Sainte-Hyacinthe, Rimouski, Drummondville ou Sherbrooke, bénéficient de services pour les aider à déménager, notamment des soutiens au logement et à l'emploi.
- La [Morden Community Driven Immigration Initiative](#) (MCDII) est un programme de soutien destiné aux travailleurs qualifiés désireux de demander la résidence permanente à Morden à travers le [programme Candidats du Manitoba](#). Environ 50 familles par an, qui autrement ne seraient pas admissibles comme candidats de la province du Manitoba, reçoivent une lettre de soutien pour leur demande d'immigration.

- L'Alberta s'est engagé à développer une nouvelle stratégie d'immigration baptisée Advantage Alberta qui vise à attirer des immigrants à travers le programme « Rural Entrepreneur Immigration » pour les personnes qui « sont prêtes à vivre, posséder et gérer activement une entreprise dans n'importe quelle petite ville admissible de l'Alberta » et du « Rural Renewal Program » pour les nouveaux arrivants « qui se sont engagés à vivre et travailler dans de petites collectivités partout en Alberta<sup>57</sup>. » De plus, le gouvernement provincial cherche à collaborer avec le [Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord<sup>57</sup>](#).

# PRESSIONS ET POSSIBILITÉS : POINTS DE VUE DES PETITS CENTRES

Chaque collectivité a ses nuances, ses atouts uniques et sa compréhension du rôle que l'immigration peut jouer dans sa prospérité et sa vitalité futures. Afin de mieux comprendre la dynamique locale et de formuler des recommandations en matière de politiques éclairées par les enjeux du monde réel, des consultations ont été organisées en février et mars 2019 dans cinq collectivités de l'Ontario : Brockville, Chatham-Kent, les comtés de Grey et de Bruce, Sault Ste-Marie et Grand Sudbury. Les collectivités ont été choisies sur la base de critères d'urgence (croissance démographique négative ou lente), de volonté (intérêt exprimé pour l'attraction et la rétention de nouveaux arrivants), d'état de préparation (présence d'un partenariat local d'immigration ou d'un prestataire de services d'établissement) et de représentation géographique. Le Grand Sudbury représentait également une communauté francophone en situation minoritaire. Les consultations ont fait intervenir un total de 199 parties prenantes clés du secteur privé, de gouvernements municipaux, provinciaux et fédéral, d'organismes locaux d'établissement et multiculturels, d'associations d'entreprises, de conseils scolaires et de établissements postsecondaires, de consultants en immigration, d'avocats, de nouveaux arrivants et d'autres membres des collectivités.

Le tableau 2 donne des informations générales sur les collectivités choisies en fonction de données socioéconomiques accessibles au public et de résultats de l'analyse de la BDIM (annexe B), tels que les taux d'efficacité de la migration et les taux de rétention des immigrants du groupe 1, ceux qui avaient prévu s'installer résidaient effectivement en Ontario au moment de l'obtention du statut d'immigrant reçu. Des immigrants arrivés à deux périodes différentes – 2002 à 2006 et 2007 à 2011 – sont présentés afin de comparer des cohortes d'immigrants anciennes et des cohortes plus récentes.

Le Taux d'efficacité de la migration (TEM) peut représenter la compensation ou les pertes au moment de l'obtention du statut d'immigrant reçu par un afflux provenant d'autres régions de la Province. Le TEM est la différence entre les migrations entrantes et sortantes entre une paire de lieux d'origine et de destination. Dans le contexte de la présente recherche, les flux représentent la destination prévue par rapport à la résidence permanente réelle. Le TEM indique essentiellement un gain ou une perte enregistrée par une région dans un échange de migration par rapport à la taille de l'échange. Multiplié par 100, il est exprimé en pourcentage, variant entre -100 et +100 selon la direction du solde migratoire net.

Si l'échange net entre les lieux de destination initiale et de résidence est positif, le TEM sera un chiffre positif. Ainsi, un TEM égal ou supérieur à 0 est un signe qu'une collectivité ne perd rien dans l'échange d'immigrants avec d'autres régions, ou qu'elle gagne des immigrants qui ne l'avaient pas choisi comme destination initiale si le TEM est supérieur à zéro. Un TEM positif peut être interprété comme une mesure d'attractivité.

Le taux de rétention représente la rétention des immigrants sur cinq ans, ajusté pour tenir compte des facteurs autres que la mobilité (voir les définitions clés à la section Taux de rétention dans les collectivités de l'Ontario). Les taux indiqués s'appliquent aux cohortes d'immigrants du groupe 1.

**TABLEAU 2**

**Caractéristiques des collectivités où se sont tenues les consultations**

	Ontario	AR moyennes		Grandes AR		RMR
		Brockville	Owen Sound	Chatham-Kent	Sault Ste. Marie	Grand Sudbury
Population totale, 2016	13 448 494	38 553	31 820	102 042	78 159	164 689
Changement dans la population totale, 2011-2016	+4,6%	-1,2%	-0,8%	-2,0%	-2,1%	+1,0%
Population immigrante, 2016	29,1%	7,8%	7,1%	8,6%	8,5%	5,8%
Taille de la main-d'œuvre, 2016	7 141 675	18 765	15 605	49 960	37 605	85 235
Taux de chômage, 2016	7,4%	8,5%	6,6%	7,6%	10,3%	8,4%
Taux d'efficacité de la migration : Immigrants (2002-2006)	RMR : -0,1% Grandes AR : 18,3% AR moyennes : 1,4%	42,9%	25,0%	12,2%	38,5%	33,3%
Taux d'efficacité de la migration : Immigrants (2007-2011)	RMR : -0,4% Grandes AR : 3,37% AR moyennes : 1,9%	7,7%	0,0%	5,9%	0,0%	34,9%
Taux de rétention : Immigrants		47,8%	---	60,0%	69,0%	60,3%

(2002-2006)						
<b>Taux de rétention : Immigrants (2007-2011)</b>		50,0%	60,0%	67,7%	73,2%	59,8%

Le tableau 3 ci-dessous présente les résultats des consultations communautaires qui sont semblables à une analyse FFPM (forces, faiblesses, possibilités et menaces) ajustée au contexte des consultations communautaires. Les priorités reflètent à la fois les « faiblesses » et les « possibilités », les obstacles correspondent aux « menaces » et les recommandations fournissent des solutions fondées sur l'ampleur des problèmes et des possibilités révélés. Voir l'annexe C pour davantage de détails sur chaque consultation communautaire.

### TABLEAU 3

#### Priorités communes, forces perçues, obstacles et recommandations des collectivités dans lesquelles les consultations ont eu lieu

Priorités communes	Forces communes perçues
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Attirer et retenir la main-d'œuvre</li> <li>▪ Attirer et retenir des compétences</li> <li>▪ Attirer et retenir des personnes (en particulier les étudiants internationaux et les immigrants)</li> <li>▪ Accroître la disponibilité et la coordination des services</li> <li>▪ Améliorer la diversité et l'inclusion</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Mode de vie dans un petit centre / une zone rurale</li> <li>▪ De nombreuses possibilités d'emploi et forte demande de travailleurs (bien que de nombreux emplois soient peu qualifiés)</li> <li>▪ Collectivité chaleureuse et amicale</li> <li>▪ Liens / collaboration entre les prestataires de services</li> </ul>
Obstacles courants à l'attraction et à la rétention	Recommandations courantes
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nombre limité de services d'établissement</li> <li>▪ Insuffisance du système de transport en commun</li> <li>▪ Accès limité à un emploi gratifiant</li> <li>▪ Accès limité à l'emploi pour les conjoints d'immigrants économiques</li> <li>▪ Reconnaissance inadéquate des diplômes étrangers</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Créer un guichet unique d'information sur les programmes et les services à l'intention des nouveaux arrivants</li> <li>▪ Élargir les options de formation linguistique (p. ex., cours en ligne, cours du soir, langue en milieu de travail) ainsi que la formation sur la culture du milieu de travail et les compétences en communication</li> </ul>

- 
- Quelques cas de racisme et de discrimination
    - Améliorer l'accès à un logement abordable et au transport en commun dans la collectivité
    - Sensibiliser et aider les employeurs à embaucher plus de nouveaux arrivants (p. ex. formation sur le savoir-faire culturel, ressources pour l'embauche et l'accueil des nouveaux arrivants)
    - Créer des occasions de dialogue interculturel et des liens entre les nouveaux arrivants et les résidents à long terme
-

# RECOMMANDATIONS

Il faut plusieurs groupes pour bâtir et maintenir des collectivités accueillantes qui réussissent à attirer et à retenir les immigrants<sup>21, 24</sup>. Ces groupes incluent notamment la collectivité d'accueil, les gouvernements municipaux, provinciaux et fédéral, les organismes qui fournissent les services communautaires et les entreprises qui embauchent les immigrants<sup>3, 7, 20, 21, 28</sup>.

Les recommandations qui suivent portant sur l'attraction et la rétention des immigrants sont divisées en celles qui peuvent être mises en œuvre à court terme – dans un délai de trois ans – et en celles à long terme qui exigent des efforts soutenus au fil du temps et des changements de politiques de plus grande ampleur. Ces recommandations visent à éliminer bon nombre des obstacles à l'attraction et à la rétention des immigrants relevés lors de la revue de la documentation et des consultations communautaires, et les résultats des analyses de la BDIM qui montrent qu'un certain nombre d'AR ontariennes, petites et moyennes, courent un double risque, car ces collectivités ne reçoivent pas beaucoup d'immigrants et ne parviennent pas à retenir ceux qui viennent, raison pour laquelle ces deux préoccupations méritent une attention particulière.

## RECOMMANDATIONS POUR LE COURT TERME

Recommandations	Gouvernement fédéral	Gouvernement provincial	Gouvernement municipal	Employeurs / entreprises	Prestataires de services	Membres de la collectivité
<b>Politiques d'immigration</b>						
Hiérarchiser et accélérer le traitement des demandes de parrainage de réfugiés dans les petits centres et les régions rurales.	X					
<b>Planification / stratégie communautaire</b>						
Développer une stratégie communautaire et un plan d'action pour attirer, intégrer et retenir les nouveaux arrivants.			X	X	X	
<b>Promotion / marketing</b>						

Recommandations	Gouvernement fédéral	Gouvernement provincial	Gouvernement municipal	Employeurs / entreprises	Prestataires de services	Membres de la collectivité
Faire connaître les avantages qu'il y a à travailler et à vivre dans les petits centres et les régions rurales, à travers des sites Web, les médias sociaux, la publicité ou d'autres outils.	X	X	X			
Mettre en évidence les exemples de réussite du point de vue des nouveaux arrivants, des employeurs et de la collectivité.	X	X	X	X	X	X
Offrir des incitatifs aux nouveaux arrivants pour qu'ils s'établissent dans les petits centres et les régions rurales (p. ex., financiers).	X	X	X	X		
Être plus précis et proactifs dans les efforts de recrutement international pour les petits centres et les régions rurales.	X	X		X		
<b>Programmes et services</b>						
Créer un guichet unique pour l'information et les services d'établissement et d'emploi.	X	X	X		X	
Créer des services d'établissement mobiles pouvant soutenir les immigrants dans les petites collectivités, et des services de questions-réponses en ligne et par téléphone	X	X			X	
Fournir plus de services en ligne et d'options d'apprentissage, en y intégrant la technologie telle que les webinaires et l'enseignement en ligne des langues	X	X			X	
Promouvoir les services disponibles dans la collectivité (p. ex., trousse de renseignements, panier de bienvenue).			X	X	X	
Soutenir la collaboration entre les prestataires de services pour prévenir le chevauchement et créer des programmes et services complémentaires.	X	X	X		X	
Fournir des services d'emploi et des soutiens spécialisés (p. ex., entrepreneuriat des immigrants, anglais et français en milieu de travail, culture du milieu de travail).	X	X		X	X	
Accroître le nombre de programmes de formation et de soutien linguistique existant en français et en anglais en adoptant des approches plus souples, tels que les modèles adaptatifs de formation linguistique en ligne, pour que les nouveaux arrivants puissent apprendre à un rythme et à une heure qui leur conviennent.	X	X			X	

Recommandations	Gouvernement fédéral	Gouvernement provincial	Gouvernement municipal	Employeurs / entreprises	Prestataires de services	Membres de la collectivité
Fournir des services et soutiens spécialisés aux francophones, y compris des services offerts par et pour les francophones (plutôt que de compter sur les services offerts par des organismes « bilingues »).	X	X			X	
Créer un programme de mentorat et de stages locaux pour les étudiants internationaux et s'inspirer de modèles tels que l'approche <a href="#">EduNova</a> .		X	X	X		
Établir des partenariats locaux d'immigration dans les petits centres qui sont prêts à en bénéficier, en s'inspirant des modèles développés dans d'autres petites collectivités et régions rurales.	X					
Créer un bassin de bénévoles pour soutenir les nouveaux arrivants (p. ex., traducteurs/interprètes, mentors).			X		X	X
<b>Commodités culturelles et religieuses</b>						
Soutenir des événements et des célébrations culturels dans la collectivité.	X	X	X			X
Encourager une plus grande diversité de commodités et d'options dans la collectivité (p. ex. options alimentaires ethniques, lieux de culte).			X	X		X
<b>Emplois</b>						
Organiser une campagne pour sensibiliser les employeurs, les entreprises et les collectivités à la valeur du talent des immigrants et à la façon dont les diplômes des étrangers peuvent être mis en valeur dans l'économie canadienne (p. ex. semblable à la tournée <a href="#">Nouvelles Conversations</a> du Nouveau-Brunswick)	X	X	X		X	
Développer des ressources et des outils pour aider les employeurs qui veulent embaucher des immigrants (p. ex. pratiques exemplaires et prometteuses).	X	X	X		X	
Offrir une formation linguistique ou d'autres mesures de soutien aux nouveaux arrivants sur le marché du travail ou leur permettre de suivre une formation pendant les heures de travail.	X	X		X	X	
Offrir une formation sur le savoir-faire interculturel aux employeurs et aux employés des entreprises locales					X	
<b>Diversité et inclusion</b>						

Recommandations	Gouvernement fédéral	Gouvernement provincial	Gouvernement municipal	Employeurs / entreprises	Prestataires de services	Membres de la collectivité
Organiser des campagnes de sensibilisation contre le racisme à l'intention des membres de la collectivité.	X	X	X		X	X
Organiser des événements pour rassembler les nouveaux arrivants et les résidents à long terme (p. ex., repas-partage, dialogue interculturel, savoir-faire culturel).			X			X
Offrir une formation en savoir-faire interculturel au personnel des organismes grand public qui servent le public dans les petites collectivités (p. ex., bibliothèques, hôpitaux)					X	
Établir un programme communautaire d'ambassadeurs d'accueil.					X	X
<b>Immigration francophone</b>						
Élaborer un plan stratégique communautaire pour réussir l'immigration francophone dans les petites collectivités francophones en situation minoritaire et inclure les Réseaux en immigration francophone. Le plan stratégique devrait fixer des objectifs clairs, ambitieux et réalistes.			X		X	X
Effectuer un audit de tous les services aux nouveaux arrivants dans les petites collectivités francophones en situation minoritaire. Créer une base de données de ressources pour les nouveaux arrivants, les écoles, les établissements postsecondaires et les prestataires de services francophones.			X		X	
Élaborer un processus de coordination des services d'établissement pour les immigrants francophones des petites collectivités francophones en situation minoritaire.	X	X	X		X	
Offrir des possibilités de formation linguistique (p. ex., français canadien, anglais) en français aux immigrants francophones.	X	X		X		
Organiser des événements culturels pour mobiliser tous les membres des petites collectivités francophones en situation minoritaire, y compris les enfants, les jeunes et les familles.			X		X	X
Élaborer un plan de recrutement pour attirer plus de travailleurs nouveaux arrivants dans les collectivités francophones en situation minoritaire. Inclure le recrutement international optimisé dans la stratégie.	X	X	X	X		X

## RECOMMANDATIONS POUR LE LONG TERME

Recommandations	Gouvernement fédéral	Gouvernement provincial	Gouvernement municipal	Employeurs / entreprises	Prestataires de services	Membres de la collectivité
<b>Politiques / Programmes d'immigration</b>						
Développer de nouvelles voies d'accès à la résidence permanente dans les petits centres et les régions rurales. Les filières potentielles pourraient inclure la catégorie immigrants économiques et les membres de leurs familles (p. ex. le <a href="#">Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord</a> pour les travailleurs hautement et faiblement qualifiés)	X					
Créer une nouvelle catégorie dans le cadre du <a href="#">Programme ontarien des candidats à l'immigration</a> (POCI) pour l'immigration dans les petits centres et les régions rurales. Les filières potentielles pourraient inclure à la fois des filières de travailleurs hautement et faiblement qualifiés, avec un soutien pour les membres de la famille, tel que le soutien dédié à la recherche de l'emploi.	X	X				
<b>Logement, transport et garde d'enfants</b>						
Élaborer des programmes d'incitation au logement locatif (p. ex., modifier le code des impôts pour rendre la construction de logements locatifs abordables plus intéressante pour les promoteurs immobiliers).	X	X	X			
Élaborer un programme de location avec option d'achat pour encourager les nouveaux arrivants et les autres résidents à rester dans les petits centres et les régions rurales.	X	X	X			
Développer des programmes de covoiturage en milieu rural (p. ex., qui pourraient s'inspirer de SmartRide).		X	X	X		
Accroître la disponibilité de services de garde d'enfants gratuits sur place dans les lieux où se donnent les cours de langue pour nouveaux arrivants	X	X			X	
Offrir des suppléments de subvention pour la garde d'enfants aux nouveaux arrivants qui suivent des cours de langue	X	X				
<b>Emplois</b>						

Recommandations	Gouvernement fédéral	Gouvernement provincial	Gouvernement municipal	Employeurs / entreprises	Prestataires de services	Membres de la collectivité
Élaborer des soutiens pour les entrepreneurs nouveaux arrivants qui aimeraient lancer des entreprises dans les petits centres et les régions rurales ou acheter des entreprises établies.	X	X			X	
Établir un programme de mentorat professionnel pour aider les nouveaux arrivants à s'intégrer dans le marché du travail.	X	X	X	X	X	
Développer des ressources pour aider les immigrants à identifier, négocier, acheter et exploiter une entreprise existante.		X	X	X		

<b>Diversité et inclusion</b>						
Créer des conseils consultatifs sur l'immigration, le multiculturalisme et la diversité afin que les nouveaux arrivants aient voix au chapitre dans la collectivité.	X	X	X		X	X
Soutenir la création d'associations ethnoculturelles dans la collectivité.		X	X			X
<b>Immigration francophone</b>						
Étudier les possibilités d'hierarchisation ou d'accélération du traitement des demandes des immigrants francophones qui aimeraient vivre dans des petits centres, des régions rurales ou des petites collectivités francophones en situation minoritaire (p. ex., Entrée express, Programme des candidats à l'immigration de l'Ontario).	X	X				
Explorer la possibilité de faire des petites collectivités francophones en situation minoritaire des destinations prioritaires pour les réfugiés pris en charge par le gouvernement, en particulier ceux qui possèdent certaines compétences linguistiques en français.	X				X	
Élaborer / mettre en œuvre un plan d'action en partenariat avec les parties prenantes locales pour faire en sorte que l'objectif de 5 % d'immigrants francophones en Ontario soit atteint.	X	X	X		X	
Mettre en œuvre les stratégies de promotion et de recrutement dans les <a href="#">Dispositions générales (5.0 Immigration francophone) de l'Accord Canada-Ontario</a> sur l'immigration, en partenariat avec les parties prenantes des Réseaux en immigration francophone.	X	X	X			
Organiser une campagne publique ciblant les immigrants francophones de Toronto, d'Ottawa, du Québec et d'outre-mer, pour fournir de l'information sur la qualité de vie et les atouts des petites collectivités francophones en situation minoritaire.	X	X	X	X		
Élaborer de meilleurs soutiens pour les étudiants internationaux francophones dans les communautés francophones en situation minoritaire, par exemple : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Programmes de mentorat (p. ex. nouvel étudiant / étudiant établi, étudiant / employeur)</li> <li>- Foire(s) des bénévoles</li> <li>- Stages dans des organisations locales pour les encourager à rester</li> <li>- Cours d'anglais comme langue additionnelle (ALA)</li> </ul>	X	X			X	

# CONCLUSION

Le déclin des secteurs d'emploi traditionnels et l'expansion de l'économie du savoir dans les deux dernières décennies ont eu un effet considérable sur les centres ruraux et les petits centres de population, alors que les grands centres urbains ont prospéré et grandi<sup>1</sup>. Sous la pression de l'exode continu des jeunes et des professionnels actifs et des faibles taux de natalité au niveau national<sup>25</sup>, les petits centres doivent mobiliser plus de ressources pour garder les personnes qui restent et attirer de nouveaux résidents.

Bon nombre des facteurs qui poussent les Canadiens et Canadiennes à quitter les petits centres et les régions rurales pour s'installer dans les grandes villes sont les mêmes qui éclairent les immigrants dans le choix de leur lieu de résidence. Tant les Canadiens et Canadiennes que les immigrants veulent habiter là où se trouvent des possibilités d'emploi, et certains préfèrent le dynamisme social qu'offrent les grandes villes. Pour les immigrants, le dynamisme social inclut le fait de vivre avec des membres de leur communauté d'origine et d'autres groupes ethnoculturels. Pour que les stratégies d'attraction et de recrutement soient efficaces, les petits centres et les régions rurales doivent faire valoir, auprès des immigrants, des jeunes et des professionnels actifs, les atouts que leurs régions présentent.

L'attraction des immigrants vers les petits centres de population et les régions rurales, qu'ils viennent de l'extérieur ou des grandes villes du Canada, est un moyen de contrer le déclin démographique et économique de ces centres<sup>2, 7, 29</sup>. Pour attirer le talent étranger, les petits centres de population doivent se tailler une image de collectivités accueillantes en maximisant les facteurs qui attirent les immigrants et en minimisant ceux qui les repoussent ou les font partir. Étant donné que les facteurs d'attraction sont très semblables tant pour les personnes nées au Canada que pour les nouveaux arrivants, l'amélioration de la capacité d'accueil d'une région peut attirer plus que les seuls immigrants immigrants. Bien que les zones rurales ne présentent pas certains des atouts que l'on trouve dans les grandes villes, elles ont leurs propres caractéristiques intéressantes et peuvent être plus souples et rassembler plus rapidement des efforts collectifs plus importants.

Pour y parvenir, il faudra une combinaison de facteurs économiques, sociaux et culturels propulsée par une bonne politique publique. La revitalisation des petits centres est une question de collaboration fédérale, provinciale et municipale avec les employeurs, la communauté des aidants à l'établissement, les nouveaux arrivants et les autres parties prenantes locales. Avec le changement du paysage démographique du Canada, l'immigration demeurera la pierre angulaire de sa prospérité et sa compétitivité futures.

# REFERENCES

1. Alasia, A. (2010). Population change across Canadian communities, 1981 to 2006: The role of sector restructuring, agglomeration, diversification and human capital. *Rural and Small Town Canada Analysis Bulletin*, 8(4), p. 1-32. Catalogue No. 21-006-X
2. Annis, R. C., & Ashton, B. (2010). Immigration to rural Canada responding to labour market needs and promoting welcoming communities [PowerPoint Slides]. Tiré de [https://www.brandonu.ca/rdi/files/2015/09/Labour\\_Market\\_Needs\\_in\\_Rural\\_Canada\\_Through\\_Immigration-Annis-Ashton.pdf](https://www.brandonu.ca/rdi/files/2015/09/Labour_Market_Needs_in_Rural_Canada_Through_Immigration-Annis-Ashton.pdf)
3. Ashton, W. Patterson, L. Zarry, X., & Kelly, W. (2015a). Growth strategies for rural communities: Six case studies [PDF file]. Tiré de [https://www.brandonu.ca/rdi/files/2015/08/Growth\\_Strategies\\_for\\_Rural\\_Communities-6-Case-Studies.pdf](https://www.brandonu.ca/rdi/files/2015/08/Growth_Strategies_for_Rural_Communities-6-Case-Studies.pdf)
4. Ashton, W., Pettigrew, R., & Galatsanou, E. (2015b). Immigration settlement services and gaps in citizenship and immigration Canada's western region [PDF file]. Tiré de <https://www.brandonu.ca/rdi/files/2015/09/Western-Canada-report.May-2015.pdf>
5. Baker, J., Price, J., & Walsh, K. (2016). Unwelcoming communities: Youth observations of racism in St. John's, Newfoundland and Labrador, Canada. *Journal of Youth Studies*, 19(1), 103-116. doi:10.1080/13676261.2015.1052048
6. Baxter, J. (2010). Precarious pathways: Evaluating the provincial nominee programs in Canada [PDF file]. Tiré de <https://www.lco-cdo.org/wp-content/uploads/2010/12/baxter.pdf>
7. Bégin-Gillis, M. (2010). Immigrant settlement in rural Nova Scotia: Impacting the location decisions of newcomers [PDF file]. Tiré de <http://pced.uwaterloo.ca/index.php/pced/article/view/7/3>
8. Billah, M., Gibson, R., & Vodden K. (2013). Rural immigration on the Avalon Peninsula: Exploring options for sustainability [PDF file]. Tiré de [https://www.ope.gov.nl.ca/pe/whatweredoing/cbr\\_reports/25.RuralImmigrationReport.pdf](https://www.ope.gov.nl.ca/pe/whatweredoing/cbr_reports/25.RuralImmigrationReport.pdf)
9. Brown, N. R. (2017). Housing experiences of recent immigrants to Canada's small cities: The case of North Bay, Ontario. *Journal of International Migration and Integration*, 18(3), 719. doi:10.1007/s12134-016-0498-5
10. Bucklaschuk, J. & Silvius, R. (2010). Addressing social needs of temporary foreign workers & provincial nominees in rural Manitoban communities [PowerPoint slide]. Tiré de <https://www.brandonu.ca/rdi/files/2016/01/Addressing-Social-Needs-of-TFWPN-in-Rural-MB-Communities.pdf>
11. Bucklaschuk, J., & Sormova, M. (2011). Enhancing and linking ethnocultural organizations and communities in rural Manitoba: A focus on Brandon and Steinbach [PDF file]. Tiré de [http://winnspace.uwinnipeg.ca/bitstream/handle/10680/399/report\\_cl4\\_13\\_mb-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://winnspace.uwinnipeg.ca/bitstream/handle/10680/399/report_cl4_13_mb-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
12. Chagnon, J. (2013). Migration: International, 2010 and 2011. *Report on the Demographic Situation in Canada*. Catalogue No. 91-209-X.

13. Chekki, D. A. (2006). Immigrant and refugee serving organizations in a Canadian city: An exploratory study [PDF file]. Tiré de <https://core.ac.uk/download/pdf/144470233.pdf>
14. Chenard, P., & Shearmur, R. (2012). Immigration, attraction or local production? Some determinants of local human capital change in Canada. *Canadian Journal of Urban Research*, 21(1), 79-108.
15. CIC News. (2016, October 5). Rural areas and small cities across Canada eager to attract more newcomers. *Canadian Immigration News*. Tiré de <https://www.cicnews.com>
16. Da, W. (2010). Support networking strategies of female Chinese immigrants in London, Ontario. *Asian and Pacific Migration Journal*, 19(4), 525-549. doi:10.1177/011719681001900404
17. Delisle, F., & Shearmur, R. (2010). Where does all the talent flow? Migration of young graduates and nongraduates, Canada 1996–2001. *The Canadian Geographer*, (3), 305-323. doi:10.1111/j.1541-0064.2009.00276.x
18. Depner, W., & Teixeira, C. (2012). Welcoming communities? An assessment of community services in attracting and retaining immigrants in the South Okanagan Valley (British Columbia, Canada) with policy recommendations. *Journal of Rural and Community Development*, 7(2), 72-97.
19. Drolet, J., & Robertson, J. (2011). Settlement experiences of family class immigrants in a small city: Kamloops, British Columbia. *Metropolis British Columbia Working Paper Series*, (11-19), p. 1-59. Tiré de <http://mbc.metropolis.net/assets/uploads/files/wp/2011/WP11-19.pdf>
20. El-Assal, K., & Goucher, S. (2017). L'immigration au Canada atlantique : Vers un avenir prospère [PDF file]. Tiré de [https://www.conferenceboard.ca/temp/a97bf2fa-41ac-4ace-b14e-a3b8be193377/9138\\_Immigration%20to%20Atlantic%20Canada\\_RPT.pdf](https://www.conferenceboard.ca/temp/a97bf2fa-41ac-4ace-b14e-a3b8be193377/9138_Immigration%20to%20Atlantic%20Canada_RPT.pdf)
21. Esses, V. M., Hamilton, L. K., Bennett-AbuAyyash, C., & Burstein, M. (2010). Caractéristiques d'une collectivité accueillante [fichier PDF]. Tiré de <http://p2pcanada.ca/files/2013/01/Caracteristiques-dune-collectivite-accueillante.pdf>
22. Eurostat. (2001). Why do people migrate? Statistics in focus. *Population and social conditions, theme*, 3(1), Catalogue. No. KS-NK-01-001-EN-I
23. Evra, R., & Prokopenko, E. (2019). Base de données longitudinales sur l'immigration (BDIM) Rapport technique, 2016 Tiré de <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-633-x/11-633-x2018019-fra.htm>.
24. Fang, T., Sapeha, H., & Neil, K. (2018). Integration and retention of refugees in smaller communities. *International Migration*, 56(6), 83-99. doi:10.1111/imig.12517
25. Gadsby, L., & Samson. (2016). Strengthening rural Canada: Why place matters in rural communities [fichier PDF]. Tiré de [https://www.decoda.ca/wp-content/uploads/Strengthening-Rural-Canada\\_Final.pdf](https://www.decoda.ca/wp-content/uploads/Strengthening-Rural-Canada_Final.pdf)
26. George, G., Selimos, E. D., & Ku, J. (2017). Welcoming initiatives and immigrant attachment: The case of
27. Ghosh, S. (2014). A passage to Canada: The differential migrations of South Asian skilled workers to Toronto. *Journal of International Migration and Integration*, 15(4), 715-735. doi:10.1007/s12134-013-0298-0

28. Gibson, R., Bucklaschuk J., & Annis R. C. (2017). Working together: Collaborative response to welcoming newcomers in Brandon, Manitoba. In G. T. Bonifacio & J. L. Drolet (Eds.), *Canadian perspectives on immigration in small cities* (pp. 35-54). Springer.
29. Goodbrand, H. (2016). Regionalization of immigrant settlement in Ontario: Exploring experiences of small and medium sized reception centres. Retrieved from Ryerson University Library Digital Repository <https://digital.library.ryerson.ca/islandora/object/RULA%3A5592>
30. Gouvernement du Canada. (2017). Carte présentant les communautés d'accueil et les prestataires de services. Tiré de <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/refugies/bienvenue-refugies-syrien/carte-presentant-communautes.html>
31. Gouvernement du Canada. (2019). Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord : Au sujet du Programme pilote Tiré de <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/programme-pilote-immigration-rurale-nord/au-sujet-de.html>
32. Gouvernement de l'Ontario. (2016) Une nouvelle orientation : stratégie ontarienne en matière d'immigration rapport d'étape 2016. Tiré de <https://www.ontario.ca/fr/page/une-nouvelle-orientation-strategie-ontarienne-en-matiere-dimmigration-rapport-detape-2016>
33. Hamel, J., & Mackie, C., & Bailey, M. (2019). The changing face of rural Prince Edward Island. *Atlantic Research Group on Economics of Immigration, Aging and Diversity Newsletter*, p. 3-5. Tiré de <https://smu.ca/webfiles/ARGEIAD-Newsletter-Jan2019Issue.pdf>
34. Hanson, N., & Barber, P. G. (2011). Why stay? An ethnographic analysis of the settlement decisions in a small atlantic centre. *Atlantic Metropolis Centre Working Paper Series, 2011(35)*, p. 1-23. Tiré de [http://community.smu.ca/atlantic/documents/MetropolisWorkingPaper-HansonandGardinerBarber\\_001.pdf](http://community.smu.ca/atlantic/documents/MetropolisWorkingPaper-HansonandGardinerBarber_001.pdf)
35. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2019). Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord : Au sujet du Programme pilote. Tiré de <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/programme-pilote-immigration-rurale-nord/au-sujet-de.html>
36. Irshad, H. (2013) Attracting and retaining people to rural Alberta: A list of resources & literature review [fichier PDF]. Tiré de [https://www1.agric.gov.ab.ca/\\$Department/deptdocs.nsf/all/csi14329/\\$FILE/Attracting-and-Retaining-people.pdf](https://www1.agric.gov.ab.ca/$Department/deptdocs.nsf/all/csi14329/$FILE/Attracting-and-Retaining-people.pdf)
37. Jackson, W. (2012). Understanding the cultural adaptation experiences of immigrants to rural and small town Newfoundland [fichier PDF]. Tiré de [https://www.ope.gov.nl.ca/pe/whatweredoing/cbr\\_reports/22UnderstandingCulturalAdaptation.pdf](https://www.ope.gov.nl.ca/pe/whatweredoing/cbr_reports/22UnderstandingCulturalAdaptation.pdf)
38. Khan, B., & Labute, B. (n.d.) Attracting and retaining immigrants in rural areas: A review of the literature [fichier PDF]. Tiré de [http://waynecaldwell.ca/Projects/workingwithimmigrants/LitReview%20Rural%20Immigration%20Project%20FINAL%20\(FEB4\).pdf](http://waynecaldwell.ca/Projects/workingwithimmigrants/LitReview%20Rural%20Immigration%20Project%20FINAL%20(FEB4).pdf)
39. Lewis, N. M. (2010). A decade later: Assessing successes and challenges in Manitoba's provincial immigrant nominee program. *Canadian Public Policy*, 36(2), 241-264. doi:10.3138/cpp.36.2.241

40. Lichter, D. T. (2012). Immigration and the new racial diversity in rural America. *Rural Sociology*, 77(1), 3-35. Doi:10.1111/j.1549-0831.2012.00070.x
41. Local Immigration Partnership Renfrew and Lanark. (2012). The rural mosaic: Building on strengths & seizing opportunities [fichier PDF]. Tiré de <http://p2bcanada.ca/wp-content/blogs.dir/1/files/2012/09/Strategic-Direction-package-LIP-Renfrew-Lanark.pdf>
42. Newbold, K. B. (2011). Migration up and down Canada's urban hierarchy. *Canadian Journal of Urban Research*, 20(1), 131-149.
43. Newcomer Centre of Peel. (2017). Look for employment. Tiré de <https://www.ncpeel.ca/index.php/services/look-for-employment>
44. OCASI. (2012). Making Ontario home: Une étude des services d'établissement et d'intégration pour les immigrants et les réfugiés [fichier PDF]. Tiré de [https://www.ocasi.org/downloads/OCASI\\_MOH\\_FRENCH.pdf](https://www.ocasi.org/downloads/OCASI_MOH_FRENCH.pdf)
45. Ministère des Finances de l'Ontario. (2017). Faits saillants du recensement : Feuille de renseignements 1. [fichier PDF] Tiré de <https://www.fin.gov.on.ca/fr/economy/demographics/census/cenhi16-1.pdf>
46. Parkin, A. (2018). A different Ontario: Population: Where and with whom do Ontarians live [fichier PDF]. Tiré de [https://mowatcentre.ca/wp-content/uploads/publications/172\\_ADO\\_population.pdf](https://mowatcentre.ca/wp-content/uploads/publications/172_ADO_population.pdf)
47. Parkin, A. (2019). A different Ontario: Immigration: Ontario's uneven success [fichier PDF]. Tiré de [https://mowatcentre.ca/wp-content/uploads/publications/182\\_ADO\\_immigration.pdf](https://mowatcentre.ca/wp-content/uploads/publications/182_ADO_immigration.pdf)
48. Ryan, J. (2019). From big to small: Insights into migration to rural New Brunswick. *Atlantic Research Group on Economics of Immigration, Aging and Diversity Newsletter*, p. 3-5. Tiré de <https://smu.ca/webfiles/ARGEIAD-Newsletter-Jan2019Issue.pdf>
49. Sapeha, H. (2015). Explaining variations in immigrants' satisfaction with their settlement experience. *Journal of International Migration and Integration*, 16(4), 891-910. doi:<http://dx.doi.org.proxy1.lib.uwo.ca/10.1007/s12134-014-0371-3>
50. Statistique Canada. (2011). Estimations démographiques annuelles : régions infraprovinciales De 2005 à 2010. Revues et périodiques 91-214-X. Tiré de <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/catalogue/91-214-X>
51. Statistique Canada. (2016a). Dictionnaire, Recensement de la population, 2016 Région rurale Tiré de <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/ref/dict/geo042-fra.cfm>
52. Statistique Canada. (2016b). Statistique Canada, recensement de la population, totalisation personnalisée (Programme de données sur les collectivités)
53. Statistique Canada. (2017a). Recensement en bref : Les logements au Canada. [fichier PDF]. Tiré de <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/as-sa/98-200-x/2016005/98-200-x2016005-fra.cfm>
54. Statistique Canada. (2017c). Immigration et diversité ethnoculturelle : faits saillants du Recensement de 2016 [fichier PDF]. Tiré de <https://www150.statcan.gc.ca/n1/fr/daily-quotidien/171025/dq171025b-fra.pdf>

55. Statistique Canada. (2018). RMR et AR : définition détaillée Tiré de <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/92-195-x/2011001/geo/cma-rmr/def-fra.htm>
56. Teixeira, C., & Drolet, J. (2016). Settlement and housing experiences of recent immigrants in small- and mid-sized cities in the interior of British Columbia [fichier PDF]. Tiré de <http://p2pccanada.ca/files/2016/01/Settlement-and-Housing-Experiences-of-Recent-Immigrants.pdf>
57. United Conservative Party (2019). Making immigration work for Alberta. 25 février 2019. [https://unitedconservative.ca/Article?name=UCPNews\\_Feb252019](https://unitedconservative.ca/Article?name=UCPNews_Feb252019)
58. Valade, M. Y. (2017). Trapped in the big city? Re-thinking regionalization of immigration. *Ryerson Journal of Policy Studies*, 1, 34-56. Tiré de <https://www.ryerson.ca/content/dam/policystudies/journal/2017/Valade-Trapped-in-the-Big-City-5.pdf>
59. Voyer, A. (2015). Multiculturalism as the normative context of immigrant reception: Somali immigrant inclusion in Lewiston, Maine. *Journal of Intercultural Studies*, 36(5), 544-563. doi:10.1080/07256868.2015.1072911
60. Walton-Roberts, M. W. (2011). Immigration, the university and the welcoming second tier city. *Journal of International Migration and Integration*, 12(4), 453-473. doi:10.1007/s12134-011-0187-3
61. Wiginton, L. (2013). Canada's decentralized immigration policy through a local lens: How small communities are attracting and welcoming immigrants [fichier PDF]. Tiré de <http://www.ruralontarioinstitute.ca/file.aspx?id=4d84222f-a28b-4cad-a3a911ca89b65eddc>
62. Wilson, M. (n.d.). Proactive immigration recruitment to Thunder Bay: Potential strategies and solutions [fichier PDF]. Tiré de <http://commonvoicenorthwest.com/wordpress/wp-content/uploads/2017/06/CVNW-Proactive-Immigrant-Recruitment-to-Thunder-Bay.pdf>
63. Zefi, C. (2019). The northern attraction series: Identifying Northern Ontario's strengths and weaknesses in the attraction and retention of newcomers [fichier PDF]. Tiré de [https://www.northernpolicy.ca/upload/documents/publications/commentaries-new/commentary-zefi\\_newcomers-2-en.pdf](https://www.northernpolicy.ca/upload/documents/publications/commentaries-new/commentary-zefi_newcomers-2-en.pdf)



**FORUM DES  
POLITIQUES  
PUBLIQUES**