

COMBLER L'ÉCART ENTRE  
L'IMMIGRATION URBAINE ET  
RURALE AU CANADA POUR UN  
**ÉTABLISSEMENT  
EQUILIBRÉ**



**ACTION  CANADA**

DÉVELOPPER LE LEADERSHIP POUR L'AVENIR DU CANADA



# À PROPOS DES AUTEUR.E.S



**Amanda Affonso** (Calgary, Alberta) est stratège à Enbridge et a passé sa carrière à contribuer à la politique énergétique et environnementale du Canada. Bénévole dévouée dans sa collectivité, elle a récemment dirigé la construction de la première patinoire communautaire extérieure accessible de l'Alberta. Mme Affonso est une dirigeante visionnaire, une bâtisseuse d'équipe et une leader communautaire.

**Nabeel Ahmed** (Milton, Ontario) est consultant en gestion à Toronto et travaille sur des enjeux de politique technologique. Il possède une expérience de la recherche sur les politiques et de l'engagement communautaire dans les villes intelligentes, l'entreprise sociale et le développement international au Canada, au Pakistan et au Kirghizistan. M. Ahmed possède une formation en urbanisme, en administration publique et en gestion d'entreprise. En tant que président du Tessellate Institute, un institut de recherche caritatif musulman, il reste également actif dans la documentation et la recherche sur la collectivité musulmane canadienne.

**Lisa Beaucage** (Smiths Falls, Ontario) est originaire de la Première Nation des Chippewas de Nawash. Elle est également agente de police à Ottawa et travaille à la section des relations entre les ressources et la diversité, en charge des relations avec les Autochtones. Mme Beaucage est engagée dans la communauté autochtone en tant que bénévole à la fois pour la section autochtone du Conseil sur l'équité et pour la Indigenous Women's Safety Table. Elle est également titulaire d'une maîtrise en études autochtones canadiennes de l'Université Trent.

**Véronique Fournier** (Québec, Québec) est une candidate au doctorat en relations internationales (Université Laval et Katholieke Universiteit Leuven) dotée d'une expérience multidisciplinaire en tant qu'avocate et conseillère en entreprise. Dotée d'un fort esprit d'équipe, Mme Fournier est une rassembleuse, activement engagée dans le développement de meilleures relations entre la science et la politique pour améliorer la diversité dans la gouvernance environnementale et pour renforcer l'engagement citoyen chez les jeunes.

**Kevin Wasko** (Swift Current, Saskatchewan) est urgentologue et gestionnaire de la Saskatchewan Health Authority. Il est passionné par l'amélioration de la qualité des services en clinique et a mené un changement à grande échelle dans le système de santé de la Saskatchewan.

**Wendi Zhou** (Brossard, Québec) est analyste des politiques à Santé Canada. Titulaire d'un doctorat en ingénierie, elle possède de l'expérience dans les domaines de la science, de la santé et de la politique sportive internationale. Mme Zhou travaille à créer des possibilités pour les jeunes, et particulièrement pour les groupes sous-représentés, dans les domaines des STIM, du bateau-dragon, et bien plus.

# REMERCIEMENTS

Nous tenons à souligner que dans le cadre du programme de Fellowship d'Action Canada, nous avons eu l'occasion d'étudier sur les territoires traditionnels des Autochtones, des Premières Nations et des Métis à travers le Canada.

Nous remercions notre mentore Janice McDonald d'avoir mis sa sagesse, son expérience et sa gentillesse au service de notre équipe, de ce rapport et de notre apprentissage. Nous n'oublierons jamais son rappel à être AUDACIEUX.EUSES et PERTINENT.E.S.

Nous remercions les Canadiens et Canadiennes et les futurs Canadiens et Canadiennes que nous avons rencontrés et interviewés dans le cadre de ce rapport et de la bourse. L'ouverture et la volonté de partager leurs points de vue, avis et expériences ont contribué à éclairer nos opinions, notre recherche et nos recommandations.

Nous remercions Action Canada pour cette formidable occasion de voyager à travers le Canada et d'apprendre directement des collectivités. Nous tenons à remercier Anna Jahn, Jonathan Perron-Clow, Komlanvi Dodjro, les conseillères et les mentors.e.s du programme de nous avoir poussés à nous dépasser, de nous avoir motivés et d'avoir affiné nos compétences en matière de politiques.

Ce rapport se fonde sur le travail extraordinaire déjà accompli par tant de personnes et constitue une base pour continuer à faire avancer l'immigration au Canada.



# AVERTISSEMENT

Le présent projet a été entrepris dans le cadre du programme Fellowship Action Canada offert en partenariat par le FPP et Action Canada. Les points de vue, opinions, positions et stratégies présentés ici sont exclusivement ceux des auteurs et ne reflètent pas forcément ceux de leur employeur ou leur université, du FPP, d'Action Canada, de la Fondation Action Canada ou du gouvernement du Canada. Le FPP, Action Canada, la Fondation Action Canada et le

gouvernement du Canada ne font aucune déclaration quant à l'exactitude, l'exhaustivité, la fiabilité, la non-violation des droits de propriété intellectuelle ou l'actualité des informations présentées dans le présent rapport et ne sauraient être tenus responsables de toute erreur ou omission dans ces informations ou des pertes, coûts, blessures ou dommages qui pourraient découler de l'affichage, l'utilisation ou la publication du présent rapport.

# TABLE DES MATIÈRES

<b>RÉSUMÉ</b>	05
<b>DÉFINITIONS</b>	07
<b>APERÇU</b>	08
<b>NOTRE DÉFI</b>	09
<b>MÉTHODOLOGIE</b>	11
Cadre conceptuel	11
Études de cas	13
<b>DIAGNOSTIC</b>	15
Le contexte canadien	15
Réponses en matière de politiques : Distribution et dévolution du pouvoir	18
Facteurs facilitants et barrières	21
Canevas consolidé lié à l'établissement	24
Problèmes et attentes	25
Produits et services	25
Créateurs de gains et solutions	26
<b>DISCUSSION</b>	32
Lacunes des services d'établissement	32
<b>RECOMMANDATIONS</b>	37
<b>CONCLUSION</b>	42
<b>ANNEXE I : FACTEURS FACILITANTS ET BARRIÈRES</b>	45
<b>ANNEXE II : RECOMMANDATIONS</b>	46
<b>ANNEXE III : BIBLIOGRAPHIE</b>	51
<b>ANNEXE IV : PERSONNES INTERVIEWÉES</b>	53





# RÉSUMÉ

**S**i le Canada est un pays d'immigrant.e.s, il est aussi, majoritairement, un pays d'immigrant.e.s urbains. Or, c'est à l'extérieur des plus grandes villes canadiennes que les immigrant.e.s et leurs compétences, leur créativité et leurs investissements sont le plus nécessaires. Ce rapport pose la question : pourquoi si peu d'immigrant.e.s s'établissent-ils/elles dans les petits et moyens centres de population au Canada, et comment pouvons-nous les encourager à le faire?

Plus d'un Canadien ou Canadienne sur cinq est né à l'étranger<sup>1</sup> et les immigrant.e.s jouent un rôle essentiel dans notre économie en comblant les écarts dans notre main-d'œuvre, en contribuant à l'assiette fiscale et en dépensant de l'argent pour les biens, le logement et le transport.

L'augmentation de l'espérance de vie et les faibles taux de fécondité ont contribué au vieillissement de la population et de la main-d'œuvre, entraînant de graves risques de non-satisfaction des besoins du marché du travail et de baisse de qualité des services publics<sup>1</sup>. Les immigrant.e.s constituent un élément important de la solution à ce défi. Cependant, les régions rurales et les petits et moyens

centres de population, qui ont le plus besoin que leur population augmente, rencontrent des difficultés pour attirer et intégrer les nouveaux arrivant.e.s. Les petites collectivités offrent également un ensemble unique d'avantages qui ne sont pas toujours compris ou mis en valeur; une collectivité de petite taille peut fournir une expérience d'établissement plus intégrée qui donne au nouvel arrivant.e un sentiment de sûreté, de sécurité et d'appartenance.

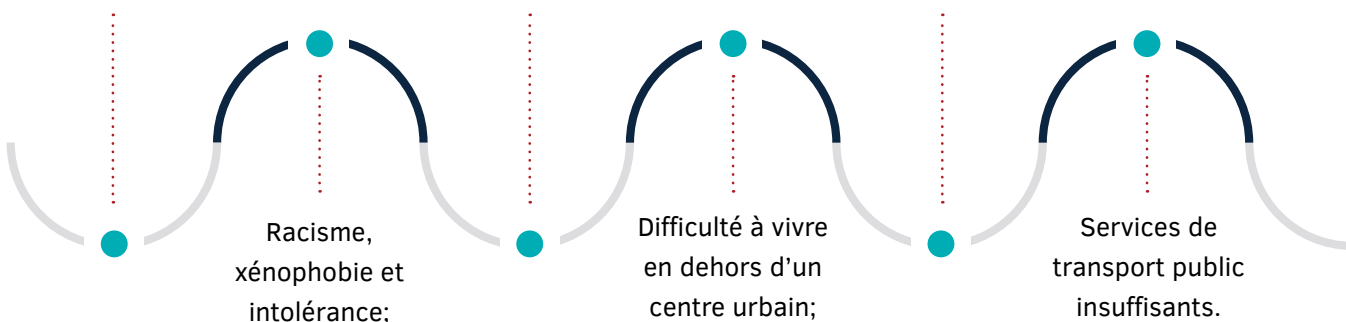
Ce rapport, basé sur 38 entrevues réalisées à travers le pays à l'automne 2021, utilise un outil structuré – le canevas de proposition de valeur – pour recenser les besoins des nouveaux arrivant.e.s, en plus des barrières à l'intégration qu'ils/elles rencontrent pour s'établir à l'extérieur des grands centres de population urbains. Six études de cas portant sur les petits et moyens centres de population (définis comme des régions comptant une population de 1 000 à 100 000 personnes) illustrent les difficultés et les attentes des immigrant.e.s. Bien que les organismes et les acteurs.rices d'établissement offrent divers produits et services comme solutions et créateurs de gains, plusieurs lacunes empêchent encore la création d'un environnement accueillant où les immigrant.e.s peuvent s'établir et se sentir chez eux/elles.

## Parmi les principales lacunes recensées au cours de notre recherche, on note :

Manque de liens sociaux et de réseau de soutien, et sentiment d'isolement;

Possibilités d'emploi limitées, sous-emploi, et barrières à la reconnaissance des titres de compétences étrangers;

Logement insuffisant; et



Pour combler ces lacunes, nous avons formulé certaines recommandations pour aider les collectivités à aborder l'établissement et la rétention des immigrant.e.s comme étant l'affaire de toute la collectivité. Les prestataires de services d'établissement, les gouvernements, les employeurs.euses et les membres de la collectivité doivent s'unir dans une approche coordonnée pour rendre une collectivité réellement accueillante pour tou.te.s.

## Voici nos principales recommandations, dont la plupart s'appliquent à plusieurs parties prenantes :



Utiliser des outils d'évaluation pour évaluer les lacunes actuelles et identifier des solutions ciblées;



Créer une table de concertation municipale sur l'immigration;



Mobiliser les prestataires de services et les employeurs.euses dans tous les aspects de l'immigration;



Élaborer une stratégie de lutte contre le racisme;



Mettre en œuvre un programme de mentorat pour les immigrant.e.s;



Tirer parti de la technologie;



Subventionner des solutions de logement;



Fournir des options de transport accessibles;



Encourager les incitatifs à long terme par les employeurs.euses; et



Promouvoir les attraits et les services locaux.

# DÉFINITIONS

## RÉGION MÉTROPOLITAINE DE RECENSEMENT (RMR) :

Zone économiquement intégrée et spatialement contiguë formée par une ou plusieurs municipalités adjacentes sur et autour d'un centre de population (appelé le noyau). Une RMR doit avoir une population totale d'au moins 100 000 personnes et son noyau doit compter au moins 50 000 personnes d'après les données ajustées du Programme du Recensement de la population précédent<sup>2</sup>.

## IMMIGRANT.E ÉCONOMIQUE :

Cette catégorie comprend les immigrant.e.s qui ont été sélectionnés pour leur capacité à contribuer à l'économie canadienne parce qu'ils/elles peuvent répondre aux besoins en matière de main-d'œuvre, posséder et gérer ou mettre sur pied une entreprise, investir une somme importante, créer leur propre emploi ou répondre à des besoins provinciaux ou territoriaux précis en matière de main-d'œuvre<sup>3</sup>.

## IMMIGRANT.E :

Personne qui est, ou qui a déjà été, un immigrant.e reçu ou résident.e permanent<sup>4</sup>.

## CENTRES DE POPULATION :

Régions comptant une population d'au moins 1 000 personnes et une densité de population de 400 personnes ou plus par kilomètre carré. Ensemble, les centres de population et les régions rurales couvrent l'ensemble du Canada<sup>5</sup>. Les centres de population sont classés en trois groupes, selon la taille de leur population :



les petits centres de population comptent une population de 1 000 à 29 999 personnes;



les centres de population moyens comptent une population de 30 000 à 99 999 personnes; et



les grands centres de population urbains comptent une population de 100 000 personnes et plus.

## RÉFUGIÉ.E :

Cette catégorie comprend les immigrant.e.s qui ont reçu le statut de résident.e permanent en raison d'une crainte fondée de retourner dans leur pays d'origine. Cette catégorie inclut les personnes qui craignaient avec raison d'être persécutées pour des motifs liés à leur race, leur religion, leur nationalité, leur appartenance à un groupe social particulier ou leurs opinions politiques (réfugié.e.s au sens de la Convention de Genève), de même que les personnes qui ont subi des conséquences graves et personnelles en raison d'une guerre civile, d'un conflit armé ou d'une violation massive des droits de la personne<sup>3</sup>.

## RÉGION RURALE :

Toute région située à l'extérieur des centres de population. Ensemble, les centres de population et les régions rurales couvrent l'ensemble du Canada<sup>5</sup>.

## PETITE RÉGION MÉTROPOLITAINE :

Une région métropolitaine de recensement compte une population comprise entre 100 000 et 500 000 personnes<sup>2</sup>.



# APERÇU

Une immigration réussie ne se limite pas à attirer et à convaincre de nouveaux arrivant.e.s de s'installer ici, mais consiste également à les accueillir, à veiller à ce qu'ils/elles se sentent chez eux/elles et à leur donner la possibilité de s'épanouir.

Au cours des deux dernières décennies, les initiatives visant à recruter et à faire en sorte que des immigrant.e.s s'établissent à l'extérieur des grands centres de population urbains ont eu une efficacité variable<sup>6</sup>. Les modèles d'établissement des immigrant.e.s et les tendances de croissance de la population qui en découlent ne sont pas répartis uniformément dans tout le pays, et de nombreux petits et moyens centres de population ont du mal à retenir les nouveaux arrivant.e.s<sup>6</sup>. Avec la diminution et le vieillissement de la population, la baisse de la main-d'œuvre aura des répercussions importantes sur la prospérité du Canada<sup>7</sup>.

Dans ce rapport, nous présentons six études de cas illustrant l'établissement et la rétention des immigrant.e.s dans les collectivités de Brooks (Alberta), Frédéricton (Nouveau-Brunswick), Rimouski (Québec), Smiths Falls (Ontario), Swift Current (Saskatchewan) et Whitehorse (Yukon). Ces collectivités ont été choisies afin de mettre l'accent sur les enjeux liés à la rétention des immigrants à l'extérieur des grands centres de population urbains.

Nous avons examiné les programmes d'immigration et d'établissement, les facteurs d'attraction des

nouveaux arrivant.e.s et les expériences vécues par les immigrant.e.s. Pour ce faire, nous avons réalisé 38 entrevues avec des immigrant.e.s au Canada et d'autres parties prenantes, nous avons analysé les services offerts par les organismes d'établissement et d'autres organisations, et nous avons recensé la littérature sur le sujet.

Ce travail cible le niveau municipal et il vise à la fois à donner aux prestataires de services communautaires les moyens de contribuer à l'amélioration du soutien aux nouveaux arrivant.e.s et aux résident.e.s, à éclairer le secteur public pour relancer et soutenir les économies locales grâce à une main-d'œuvre renforcée par les immigrant.e.s, et à encourager le secteur privé à garder les bons employé.e.s grâce à des plans de rétention réfléchis. Le rapport identifie les facteurs facilitants et les barrières à la réussite de l'établissement et de la rétention à long terme des nouveaux arrivant.e.s à l'extérieur des grands centres de population urbains du Canada, et il formule des recommandations qui peuvent être adoptées par plusieurs parties prenantes.

L'importance de la qualité de vie est un thème particulièrement dominant : la culture, la collectivité et les relations aident les individus à se sentir intégrés. Favoriser un environnement d'inclusion et de diversité, tout en s'attaquant aux barrières telles que le racisme et la xénophobie, permettra aux villes de bien accueillir les nouveaux arrivant.e.s.





# NOTRE DÉFI

Le Canada a une population qui vieillit rapidement et un marché du travail serré en raison de la baisse des taux de fécondité et des niveaux de mortalité au cours des 40 dernières années<sup>7</sup>. Cela a entraîné des lacunes sur le marché du travail et une baisse de la consommation et de l'activité sur le marché du logement, qui sont essentielles à une croissance économique soutenue. Alors que la population du Canada a augmenté de 1,7 million de personnes pour atteindre plus de 35 millions de personnes de 2011 à 2016<sup>8</sup>, plus de 80 % de cette croissance est attribuée à l'immigration permanente et non permanente<sup>9</sup>.

Le gouvernement du Canada a déclaré que « les immigrant.e.s de la composante économique forment un pilier central de la reprise économique et de la réussite économique future du Canada; ils/elles sont instruits, comblent des pénuries ciblées de main-d'œuvre et de compétences, contribuent à l'innovation, à la croissance économique et à la diversité en milieu de travail et possèdent les compétences nécessaires pour s'intégrer rapidement au marché du travail canadien et s'y adapter<sup>10</sup> ».

L'immigration a donc des répercussions importantes sur le développement et l'entretien des infrastructures, l'innovation, le développement culturel et la prestation des services sociaux.

Environ 60 % des travailleurs.euses migrants arrivés entre 2006 et 2016 se sont établis dans les régions métropolitaines de recensement (RMR) de Montréal, Vancouver ou Toronto, avec un taux de rétention des nouveaux arrivant.e.s qui atteint 85 %, comparativement à un taux de rétention de seulement 58 % dans les petites régions métropolitaines<sup>11</sup>. Le déséquilibre de la répartition est encore plus prononcé à l'échelle provinciale; en 2019, 84,4 % de tous les immigrant.e.s se sont établis en Ontario, en Colombie-Britannique, en Alberta et au Québec<sup>9</sup>. De nombreuses collectivités situées à l'extérieur des grands centres de population urbains n'ont pas bénéficié similairement de la migration et ont continué à connaître un déclin démographique<sup>12,13</sup>, entraînant des pénuries sur le marché du travail<sup>14,15</sup> et une augmentation des coûts des services publics par habitant.e.

En réponse à ce déséquilibre, les gouvernements fédéral et provinciaux ont encouragé la migration à l'extérieur des grands centres de population urbains, notamment par le truchement de programmes régionaux tels que le Programme d'immigration au Canada atlantique, le Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord et l'immigration francophone, en plus des programmes des candidat.e.s des provinces. Cependant, bien que ces programmes aient réussi à attirer un nombre croissant d'immigrant.e.s dans les petits et moyens centres de population, leur rétention dans ces régions et leur établissement à long terme demeurent un défi.

Par exemple, le taux de rétention sur cinq ans des immigrant.e.s arrivés en 2014 n'était que de 42,4 % au Nouveau-Brunswick, comparativement au taux de rétention de 93,7 % de l'Ontario<sup>16</sup>. En fait, toutes les provinces et tous les territoires affichent des taux de rétention de 73 % ou moins, sauf l'Ontario, la Colombie-Britannique, l'Alberta et le Québec (par ordre décroissant).

Ces faibles taux soulignent la nécessité de services et de programmes d'établissement adéquats pour favoriser la rétention des immigrant.e.s, sans lequel.le.s les collectivités ne pourront pas répondre aux besoins de leur marché du travail. Notre défi consiste donc à élaborer des solutions en matière de politiques pour soutenir l'intégration et la rétention à long terme des immigrant.e.s à l'extérieur des grands centres de population urbains.

« Nous pensons que si nous inspirons le changement chez les travailleurs, il se répercutera dans la communauté et la rendra meilleure. »

*Sumayyah Emeh-Edu,  
vice-présidente,  
Gestion des talents,  
Canopy Growth*

# MÉTHODOLOGIE

## Cadre conceptuel

L'élaboration de solutions en matière de politiques d'établissement des immigrant.e.s qui reflètent les valeurs et les objectifs de la société canadienne moderne n'est qu'un de nos objectifs. Nous visons également à fournir un outil pratique que les organisations peuvent utiliser pour améliorer l'inclusion des nouveaux arrivant.e.s dans la société canadienne, à savoir un cadre conceptuel appelé le canevas de proposition de valeur (figure 1)<sup>17</sup>. Il aborde chaque étape du processus d'établissement comme une chaîne de valeur, depuis l'adoption de la politique à sa mise en œuvre efficace et localisée. Nous démontrons la valeur de ce canevas en l'utilisant pour évaluer ce qui se passe sur le terrain. En fin de compte, cette analyse illustre comment concevoir des stratégies efficaces pour assurer la réussite de l'établissement à long terme.

Le canevas sert de carte pour analyser l'adéquation entre les besoins des nouveaux arrivant.e.s et les services qui leur sont offerts, évaluant ainsi la proposition de valeur créée par les politiques publiques et les initiatives locales.

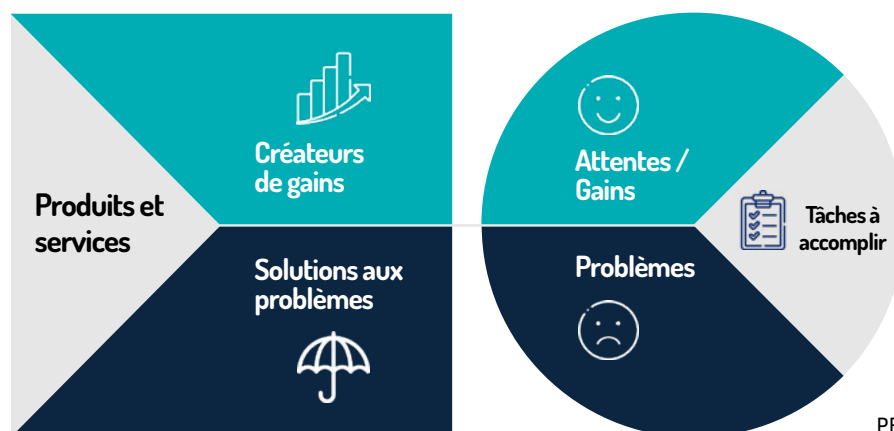


FIGURE 1 – CANEVAS DE PROPOSITION DE VALEUR <sup>17</sup>

### Canevas de proposition de valeur – Droite

- La tâche à accomplir est l'établissement satisfaisant à long terme des nouveaux arrivant.e.s à l'extérieur d'un grand centre de population urbain;
- Les attentes désignent les gains auxquels ils/elles s'attendent ou désirent avant, pendant et après l'établissement dans une nouvelle collectivité; et
- Les problèmes représentent des barrières qu'ils/elles rencontrent tout au long de leurs tentatives d'établissement.

### Canevas de proposition de valeur – Gauche

- Les produits et services illustrent ce qui est offert aux nouveaux arrivant.e.s en termes de programmes et de services d'établissement;
- Les créateurs de gains désignent les ressources qui leur procurent des avantages et des expériences positives; et
- Les solutions reflètent les initiatives qui éliminent ou atténuent les barrières à l'établissement.





Après avoir recensé les produits et services offerts aux nouveaux arrivant.e.s, nous pouvons évaluer comment ils créent des gains ou résolvent des problèmes. La structure du canevas permet ensuite de relier les attentes et les problèmes rencontrés à ceux que la proposition de valeur crée et résout respectivement. Grâce à ce processus, nous pouvons facilement reconnaître les besoins qui ne sont pas actuellement pris en compte ou satisfaits. Nous pouvons générer des appels concrets à l'action, en gardant à l'esprit l'adéquation de la proposition. Ce cadre visuel propose un langage commun pour communiquer entre les différents ordres de gouvernance (fédéral, provincial, municipal) et secteurs (public, privé, sans but lucratif), ainsi qu'avec le groupe cible.

Nous pouvons également identifier une multitude « d'objectifs à accomplir » car l'établissement implique de nombreuses tâches, responsabilités et actions variées. En divisant le travail à accomplir en plusieurs activités, nous pourrions obtenir plus de détails et une vision plus approfondie des besoins des nouveaux arrivant.e.s et des stratégies applicables.

Cependant, la focalisation actuelle sur une seule tâche propose un canevas consolidé qui facilite à la fois la compréhension de la proposition de valeur liée à l'établissement, ainsi qu'un point de départ commun de discussion entre les différentes collectivités.

Le canevas de proposition de valeur a été largement utilisé dans le monde des affaires, et adapté ici à un format utilisant une terminologie plus appropriée aux politiques publiques.

Le canevas tient compte des considérations complexes qui ont une incidence sur la prise de décision publique, et complète le processus en illustrant visuellement les résultats de l'analyse. Grâce à cette méthode innovante, le processus de développement garde le cap et structure les politiques et leur mise en œuvre autour du groupe cible : les nouveaux arrivant.e.s. L'utilisation du canevas avant le processus met l'accent sur ce qu'il faut apprendre sur les nouveaux arrivant.e.s et sur ce qui doit être testé dans la proposition de valeur, tandis que l'utilisation du canevas par la suite facilitera l'analyse et l'évaluation de l'adéquation de la proposition avec les besoins et les attentes des nouveaux arrivant.e.s.

# Études de cas

Pour soutenir notre recherche et aider à alimenter le canevas, nous avons réalisé six études de cas portant sur des petits et moyens centres de population à travers le Canada. Ces collectivités ne font partie d'aucune région métropolitaine de recensement, telle que définie par Statistique Canada<sup>5</sup>. Les collectivités étudiées sont : Brooks (Alberta), Fredericton (Nouveau-Brunswick), Rimouski (Québec), Smiths Falls (Ontario), Swift Current (Saskatchewan) et Whitehorse (Yukon). Leur population varie de 8 780 (Smiths Falls) à 58 220 personnes (Fredericton).



## CRÉER DES ESPACES : FREDERICTON (NOUVEAU-BRUNSWICK)

Sebastián est arrivé au Canada en tant qu'étudiant international péruvien, en vue d'obtenir sa maîtrise en urbanisme à l'Université McGill. Bien que Montréal soit une ville formidable, il a éprouvé de la difficulté à s'intégrer socialement. Plus tard, une occasion s'est présentée de déménager à Fredericton et il l'a saisie.

Après avoir décroché son premier emploi

en tant qu'urbaniste à la Ville de Fredericton, il a pu mettre à profit ses études et a finalement assumé le rôle d'agent de liaison avec la collectivité. Fort de son expérience et de sa passion, le travail de Sebastián s'est orienté vers l'immigration. En collaboration avec NouLAB, il a dirigé une initiative visant à créer des espaces pour l'engagement communautaire. Ce projet visait à créer des espaces d'interaction de longue durée pour les nouveaux arrivant.e.s : des lieux où les individus pouvaient partager et apprendre des cultures différentes, se parler et bâtir une communauté. Ces espaces comprenaient une Bibliothèque vivante et un Convo Café, qui ont tous deux été de formidables occasions de tenir des conversations significatives avec les membres de la collectivité et de créer des interactions approfondies entre les cultures.





## RECONNAÎTRE LA DIVERSITÉ : SMITHS FALLS (ONTARIO)

Comme le reconnaît volontiers le maire de Smiths Falls, Shawn Pankow, il y a beaucoup de travail à faire dans la ville pour reconnaître et accepter la diversité. C'est dans cette optique que M. Pankow et son conseil ont commandé une étude sur le racisme et la diversité dans la collectivité, demandant aux membres des minorités visibles et ethniques d'y participer, pour mieux comprendre les besoins de toute la collectivité.

Nous avons mené 33 entrevues, à distance et en présentiel, avec des parties prenantes de tous les centres de population recensés. Les parties prenantes incluaient des employé.e.s d'organismes d'établissement, des consultant.e.s en immigration, des dirigeant.e.s municipaux, des fonctionnaires aux niveaux municipal et provincial/territorial, la GRC et les forces de police locales, des entreprises privées, ainsi que des immigrant.e.s récents et non récents. Les intervieweurs.euses ont utilisé un ensemble de questions directrices pour déterminer les facteurs facilitants et les barrières dans les collectivités en question quant à l'établissement des immigrant.e.s. L'incidence du racisme et de la xénophobie a été délibérément abordée dans chaque entrevue.

Cinq entrevues contextuelles ont également été menées, en présentiel ou virtuellement, pour mieux comprendre et apprécier les facteurs facilitants et les barrières à l'établissement des immigrant.e.s à l'échelle nationale. Les personnes interrogées étaient des représentant.e.s d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, de l'Indice canadien de la migration et de l'inclusion, de la Fondation

canadienne des relations raciales, de l'Institut pour la citoyenneté canadienne et du Immigrant Employment Council of British Columbia.

Bien qu'une attention particulière ait été accordée à l'exploration du rôle que la xénophobie et le racisme jouent dans l'établissement à travers les géographies, les intervieweurs.euses ont cherché à découvrir d'autres barrières et facteurs facilitant l'établissement en dehors des grands centres urbains. La méthode utilisée pour découvrir les principaux facteurs facilitants et barrières était conforme à la théorie de base, selon laquelle la découverte a lieu par le truchement des entrevues plutôt que par une hypothèse prédéterminée. L'analyse inductive a déterminé les différents thèmes qui ont une incidence sur l'établissement dans ces contextes\*. Les intervieweurs.euses ont ensuite validé les thèmes recensés par l'analyse et les ont comparés à ceux identifiés par des travaux similaires dans la recension des écrits. Ces thèmes ont alimenté le canevas de proposition de valeur, qui a cerné les lacunes et les possibilités, créé des liens et aidé à formuler des recommandations.

\* Selon Patton, « l'analyse inductive implique la découverte de modèles, de thèmes et de catégories dans les données. Les résultats ressortent des données, grâce aux interactions de l'analyste avec les données, contrairement à l'analyse déductive où les données sont analysées selon un cadre existant<sup>18</sup> ».





# DIAGNOSTIC

## Le contexte canadien

La dynamique sociale et économique complexe et différente d'une région à l'autre a rendu impossible la mise en œuvre d'une approche unique en matière d'immigration, en particulier en dehors des grands centres de population urbains<sup>18</sup>. Au fil des ans, plusieurs programmes ont été lancés au Canada, avec plus ou moins de succès. Des études approfondies ont été réalisées tant au niveau communautaire que provincial, mais il existe très peu de recherches à l'échelle nationale sur l'immigration dans les petits et moyens centres de population au Canada<sup>19,20</sup>.

Malgré la nécessité pour les immigrant.e.s de s'y établir pour combler les pénuries de main-

d'œuvre, de nombreux petits et moyens centres de population ont du mal à retenir les nouveaux arrivant.e.s sur le long terme. Une recension des écrits existants démontre que cet échec peut être attribué en partie à un manque de soutien communautaire et à l'absence de sentiment d'appartenance pour les nouveaux arrivant.e.s, en plus des problèmes de racisme et de xénophobie<sup>20</sup>. Les Canadiens et Canadiennes ne sont peut-être pas aussi amicaux que le laissent penser les stéréotypes. Un rapport du Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration sur l'amélioration des services d'établissement au Canada a notamment souligné l'importance de l'intégration sociale comme pratique exemplaire clé dans l'établissement dans les régions rurales<sup>21</sup>.





## **Il fait froid ici : Leçons tirées de l'accueil perçu par les nouveaux arrivant.e.s à Brandon, au Manitoba (2021)**

Michelle Lam a exploré certains de ces enjeux en se focalisant sur le centre de population moyen de Brandon (Manitoba) et sur la différence de perception de l'amabilité des résident.e.s actuels et des nouveaux immigrant.e.s<sup>20</sup>. Bien que les résident.e.s actuels se considéraient amicaux et accueillants, les nouveaux arrivant.e.s n'étaient pas du même avis, beaucoup d'entre eux/elles ayant le sentiment d'être indésirables dans la collectivité. Les résident.e.s de longue date ne réalisaient pas que leurs propos étaient contradictoires; beaucoup se considéraient comme accueillants envers les immigrant.e.s tout en notant que les accents différents étaient gênants. L'article a conclu que la structure d'établissement actuelle est défavorable aux nouveaux arrivant.e.s, qui sont marginalisés et discriminés. Il a formulé également des recommandations axées sur une approche communautaire de l'établissement par le truchement de l'éducation en classe ainsi que dans la collectivité.

## **Chaque enfant du Brésil n'est pas une vedette du soccer : Explorer la race comme facteur dans l'offre de services aux immigrant.e.s à Truro, en Nouvelle-Écosse (2013)**

Grace McCaffrey a formulé des recommandations similaires en étudiant le petit centre de population de Truro (Nouvelle-Écosse)<sup>19</sup>. Elle a soutenu qu'une approche locale de l'éducation, de la visibilité, de l'acceptation et de l'assimilation est la façon dont les municipalités peuvent promouvoir et réaliser une immigration réussie et un établissement à long terme dans la collectivité. Grâce à ces quatre approches, Mme McCaffrey a ensuite affirmé que la collectivité elle-même doit être prête à transformer son état d'esprit en passant d'un jugement fondé sur des stéréotypes à l'acceptation de sa responsabilité à l'égard du racisme manifeste et invisible dans la collectivité. Évoquant l'histoire du privilège blanc dans les pays colonisés, elle a affirmé que les fondements du Canada reposent sur une idéologie raciale et que celle-ci se manifeste dans les comportements politiques et sociaux pour influencer la politique d'immigration et de multiculturalisme du Canada. Pour lutter contre les habitudes bien ancrées, les Canadiens et Canadiennes doivent s'engager à déployer des efforts concrets à tous les ordres de gouvernement, ainsi qu'au sein du grand public.





## **Au-delà de la grande ville** : Comment les petites collectivités du Canada peuvent attirer et retenir les nouveaux arrivant.e.s (2019)

En partenariat avec Voies vers la prospérité, Victoria Esses et Charlie Carter ont mené, pour le compte du Forum des politiques publiques, une étude de cas sur cinq petits et moyens centres de population en Ontario<sup>22</sup>. Les auteur.e.s ont analysé les données sur les taux de recrutement et de rétention des nouveaux arrivant.e.s et ont procédé à des consultations communautaires auprès des parties prenantes pour déterminer les domaines prioritaires. Les recommandations à court terme incluaient l'examen des politiques d'immigration actuelles, la planification et la stratégie communautaires, la promotion et le marketing, les programmes et les services, les commodités culturelles et religieuses, l'emploi, la diversité et l'inclusion, et l'immigration francophone. Les recommandations à long terme comprenaient l'examen de toutes les recommandations et catégories précédentes, ainsi que la mise en œuvre d'une stratégie en matière de logement, de transport et de garde d'enfants.

---

### **Expériences communautaires**

[Cliquez ici pour consulter les Profils des collectivités](#)





« On ne s'intègre pas au Canada, on s'intègre à une collectivité locale. »

*Patrick MacKenzie, directeur exécutif,  
Immigrant Employment Council of British Columbia*

## Réponses en matière de politiques : Distribution et dévolution du pouvoir

Au fil des ans, le gouvernement fédéral a lancé une série d'initiatives visant à attirer davantage de nouveaux arrivant.e.s dans les petites et moyennes collectivités et dans les régions rurales, en accordant progressivement aux gouvernements infranationaux une plus grande autonomie et un plus grand contrôle sur le processus d'immigration.

Un de ces programmes est le Programme des candidats des provinces, un programme d'immigration administré conjointement par le gouvernement fédéral, les provinces et les territoires, qui a contribué de manière décisive à modifier les tendances en matière d'immigration à l'extérieur des provinces traditionnellement populaires que sont l'Ontario, la Colombie-Britannique et le Québec. Grâce à plus de 60 volets d'immigration répartis dans 11 provinces et territoires, y compris des initiatives régionales/rurales comme le Programme pilote communautaire du Yukon,

les provinces et territoires peuvent désigner des personnes pour répondre aux besoins de leur marché du travail et encourager le développement économique régional<sup>23,24</sup>.

En mars 2017, après le lancement de la Stratégie de croissance pour l'Atlantique, le gouvernement fédéral a également lancé le Projet pilote d'immigration au Canada atlantique, qui visait à soutenir les provinces de l'Atlantique : le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse, Terre-Neuve-et-Labrador et l'Île-du-Prince-Édouard. Le projet pilote a été conçu autour de trois caractéristiques principales : un modèle axé sur les employeurs.euses, des exigences d'établissement pour les demandeurs.euses et une gouvernance multipartite avec diverses parties prenantes. Il a pris fin le 31 décembre 2021 et s'est transformé en Programme d'immigration au Canada atlantique après une évaluation positive montrant que les résultats attendus étaient atteints<sup>25</sup>.

Le projet pilote le plus récent est le Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord (PPICRN), qui est un programme communautaire conçu pour aider les petites collectivités à attirer des travailleurs. euses et des immigrant.e.s qualifiés. Onze collectivités ont été sélectionnées pour mettre en œuvre le PPICRN, à condition qu'elles comptent une population de 50 000 personnes ou moins et soient situées à une distance d'au moins 75 km du centre d'une région métropolitaine de recensement, ou comptent jusqu'à 200 000 personnes et soient considérées comme étant éloignées, selon l'indice d'éloignement de Statistique Canada<sup>26</sup>.

Le gouvernement mène également des initiatives pour accueillir et soutenir les nouveaux arrivant.e.s, notamment l'Initiative des communautés francophones accueillantes<sup>27</sup>, Liaisons Canada<sup>28</sup> et le Programme d'aide à la réinstallation<sup>29</sup>.

Fort du succès de ces programmes, le Programme des candidats municipaux (PCM) a été pensé pour s'assurer que l'immigration réponde mieux aux besoins régionaux uniques,

et pour encourager l'immigration dans les collectivités mal desservies<sup>23</sup>. Le PCM est un nouveau programme d'immigration économique qui a été confié au ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté du Canada (IRCC) en 2019 pour « permettre aux communautés locales, aux chambres de commerce et aux associations locales de travail de parrainer directement des immigrant.e.s permanents<sup>30</sup> ».

Le programme n'a pas encore été lancé, mais IRCC a mené des consultations publiques à son sujet en 2020, recueillant des avis sur les objectifs précis du PCM et les indicateurs de réussite. La majorité des réponses ont indiqué que le programme devrait porter sur l'augmentation du rôle des collectivités dans l'immigration, ainsi que sur la distribution des avantages de l'immigration aux collectivités mal desservies. Les principaux critères de sélection des collectivités devant participer au PCM étaient les pénuries de main-d'œuvre et l'expérience en matière d'accueil et de rétention des nouveaux arrivant.e.s. La mesure de succès la mieux notée du programme était le taux de rétention élevé dans les municipalités sélectionnées<sup>31</sup>.

« Les plus petites villes sont parfois à l'avant-garde pour essayer des choses novatrices afin d'attirer les nouveaux arrivant.e.s, parce qu'elles comptent sur les immigrant.e.s pour la croissance économique, surtout lorsque les Canadiens et Canadiennes ne sont pas qualifiés. »

*Paul Holley, directeur de recherche,  
Indice canadien de mesure de l'intégration*

## UNE HISTOIRE DE RÉUSSITE COMMUNAUTAIRE : MORDEN (MANITOBA)

Un bel exemple d'établissement communautaire réussi est le programme d'immigration de la ville de Morden, aujourd'hui reconnu dans le monde entier grâce au bouche à oreille. Située à une centaine de kilomètres au sud de Winnipeg, Morden est une petite ville en pleine croissance qui compte environ 15 000 personnes. Faisant face à une pénurie de main-d'œuvre et à une diminution de sa population, Morden a choisi d'attirer de manière proactive des travailleurs.euses qualifiés en offrant un soutien officiel aux nouveaux arrivant.e.s qui présentent une demande dans le cadre du Programme Candidats du Manitoba (PCM).

Lancée en 2012, leur initiative d'immigration pilotée par la collectivité réussit à la fois à reconstituer la main-d'œuvre locale et à retenir les nouveaux arrivant.e.s sur le long terme. Environ la moitié de la croissance démographique de Morden a été attribuée à l'immigration entre 2011 et 2016<sup>32</sup> et environ 80 % des travailleurs.euses restent dans la région<sup>33</sup>. Ce taux de rétention découle d'un processus de sélection robuste axé sur les personnes qui souhaitent faire partie d'une petite ville, ainsi que sur les services et l'assistance étendus fournis à l'arrivée.



Avant la sélection, les services d'établissement de Morden veillent à ce que les attentes soient claires et que les nouveaux arrivant.e.s aient une idée claire de ce que seront la collectivité et les emplois. Les nouveaux arrivant.e.s ne sont pas laissés à eux/elles-mêmes à leur arrivée. On s'occupe d'eux/elles. Cette touche personnelle importante n'est possible que grâce à la communauté très soudée d'une petite ville. La ville a également mis au point une boîte à outils d'accueil et d'inclusion que les employeurs.euses peuvent appliquer en milieu de travail et elle travaille avec des organisations communautaires pour fournir une assistance et des services supplémentaires. La création de liens est au cœur de la stratégie d'accueil de Morden et vise à mettre les nouveaux arrivant.e.s en relation avec d'autres nouveaux arrivant.e.s et avec la collectivité.

Parlant d'un rassemblement social de Noël organisé par l'église locale, Shelly Voth, coordonnatrice de l'immigration à la Ville de Morden, explique : « Ils/elles peuvent simplement se sentir connectés; ils/elles peuvent rencontrer des personnes qui vivent ici depuis un certain temps. Cela les aide à se faire des ami.e.s lorsqu'ils/elles arrivent à Morden... Nous invitons beaucoup d'autres personnes de la collectivité qui sont ici depuis plus longtemps, et c'est un excellent moyen d'aider les personnes à comprendre comment sont les nouveaux arrivant.e.s et quels sont les différents pays représentés. Les personnes qui viennent rencontrer les nouveaux arrivant.e.s se sentent toujours vraiment enrichies en apprenant à connaître les personnes qui ont fait le pas courageux de déménager.<sup>34</sup> »

Morden veille à ce que les nouveaux arrivant.e.s correspondent aux besoins des employeurs.euses de la ville, mais aussi à ce que l'accueil de la collectivité corresponde aux besoins des nouveaux arrivant.e.s : une stratégie à double sens qui s'est avérée très efficace.



# Facteurs facilitants et barrières

En s'appuyant sur les résultats de la recherche en contexte canadien, les thèmes récurrents liés à l'établissement des immigrant.e.s ont été recensés lors des entrevues menées auprès des membres de la collectivité dans chacun des six centres de population étudiés. Ces thèmes ont été qualifiés de facteurs facilitants, présentés au tableau 1, ou de barrières, présentées au tableau 2 (définis plus en détail à l'Annexe I). Ils ont ensuite été classés en fonction de leur fréquence globale dans l'ensemble des entrevues et du nombre de collectivités où la question a été soulevée dans au moins une entrevue.

**TABLEAU 1 : FACTEURS FACILITANTS PAR FRÉQUENCE**

Facteur facilitant	Fréquence totale	Fréquence dans la collectivité
Création de liens sociaux / intégration à l'ensemble de la collectivité	11	5
Réseau de soutien solide	9	4
Possibilités d'emploi	6	5
Bon endroit pour élever une famille	6	3
Sûreté / sécurité	5	3
Facilité de navigation	4	3
Accès aux centres religieux	4	2
Leadership local	3	3
Coût abordable	2	2

Le facteur favorable le plus fréquemment évoqué est le sentiment d'appartenance ou, en d'autres termes, l'intégration dans la collectivité. Cet élément a été présenté comme le facteur clé d'un établissement réussi. L'existence d'un solide réseau de soutien social est un autre facteur déterminant. Les possibilités d'emploi ont également occupé une place importante. Plusieurs résident.e.s ont également indiqué que leur collectivité offrait un environnement sûr et constituait un bon endroit pour élever une famille.

**TABLEAU 2 : BARRIÈRES PAR FRÉQUENCE**

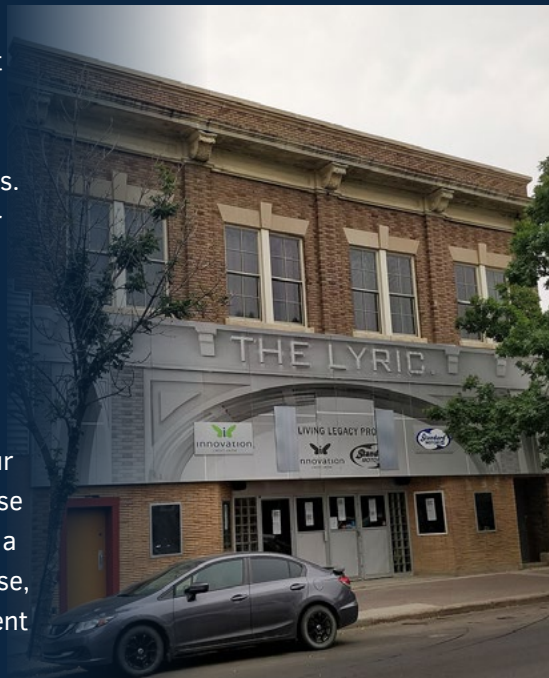
Facteur facilitant	Fréquence totale	Fréquence dans la collectivité
Racisme / xénophobie et intolérance	11	5
Inconfort à vivre à l'extérieur d'un centre urbain	9	4
Sous-emploi / barrières à la reconnaissance des titres de compétences étrangers	6	5
Logement insuffisant	6	3
Accès inadéquat aux possibilités d'éducation	5	3
Accès inadéquat aux soins de santé	4	3

« Réaliser que le Canada se construit à travers la diversité et que mettre de l'avant les uns au détriment des autres ne servira personne. »

*Julien Munganga, intervenant, Accueil et intégration Bas-Saint-Laurent (AIBSL)*

## EXCLUSION INVOLONTAIRE : SWIFT CURRENT (SASKATCHEWAN)

Icasiana, une mère immigrée des Philippines, a décrit son expérience en matière d'établissement à Swift Current et de bénévolat à l'école de ses enfants. Elle a évoqué des conversations amicales mais superficielles avec d'autres parents. Personne n'a intentionnellement voulu lui donner le sentiment qu'elle n'était pas la bienvenue. Cependant, plusieurs parents, nés et ayant grandi au Canada et membres de longue date de la collectivité, n'avaient pas conscience de la situation. La familiarité qui se dégagait de leurs relations et les discussions qu'ils/elles avaient sur des expériences communes a poussé Icasiana à se sentir subtilement exclue des conversations. Elle a involontairement eu l'impression d'être une intruse, ne s'est pas sentie bienvenue dans l'environnement et a finalement limité son bénévolat à l'école.



Le racismisme, la xénophobie et l'intolérance ont été régulièrement présentés comme des barrières à la réussite d'un établissement. Bien que l'on ait souvent relevé que ce problème est subtil, systémique ou sous-jacent, il a été universellement reconnu dans les six centres de population, mais pas dans toutes les entrevues réalisées. Le sous-emploi et les barrières à la reconnaissance des titres de compétences étrangers sont une autre barrière qui a souvent été évoquée. On a mentionné dans plusieurs entrevues que les personnes quittent souvent les petits ou moyens centres de population pour faire évaluer leurs titres de compétences dans les grands centres de population urbains et finissent par y rester. Le logement insuffisant a été mentionné par huit personnes interrogées dans quatre

collectivités, faisant allusion soit au manque de logement en général, soit à l'abordabilité du logement. La difficulté à vivre à l'extérieur d'un centre urbain, l'accès insuffisant aux soins de santé et le transport public insuffisant ont également été mentionnés dans plusieurs collectivités. En ce qui concerne la difficulté à vivre à l'extérieur d'un centre urbain, plusieurs personnes interrogées ont décrit le choc culturel que vivent certains nouveaux arrivant.e.s lorsqu'ils/elles passent d'une ville de plusieurs millions d'habitant.e.s à une ville de quelques milliers de personnes. Enfin, les préoccupations concernant l'accès insuffisant aux soins de santé allaient de l'accès aux services de soins primaires de base à l'accès aux services spécialisés, tels que ceux pour un enfant présentant des besoins spéciaux.

« La ville de Brooks compte de 35 % à 40 % de minorités visibles, alors qu'il y a 30 ans, nous aurions été sous la barre des 10 %. L'immigration a été rapide. Nous sommes la communauté la plus diversifiée du pays par habitant. Plus de 100 langues sont parlées ici. »

*Barry Morishita, maire de Brooks*

## L'EMPLOI CRÉE DES LIENS DANS UNE COLLECTIVITÉ : BROOKS (ALBERTA)

Ce sont les possibilités économiques qui lient les immigrant.e.s à Brooks (Alberta). Une importante usine de conditionnement de la viande fournit de nombreux emplois à la collectivité. Le Programme des travailleurs étrangers temporaires a permis à l'usine d'embaucher des immigrant.e.s et des réfugié.e.s pour les postes à pourvoir. Malgré les difficultés rencontrées, cette initiative a également entraîné l'élaboration de nombreuses approches innovantes pour retenir les nouveaux arrivant.e.s dans la collectivité et maintenir la compétitivité de l'usine de conditionnement. Les personnes à charge des employé.e.s peuvent également bénéficier d'avantages tels que les frais de scolarité pour l'enseignement postsecondaire.

## Canevas de proposition de valeur liée à l'établissement

Les six centres de population étudiés se caractérisent par un large éventail de géographies, de profils démographiques, de marchés du travail et de réalités socioéconomiques. Néanmoins, un certain nombre de thèmes sont ressortis de façon constante tout au long des entrevues, ce qui a permis de compléter les résultats de recherche tirés des écrits publiés. Malgré la diversité de leurs circonstances, la plupart des nouveaux arrivant.e.s au Canada partagent de nombreux objectifs et défis similaires : ils/elles cherchent un emploi, un logement et une collectivité dans laquelle ils/elles peuvent s'établir sur le long terme.

Le canevas de proposition de valeur est un outil utilisé pour présenter les résultats de l'étude de cas consolidée (figure 2), tout en mettant l'accent sur le travail à accomplir : l'établissement à long terme et satisfaisant des nouveaux arrivant.e.s à l'extérieur des grands centres de population urbains. Les papillons adhésifs soulignent le processus de développement dynamique, qui permet de déplacer, d'ajouter ou de retirer facilement des idées au fur et à mesure que nos connaissances et circonstances évoluent.



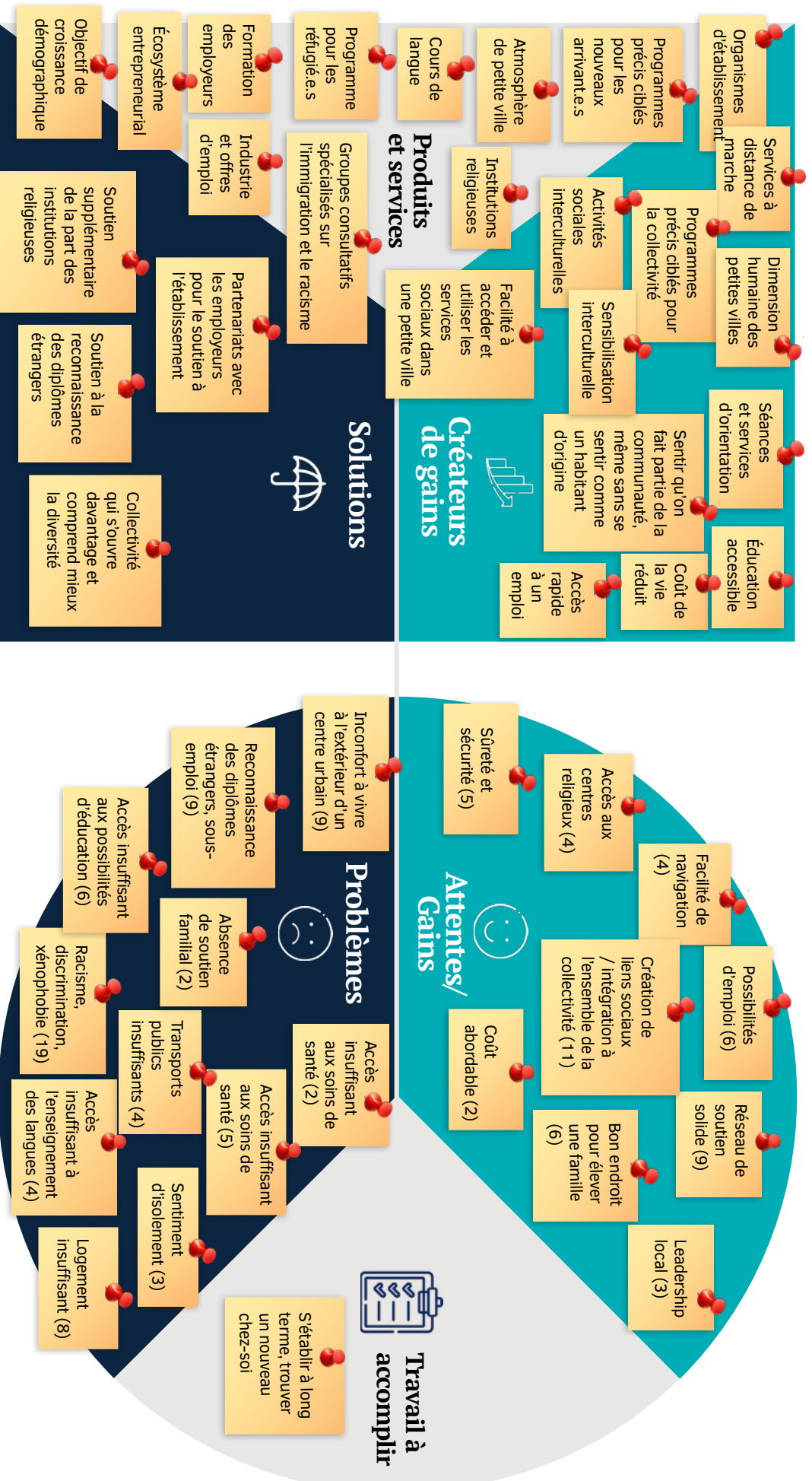
FIGURE 2 - CANEVAS DE PROPOSITION DE VALEUR CONSOLIDÉ

## Proposition de valeur

- L'établissement, l'inclusion et l'intégration à long terme de façon efficace et agréable des nouveaux arrivant.e.s en tant que résident.e.s dans les collectivités canadiennes non urbaines

## Groupe cible

- Nouveaux arrivant.e.s internationaux



## Problèmes et attentes

Les thèmes de barrières et de facteurs facilitants (appelés respectivement problèmes et attentes) décrits plus haut sont développés pour alimenter le canevas. Les thèmes les plus fréquemment soulevés sont présentés dans le canevas, mettant ainsi en évidence les bonnes pratiques et la recherche secondaire qui peuvent être partagées avec d'autres collectivités, et exposant les principales lacunes non comblées par les offres de services actuelles.

## Produits et services

Chaque problème ou attente est lié à un produit ou service offert aux nouveaux arrivant.e.s, et qui représente des solutions et les créateurs de gains. Les services d'établissement varient considérablement selon les collectivités.

Plusieurs personnes interrogées ont indiqué qu'elles avaient choisi de vivre dans un petit ou moyen centre de population précisément en raison de sa petite taille : les possibilités d'emploi y étaient plus nombreuses et leur ville recrutait et recherchait activement des immigrant.e.s en proposant des programmes ciblés et des services de soutien tels que des cours de langue, une formation professionnelle précise et des activités sociales interculturelles.

- Les organismes d'établissement jouent généralement le rôle de piliers en matière d'orientation, bien que certains soient très proactifs et servent de ressource centrale pour un grand nombre d'immigrant.e.s, tandis que d'autres sont plus limités et moins fréquemment consultés, voire inactifs.

- Les employeurs.euses sont d'importants prestataires de services, particulièrement dans les petites collectivités où les organismes d'établissement ont une capacité limitée, et pour les immigrant.e.s économiques.
- Les prestataires de services sociaux caritatifs, les groupes communautaires et les institutions religieuses peuvent jouer un rôle essentiel pour de nombreux nouveaux arrivant.e.s.
- Les universités locales ou autres établissements d'enseignement attirent beaucoup d'immigrant.e.s, comme c'est le cas à Whitehorse (Yukon) et à Fredericton (Nouveau-Brunswick), principalement sous la forme d'étudiant.e.s internationaux, et offrent leur propre soutien spécialisé en matière d'établissement.

« Nous devons leur donner une raison de nous choisir, avant qu'ils/elles ne nous donnent l'occasion de les choisir. »

*Patrick MacKenzie, directeur exécutif, Immigrant Employment Council of British Columbia*

# Créateurs de gains et solutions

Une analyse des créateurs de gains et des solutions permet de déterminer en quoi les produits et services existants répondent aux besoins du groupe cible. Les tableaux 3 et 4 fournissent des exemples de créateurs de gains ou de solutions pour chaque attente ou problème ressenti par les nouveaux arrivant.e.s et soulignent des exemples de lacunes qui subsistent pour répondre à chaque attente ou problème.

**TABLEAU 3 – ATTENTES, CRÉATEURS DE GAINS ET ÉCARTS**

ATTENTES (FACTEURS FACILITANTS)	CRÉATEUR DE GAINS	ÉCARTS
Création de liens sociaux / intégration à l'ensemble de la collectivité	Programmes culturels tels que les festivals et les marchés de Noël (Rimouski)	Nécessité d'efforts continus, car le sentiment d'appartenance dépend fortement des relations interpersonnelles et de l'acceptation dans les contextes professionnels et personnels
Réseau de soutien solide	Grande communauté d'étudiant.e.s internationaux (Fredericton)	Manque de possibilités de loisirs et de divertissement pour les étudiant.e.s internationaux
Possibilités d'emploi	Possibilités de formation sur la diversité et l'équité pour les gestionnaires (Smiths Falls)	La capacité limitée des organismes d'établissement à ne mettre les immigrant.e.s en contact qu'avec des emplois peu qualifiés, souvent précaires, qui ne correspondent pas à la qualification et aux besoins des immigrant.e.s
Bon endroit pour élever une famille	Frais de scolarité pour les enfants offerts par le principal employeur (Brooks) Activités pour enfants (Swift Current)	Manque de présentations ou de liens avec des possibilités de loisirs conviviaux pour les familles (comme le camping) malgré les nombreuses possibilités (Whitehorse)
Sécurité	Sentiment de sécurité des résident.e.s lorsqu'ils/elles se rendent à n'importe quel endroit dans la ville (Fredericton)	Le racisme et la discrimination entraînent des sentiments d'insécurité qui ne sont pas faciles à gérer
Facilité de navigation	Facilité d'orientation et d'accès aux différentes parties de la ville en très peu de temps ou d'effort (Swift Current)	Manque de permis de conduire chez les nouveaux arrivant.e.s ou incapacité à s'offrir un véhicule
Accès aux centres communautaires	Facilité de trouver rapidement des personnes partageant les mêmes convictions et possibilité de rejoindre une communauté	Prolifération de la xénophobie, de l'islamophobie, de l'antisémitisme et d'autres formes de haine contre les minorités religieuses
Partenariat local	La proactivité des leaders communautaires énergiques qui agissent comme des mentor.e.s, des guides et des ponts pour accueillir les nouveaux arrivant.e.s dans une collectivité	Les limites de la dépendance à l'égard des individus, la sous-estimation et le manque de reconnaissance des ponts les plus importants (un esprit communautaire avec une culture de soutien est plus durable)
Abordable	Abondance d'emplois et faible coût de la vie (Swift Current)	Transport public inadéquat et difficultés d'accès aux possibilités d'emploi ou de logement



« Ce que j'ai appris au cours de mes recherches, c'est que l'inclusion signifie avoir un accès égal aux mêmes opportunités. »

*Paul Holley, directeur de recherche, Indice canadien de mesure de l'intégration*

Le canevas de proposition de valeur consolidé démontre que les organismes d'établissement sont généralement en mesure de fournir aux nouveaux arrivant.e.s des informations de base sur la collectivité d'accueil, notamment en ce qui concerne les cartes, le transport public, les services sociaux disponibles et les tâches essentielles (p. ex. l'obtention d'un permis de conduire). Ces organismes jouent également un rôle essentiel en aidant les nouveaux arrivant.e.s à se constituer une communauté, notamment en les mettant en contact avec d'autres nouveaux arrivant.e.s – ce qui constitue en soi une expérience partagée très forte. Des liens se tissent de manière informelle lors de séances d'orientation et d'activités communes telles que les programmes de formation professionnelle et les cours de langue. Ces liens peuvent également être développés de manière plus intentionnelle pendant des événements culturels et des célébrations, tels que les concours de sculpture de citrouilles à l'Halloween et les marchés de Noël, qui offrent aux nouveaux arrivant.e.s des occasions supplémentaires de créer des liens avec les résident.e.s de longue date. À Rimouski, l'une des 14 villes officielles du Québec accueillant des réfugié.e.s, l'organisme local d'établissement gère un programme visant à améliorer la connaissance et la compréhension de la diversité culturelle dans la collectivité. L'organisme organise également des activités sociales interculturelles pour réunir les membres de la collectivité locale et les nouveaux arrivant.e.s pour qu'ils/elles partagent leurs cultures respectives.

L'emploi est évidemment une question importante pour les immigrant.e.s. Les organismes d'établissement peuvent offrir des services pour les aider à acquérir des compétences en matière d'emploi, à rédiger leur curriculum vitae, à trouver et à postuler des emplois dans la collectivité. Les employeurs, pour leur part, s'avèrent être des facilitateurs.rices essentiels, ayant souvent une influence directe non seulement sur la situation économique et la stabilité des revenus des immigrant.e.s, mais aussi sur la qualité de leur vie sociale. À Brooks (Alberta), par exemple, une entreprise locale paie les frais de scolarité des enfants de ses employé.e.s, ce qui les incite à rester. Dans d'autres collectivités locales, comme à Smiths Falls (Ontario), un employeur local offre une formation aux gestionnaires pour les aider à soutenir le processus d'établissement de leurs employé.e.s et leur apprendre à s'adapter aux différences culturelles.



## L'INCLUSION FACILITÉE PAR L'EMPLOYEUR : SMITHS FALLS (ONTARIO)

Smiths Falls est une petite ville située à seulement 80 km au sud-ouest d'Ottawa. Elle compte une population de 8 780 personnes selon le recensement de 2016. Selon le maire Shawn Pankow, la ville fondée en 1854 à la suite de la construction du canal Rideau et des passages ferroviaires est devenue une voie de passage entre Toronto, Kingston et Ottawa. Elle a connu un essor avec l'ouverture de l'usine de la société Hershey en 1963 et s'est transformée en plaque tournante de la fabrication et de la distribution du fait de son emplacement stratégique et de sa capacité à offrir le transport par voie maritime, routière ou ferroviaire. En 2008, la fermeture de l'usine Hershey a coïncidé avec un certain nombre de fermetures qui ont entraîné la perte d'emploi de 40 % de la main-d'œuvre et une dépendance encore plus grande à l'égard de l'aide sociale dans une économie locale déjà en difficulté.

Transportons-nous en 2014, lorsque Canopy Growth, une société de cannabis, a annoncé qu'elle avait racheté l'ancienne usine de la société Hershey et qu'elle cherchait à étendre ses activités. M. Pankow espérait que Smiths Falls deviendrait la « capitale canadienne du pot » et aurait une approche touristique similaire à celle de la région viticole dans

le comté de Prince Edward, soulignant que le rappeur mondialement connu Snoop Dogg avait visité l'usine en 2018 pour promouvoir l'entreprise et la ville. Canopy Growth estime qu'elle emploie actuellement entre 900 et 1 000 personnes de Smiths Falls et des environs.

La vice-présidente de l'équité, de la diversité et de l'inclusion, Sumayyah Emeh-Edu, la vice-présidente de la gestion des talents, Cathy Jung, et le chef des relations avec le gouvernement et les parties prenantes, Sean Webster, ont partagé leur plan pour aider à faire de Smiths Falls et de Canopy Growth un partenariat diversifié et inclusif pour tou.te.s. Les trois dirigeant.e.s ont convenu que le logement et le transport public constituent toujours un défi majeur dans leur processus d'attraction de talents, qui inclut le recrutement dans les universités et les collèges du Canada. Ce recrutement prend également en compte la population diversifiée pour maintenir un processus d'embauche équitable et une formation obligatoire pour les gestionnaires dans l'optique de la politique d'équité, de diversité et d'inclusion de l'entreprise. Comme l'indique Sumayyah Emeh-Edu : « Nous croyons que si nous inspirons le changement dans la main-d'œuvre, il se répercutera dans la collectivité et en fera un meilleur endroit. »

Les institutions religieuses jouent également un rôle clé, car elles procurent un sentiment de familiarité et constituent un lieu où une communauté préexistante se réunit fréquemment, permettant aux nouveaux arrivant.e.s d'échanger des expériences et des informations. Grâce à des services religieux réguliers et à des célébrations de jours saints tels que les fêtes semestrielles de l'Aïd dans les masjids, les nouveaux arrivant.e.s

peuvent rencontrer d'autres membres de la même tradition religieuse et échapper au sentiment d'isolement.

Les services fournis par ces diverses institutions ne constituent pas seulement des créateurs de gains, ou des facteurs facilitants, mais aussi des solutions, en éliminant les diverses barrières auxquelles les nouveaux arrivant.e.s font face.

**TABLEAU 4 – PROBLÈMES, SOLUTIONS ET ÉCARTS**

<b>PROBLÈMES (BARRIÈRES)</b>	<b>SOLUTIONS</b>	<b>ÉCARTS</b>
Racisme / xénophobie et intolérance	Formation multiculturelle pour les employeurs.euses, engagement avec le programme des villes interculturelles européennes (Rimouski)	Sensibilisation culturelle à long terme (ce processus est long, et il faut déployer des efforts considérables pour faire accepter les nouveaux arrivant.e.s dans une collectivité qui n'y est pas habituée)
Difficulté à vivre à l'extérieur d'un centre urbain	Liens sociaux aidant les personnes à se sentir plus à l'aise dans un environnement inconnu	Difficultés à comprendre et à se préparer à vivre dans des collectivités rurales, étant donné la diversité des types de collectivités
Sous-emploi / barrières à la reconnaissance des titres de compétences étrangers	Reconnaissance des titres de compétences étrangers facilitée par l'organisme d'établissement auprès des organismes officiels (Whitehorse)	Nécessité d'un examen approfondi (les organismes sont limités dans leur capacité à faciliter ce processus)
Logement insuffisant	Liste des fournisseurs.euses de logements tenue à jour par les organismes (Whitehorse)	Variation et insuffisance des informations accessibles (les nouveaux arrivant.e.s peuvent avoir besoin d'un soutien plus précis); options et disponibilité de logements limitées
Accès insuffisant aux possibilités d'éducation	Informations disponibles sur les établissements d'enseignement et les possibilités de formation	Information insuffisante (les nouveaux arrivant.e.s ont besoin de conseils et souvent d'un soutien financier pour planifier et examiner les possibilités d'éducation)
Accès insuffisant aux soins de santé	Informations fournies par les organismes d'établissement sur les soins de santé à proximité	Installations et services de soins de santé limités dans les petites collectivités (les nouveaux arrivant.e.s ne peuvent pas bénéficier de soins de santé publics tant qu'ils/elles n'ont pas passé trois mois dans un endroit)



**TABLEAU 4 – PROBLÈMES, SOLUTIONS ET ÉCARTS**

PROBLÈMES (BARRIÈRES)	SOLUTIONS	ÉCARTS
Transport public insuffisant	Laissez-passer de transport en commun offerts par les organismes d'établissement (Fredericton)	Options de transport public limitées dans les zones périphériques; permis de conduire obligatoire, peut être difficile à obtenir
Accès insuffisant à l'enseignement des langues	Cours d'anglais langue seconde (ALS) et Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC) offerts par les organismes d'établissement	Limites des cours de langue, qui mettent l'accent sur les compétences rudimentaires et l'utilisation quotidienne (les nouveaux arrivant.e.s ont besoin de compétences linguistiques avancées et adaptées à un emploi pour accéder aux occasions économiques)
Sentiment d'isolement	Tentatives de relier les communautés existantes de minorités visibles aux nouveaux arrivant.e.s (Smith Falls)	Manque de soutien dédié (les services d'établissement ne peuvent pas dépendre exclusivement de bénévoles)
Accès insuffisant aux services de garde d'enfants	Services de garde d'enfants fournis aux nouveaux arrivant.e.s qui cherchent à s'établir dans une nouvelle collectivité	Limitation des services de garde d'enfants à seulement quelques heures par jour; services culturellement inadaptés
Manque de soutien familial	Possibilités offertes aux nouveaux arrivant.e.s de communiquer régulièrement avec les membres de leur famille, où qu'ils/elles se trouvent	Difficultés pour les membres de la famille venant de l'étranger d'obtenir des visas de tourisme ou de visite et de rendre visite à leurs proches ou de vivre avec eux/elles, ce qui peut aggraver l'isolement

Une des principales barrières auxquelles font face les nouveaux arrivant.e.s est la difficulté à trouver un emploi rémunéré, particulièrement un emploi correspondant à leurs compétences et à leur expérience. Bien que l'histoire des médecins conduisant des taxis semble avoir été racontée à outrance, une étude de 2012 a révélé que les immigrant.e.s étaient en effet largement surreprésentés parmi les chauffeurs.euses de taxi, et que plus de la moitié d'entre eux/elles possédaient des diplômes postsecondaires et étaient probablement surqualifiés pour ce travail<sup>35</sup>. Le sous-emploi a été présenté comme l'une des principales priorités pour de nombreux organismes d'établissement dans les collectivités étudiées, preuve que des programmes de formation à l'emploi sont nécessaires. Cependant, ces programmes de formation ne peuvent fournir qu'un soutien limité et ne disposent pas du soutien spécialisé dont les professions hautement qualifiées ont besoin.

Un enjeu connexe est le défi de la reconnaissance des titres de compétences étrangers. Bien que les organismes d'établissement facilitent le processus, ils ne peuvent en assurer un examen approfondi, en partie parce que le processus de reconnaissance est décentralisé et non coordonné<sup>36</sup>. Selon la profession et la nécessité d'évaluation, les immigrant.e.s peuvent s'adresser à un ou plusieurs des types d'organismes suivants : (1) les services provinciaux et territoriaux d'évaluation des titres de compétences, (2) les organismes réglementaires ou professionnels, (3) les établissements d'enseignement, et (4) les employeurs.euses<sup>36</sup>. Ces organisations dévalorisent souvent systématiquement les titres de compétences étrangers<sup>37</sup>, faisant preuve de ce qui a été qualifié de nouvelle « taxe d'entrée », répétant la politique canadienne d'exclusion et de racisme à l'égard des immigrant.e.s chinois en vigueur il y a moins d'un siècle<sup>38</sup>.

## L'ÉTABLISSEMENT DES NOUVEAUX ARRIVANT.E.S COMPORTE DEUX VOLETS : BROOKS (ALBERTA)

Les organismes d'établissement jouent un double rôle, à la fois dans la préparation de la collectivité et dans l'établissement des nouveaux arrivant.e.s. Selon Mohammed, des services d'immigration de Brooks & County, seuls 40 % des nouveaux arrivant.e.s ont accès aux organismes d'établissement. Si tous les immigrant.e.s accédaient à leurs services, ils ne seraient pas capables de répondre à la demande compte tenu des niveaux de financement et de ressources. De nombreux nouveaux arrivant.e.s parviennent à créer des liens avec des personnes de leurs communautés d'origine. Par exemple, les nouveaux arrivant.e.s somaliens se rapprochent d'autres Somalien.ne.s dans les quartiers établis. L'accent doit être mis sur une véritable intégration et sur la mise en relation des nouveaux arrivant.e.s avec l'ensemble de la collectivité afin de créer un véritable sentiment d'appartenance.

Les nouveaux arrivant.e.s ont fait état d'une certaine difficulté à vivre à l'extérieur des environnements urbains, soulignant les défis que représentent l'isolement et le manque de soutien familial. Les activités sociales et les possibilités d'interaction culturelle offertes par les organismes d'établissement, les universités, les groupes de la diaspora et les institutions religieuses sont cruciales pour aborder et répondre à ces problèmes, mais elles sont en soi insuffisantes. Les relations sociales ne se construisent pas facilement, particulièrement dans les petits et moyens centres de population où les nouveaux arrivant.e.s ne se fondent pas facilement dans la masse et ne sont souvent pas préparés aux rythmes de la vie quotidienne à l'extérieur des environnements urbains.

Le manque d'accès aux commodités et aux services sociaux est un problème récurrent pour de nombreux immigrant.e.s, et donc une préoccupation majeure pour les organismes et les acteurs.rices de l'établissement. Ils/elles excellent dans la fourniture d'informations,

souvent très à jour, sur les endroits où les nouveaux arrivant.e.s peuvent trouver un logement, inscrire leurs enfants à l'école, accéder aux soins de santé ou acquérir des compétences linguistiques. Cependant, ils/elles n'offrent que la première étape, et l'accès à ces services prend en effet du temps et pourrait bénéficier d'un soutien dédié pour naviguer dans la bureaucratie.

Les nombreux acteurs.rices de l'établissement peuvent également contribuer à lutter contre le problème du racisme, de la xénophobie et de l'intolérance dans diverses collectivités. Les activités sociales, les efforts de sensibilisation culturelle et les échanges interculturels organisés par les organismes d'établissement et les groupes communautaires peuvent grandement contribuer à réduire les risques de discrimination. Ces organismes peuvent également aider à mettre en relation les victimes de discrimination avec les organismes de défense des droits de la personne et les forces de l'ordre.



DÉVELOPPER LE LEADERSHIP POUR L'AVENIR DU CANADA  
BUILDING LEADERSHIP FOR CANADA'S FUTURE  
actioncanada.ca

# DISCUSSION

## Lacunes des services d'établissement

Pour les prestataires de services, les gains créés et les problèmes résolus par un service précis peuvent être considérés comme un succès. Cependant, le canevas nous pousse à aller plus loin et à vérifier non seulement si les services créent des gains ou résolvent des problèmes, mais aussi si ces gains et ces problèmes sont ceux qui comptent le plus pour les nouveaux arrivant.e.s.

Les lacunes désignent les manquements à la qualité ou à l'efficacité d'un service ou d'un produit pour créer les gains et résoudre les problèmes énumérés dans le profil des nouveaux arrivant.e.s. Elles peuvent généralement être regroupées en deux catégories : l'absence d'un service ou l'inadéquation de l'offre actuelle à répondre au besoin réel. Ces lacunes sont présentées par ordre d'importance pour les nouveaux arrivant.e.s en fonction de la fréquence de leur apparition lors des entrevues, pour chaque gain et problème ou en regroupant les gains et les problèmes correspondants.

La plupart des acteurs.rices de l'établissement et de la rétention des immigrant.e.s ont conscience de plusieurs barrières et facteurs facilitants clés, et cherchent généralement à fournir des services adaptés qui en tiennent compte. Cependant, bon nombre de ces services ne sont tout simplement pas suffisants, notamment pour des enjeux complexes tels que le développement d'un sentiment de collectivité et d'appartenance, l'emploi, le racisme et la discrimination, et l'abordabilité du logement.

Après les tableaux 3 et 4 ci-dessus, nous discutons des défis les plus importants révélés par notre analyse des entrevues avec les collectivités. Bon nombre de ces lacunes correspondent à celles recensées dans le Rapport sur l'amélioration des services d'établissement au Canada, notamment le manque de transport et de logement, le manque de services linguistiques, ainsi que l'importance et les limites des bénévoles actuels pour combler d'autres lacunes<sup>18</sup>.



## FAVORISER L'INTÉGRATION PAR L'ÉDUCATION : RIMOUSKI (QUÉBEC)



L'organisme d'établissement de Rimouski, Accueil et intégration Bas-Saint-Laurent (AIBSL), a lancé le programme Programme d'appui aux collectivités (PAC) qui consiste en une subvention de trois ans pour développer l'esprit d'acceptation et d'ouverture dans la collectivité. Parrainé par le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration du Québec, ce programme est axé sur l'éducation communautaire. De nombreux employeurs.euses, travailleurs.euses des organismes d'établissement et agent.e.s municipaux se rendent compte que les comportements racistes et discriminatoires découlent souvent de l'ignorance ou d'un manque de connaissances de la diversité multiculturelle. Par exemple, Moisson Québec, une banque alimentaire communautaire qui fournit de la nourriture aux immigrant.e.s nouvellement arrivés, a appris que le jambon était fabriqué à base de viande du porc et qu'il fallait respecter les nouveaux arrivant.e.s ayant des restrictions alimentaires. Ce projet pilote a changé d'approche : au lieu de demander aux seuls immigrant.e.s de faire plus d'efforts pour s'intégrer, il a donné à la collectivité elle-même les moyens, grâce à ses connaissances, de créer une expérience d'établissement accueillante et harmonieuse.

### Création de liens sociaux et réseau de soutien **ATTENTE** / sentiment d'isolement **PROBLÈME**

Les nouveaux arrivant.e.s signalent que les deux principaux gains qui influencent leur choix de s'établir à long terme sont le sentiment d'appartenance à une collectivité dans son ensemble et un réseau de soutien solide. Les entrevues nous ont permis de constater que ce sentiment d'appartenance et ce réseau de soutien dépendent fortement de la personnalité des employé.e.s des services d'établissement et de la culture locale, de l'ouverture et de l'expérience de la collectivité d'accueil.

Dans certaines villes, l'existence d'une communauté culturelle est un élément clé qui permet de créer ces gains. Par exemple, il existe une forte communauté philippine à

Whitehorse, où les nouveaux arrivant.e.s des Philippines peuvent plus facilement s'intégrer et développer un sentiment d'appartenance. Cependant, la plupart des petites villes ne peuvent pas compter sur la présence de groupes forts et diversifiés. Bien que de nombreuses localités conçoivent des activités sociales interculturelles, des programmes de mentorat ou même des programmes de formation communautaire, les personnes interrogées ont noté qu'il reste encore du travail à faire. Les personnes interrogées ont précisé qu'il faut plus de programmes, de fonds et d'opportunités de formation pour améliorer l'inclusion de la diversité dans la culture d'une ville.

## Racisme, xénophobie et intolérance **PROBLÈME**

Les personnes interrogées ont vécu des expériences contrastées en matière de racisme, de xénophobie et d'intolérance (regroupées ci-après sous le terme « racisme »). Dans une même ville, certaines personnes n'ont été témoins d'aucune forme de racisme, tandis que pour d'autres, il était omniprésent. Les écarts relevés s'expliquent en partie par le fait que le racisme est souvent plus subtil par rapport à l'agression ouverte dont on est parfois témoin dans les grands centres urbains. Dans certains cas, l'aide d'un caucasien.ne local a été sollicitée pour appeler les locat.eur.s pour une recherche de logement, afin d'éviter tout refus fondé sur le racisme. Un autre exemple est celui de la discrimination raciale à l'embauche ou pendant l'emploi. Le racisme se manifestait également par des salaires sous-payés ou un manque de respect de l'ancienneté en raison de la race lors de l'élaboration d'un horaire de travail.

Les barrières à la communication ont été évoquées lors des discussions sur ces sujets plus sensibles, notamment lorsqu'il s'agit de déterminer ce qui est considéré comme du racisme. On a également noté que les nouveaux arrivant.e.s ignorent leurs droits. Si certains

organismes d'établissement encouragent les nouveaux arrivant.e.s à signaler les cas de racisme, aucun canal officiel n'est mis à leur disposition et la peur des représailles est souvent dissuasive. Les organismes d'établissement ont également un mandat limité et peu de services disponibles pour aider les immigré.e.s à cerner et à aborder les enjeux auxquels ils/elles peuvent faire face. Deux organismes interrogés ont admis qu'ils n'étaient pas outillés pour répondre aux plaintes relatives aux droits de la personne ou aux crimes haineux, ce qui souligne l'importance de la collaboration avec les forces de l'ordre et les conseils des droits de la personne.

Si les dirigeant.e.s communautaires peuvent dénoncer le racisme et chercher à sensibiliser une collectivité peu habituée à des étrangers. ères culturellement différents, leurs actions peuvent avoir des répercussions limitées à court terme et peuvent certainement être éclipsées par des tendances culturelles et des sentiments politiques plus généraux. Cet enjeu constitue donc une lacune majeure, qui a des répercussions sur bon nombre d'attentes ou de problèmes auxquels font face les nouveaux arrivant.e.s, notamment leur sentiment d'appartenance, leur sécurité et la possibilité pour eux/elles de trouver des emplois satisfaisants.

« Quand on vous remarque, vous vous sentez remarqué, tant positivement que négativement. »

*Mohammed Hashim,  
directeur général, Fondation canadienne des relations raciales*

## Possibilités d'emploi **ATTENTE** / sous-emploi et barrières à la reconnaissance des titres de compétences étrangers **PROBLÈME**

Les nouveaux arrivant.e.s espèrent trouver un emploi correspondant à leurs titres de compétences et à leur expérience, tant pour eux/elles-mêmes que pour leurs familles. Les pénuries de main-d'œuvre dans les petits et moyens centres de population ont créé de multiples possibilités d'emploi. Toutefois, ce créateur de gains ne permet pas souvent de répondre au besoin de trouver un poste satisfaisant, ce qui est étroitement lié au problème du sous-emploi et aux barrières à la reconnaissance des titres de compétences étrangers. Bien que certains prestataires de services d'établissement (organismes, fonctionnaires fédéraux, etc.) offrent un soutien au processus de reconnaissance des titres de compétences, l'entreprise elle-même est très prohibitive, tant par ses résultats que par les démarches administratives qu'elle implique.

De nombreux nouveaux arrivant.e.s sont sous-employés et sont contraints d'occuper des emplois moins bien rémunérés alors qu'ils/elles sont des professionnel.le.s chevronnés. Les critères d'évaluation en matière de reconnaissance des titres de compétences gagneraient à être constamment révisés pour que les collectivités puissent bénéficier du potentiel inexploité des immigrant.e.s. Parmi les barrières, citons des délais longs, une documentation abondante requise, des répétitions ou redondances importantes et un manque de communication entre les entités administratives concernées.

## Difficulté à vivre à l'extérieur d'un centre urbain **PROBLÈME**

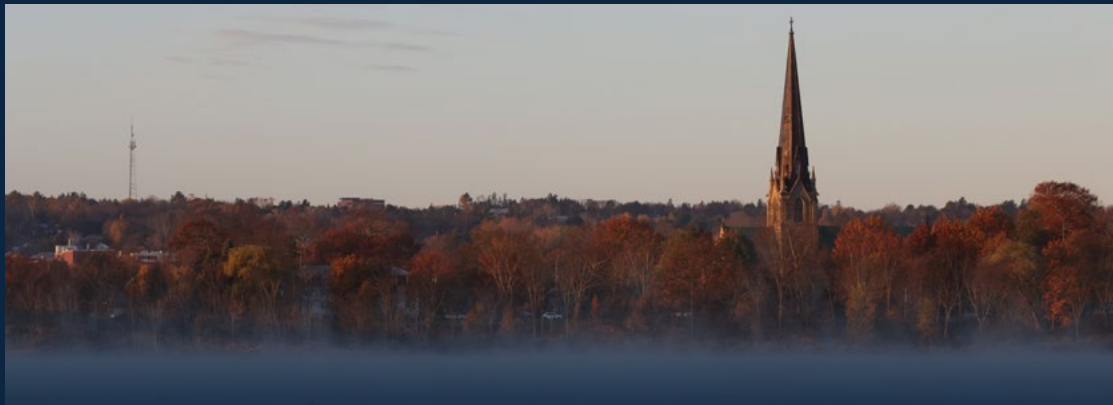
Les nouveaux arrivant.e.s internationaux peuvent provenir de divers milieux, notamment de grandes métropoles, où un environnement dynamique et stimulant caractérisait leur mode de vie. Les nouveaux arrivant.e.s ont exprimé un sentiment de difficulté soit pour eux/elles-mêmes, soit pour les membres de leurs familles, particulièrement les plus jeunes, en raison de leur établissement à l'extérieur d'un centre urbain. Les grandes villes offrent les avantages de l'anonymat et de la facilité d'intégration, ce qui n'est pas le cas dans les petites collectivités. Les immigrant.e.s, surtout s'ils et si elles sont racialisés, sont plus facilement reconnus comme des étrangers.ères. De plus, les petits et moyens centres de population ont souvent des possibilités de loisirs moins nombreuses et plus limitées, ce qui peut contribuer au choc culturel dans un nouvel environnement. Cet écart souligne l'importance de prendre en compte le rôle des activités et des infrastructures de loisirs dans la mise en place d'un environnement stimulant susceptible de contribuer à un sentiment d'appartenance et de solidarité.

« Je pense que lorsque vous êtes un.e étranger.ère si visible, vous avez beaucoup de pression pour vous conformer, vous intégrer, être gentil, et cette pression peut être oppressante... avoir la possibilité d'être remarqué ou invisible est un luxe que les gens recherchent. »

*Mohammed Hashim,  
directeur général, Fondation  
canadienne des relations raciales*



## TROUVER DES SOLUTIONS PAR L'ENTREMISE DE PARTENARIATS : RIMOUSKI (QUÉBEC)



L'organisme d'établissement de Rimouski a organisé une table de concertation sur l'immigration pour partager et proposer des solutions aux enjeux les plus pressants de la ville. Elle regroupe 12 organismes représentant les secteurs de l'éducation et de la santé, ainsi que les instances ministérielles et municipales. Cette initiative a notamment permis de répondre aux besoins en logements abordables des étudiant.e.s internationaux, à un moment où l'Université du Québec à Rimouski (UQAR) faisait face à une pénurie. L'UQAR a évoqué cet enjeu pressant lors de la table de concertation, ce qui a amené le cégep local à offrir une capacité de logement suffisante aux étudiant.e.s universitaires. Cette organisation intersectorielle dynamique a permis de trouver une solution efficace et rapide.

### Logement insuffisant

#### PROBLÈME

Dans au moins quatre des collectivités étudiées, les logements insuffisants et inaccessibles occupent une place importante. Bien qu'un organisme d'établissement puisse fournir la liste de fournisseurs.euses de logements et même aider une personne à choisir entre plusieurs options, il ne peut pas fournir les fonds nécessaires pour obtenir un logement ou faciliter l'admissibilité et l'obtention d'un prêt hypothécaire. Une grande partie des logements actuels ne sont tout simplement pas abordables pour les budgets serrés de la plupart des nouveaux arrivant.e.s. Les prestataires de services ne peuvent malheureusement qu'aider

à orienter les nouveaux arrivant.e.s et n'ont pas beaucoup de pouvoir pour s'engager dans les projets de construction, tandis que les mesures incitatives pour encourager les promoteurs à construire des logements moins luxueux sont insuffisantes.

La prévalence des écarts en matière d'accès aux commodités de base et aux services sociaux, tels que le logement, l'éducation, les soins de santé et le transport, souligne l'importance d'une planification coordonnée entre les différentes provinces et entités gouvernementales, particulièrement dans les domaines de l'aménagement du territoire, du développement économique communautaire, des soins de santé et des investissements dans l'éducation.

# YUKON FRUIT MARKET

## RECOMMANDATIONS

La réussite de l'établissement et de la rétention des immigrant.e.s est une affaire qui concerne l'ensemble des collectivités, impliquant les prestataires de services, les gouvernements, les employeurs.euses et les membres des collectivités. Dans la lettre de mandat du 16 décembre 2021 adressée au ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté du Canada, le premier ministre a demandé au ministre Sean Fraser de respecter 13 engagements précis<sup>27</sup>. Nous soutenons fermement ces engagements visant « à renforcer le système d'immigration et de réfugié.e.s du Canada, notamment en accueillant un plus grand nombre de nouveaux arrivant.e.s dans toutes les régions du pays, lequel.le.s contribueront à la relance économique du pays après la pandémie de COVID-19<sup>39</sup> ».

Bien que la liste complète soit détaillée à l'Annexe II, nous exposons ci-dessous nos 10 principales recommandations, qui représentent des domaines prioritaires clés et des occasions particulières pour les petites collectivités de se mettre en valeur.

### Utiliser des outils d'évaluation pour évaluer les lacunes actuelles et identifier des solutions ciblées



1 Notre principale recommandation s'appuie sur le thème de l'appartenance et de l'intégration à la collectivité dans son ensemble. Les petits et moyens centres de population ont la capacité unique de mettre en place des programmes hautement spécialisés et adaptés à leur collectivité respective. Des solutions efficaces peuvent être trouvées et mises en œuvre par les gouvernements municipaux grâce à l'utilisation d'outils, tels que le canevas de proposition de valeur, qui permet d'évaluer les écarts entre les besoins des nouveaux arrivant.e.s et les services offerts par les prestataires de services d'établissement existants. Le fait d'aborder les besoins en matière d'immigration de façon générale, tout en impliquant toutes les parties prenantes, permettra d'adopter une approche axée sur la collectivité et de s'assurer que les nouveaux arrivant.e.s et les collectivités locales en tirent parti.

## Organiser une table de concertation municipale sur l'immigration

2



Dans la continuité du thème de l'appartenance, toutes les parties prenantes

de l'immigration devraient participer à l'élaboration de solutions. La mise en œuvre par les gouvernements municipaux d'une table de concertation sur l'immigration implique de réunir tous les principaux prestataires de services, les membres de la collectivité et les nouveaux arrivant.e.s, afin d'élaborer des plans d'action locaux susceptibles de répondre aux besoins de toutes les parties.

## Mobiliser les prestataires de services et les employeurs.euses dans tous les aspects de l'immigration

3



L'immigration implique l'attraction, la sélection, l'établissement et la rétention des nouveaux

arrivant.e.s et représente un investissement important. En retour, les immigrant.e.s contribuent à stimuler la création d'entreprises, alimenter l'innovation, combler les besoins essentiels en main-d'œuvre et renforcer les collectivités. Les gouvernements municipaux devraient faire participer pleinement les prestataires de services et les employeurs.euses locaux en leur confiant des rôles importants dans le processus d'immigration, particulièrement l'immigration économique régionale, afin de trouver l'emploi qui convient aux nouveaux arrivant.e.s, comme l'indiquent les consultations du Programme des candidats des municipalités.

« Nous croyons fermement qu'il faut donner des opportunités aux gens. »

*Jim Middleton,  
directeur général,  
Northside Creators Market*



## Élaborer une stratégie de lutte contre le racisme

4



Une collectivité forte est inclusive et de nombreux nouveaux arrivant.e.s ont signalé des incidents de

racisme et de xénophobie. Les gouvernements municipaux devraient élaborer une stratégie polyvalente de sensibilisation au racisme et de lutte contre le racisme qui s'inspire de la Stratégie canadienne de lutte contre le racisme, et qui englobe la sensibilisation des nouveaux arrivant.e.s à leurs droits et aux lois qui les protègent au Canada, le rôle des organismes d'application de la loi dans l'accueil des nouveaux arrivant.e.s, des espaces sécuritaires pour des rapports accessibles, des forums permettant aux nouveaux arrivant.e.s de

partager leurs histoires, et la responsabilité des organismes dans la poursuite en justice des contrevenant.e.s.

## Mettre en œuvre un programme de mentorat pour les immigrant.e.s

5



Pour lutter contre le sentiment d'isolement et promouvoir un sentiment d'appartenance, les

prestataires de services devraient mettre en place des programmes de mentorat permettant de mettre en relation les nouveaux arrivant.e.s avec des immigrant.e.s établis de leur communauté culturelle, qui peuvent leur apporter le soutien et l'aide communautaire dont ils/elles ont tant besoin.

« Quand est-ce qu'on se sent vraiment chez soi ? Quand le regard des autres nous fait sentir ainsi. »

*Julien Munganga,  
intervenant, Accueil et intégration Bas-Saint-Laurent (AIBSL)*



## Tirer parti de la technologie

6



Les réseaux de soutien solides contribuent au sentiment d'appartenance à la collectivité et il existe une multitude de façons de les créer. La technologie est un excellent facilitateur qui permet de réunir de multiples parties. Les gouvernements municipaux, les prestataires de services et les membres de la collectivité devraient étendre l'utilisation des plateformes technologiques pour mettre les nouveaux arrivant.e.s en contact avec les ressources en matière de logement, d'emploi et d'autres services essentiels. L'application Welkom-U<sup>40</sup>, développée par un étudiant international de l'Université du Nouveau-Brunswick, en est un exemple.

## Subventionner des solutions de logement

7



Le logement, qui est l'un des principaux facteurs contribuant au choix du lieu d'établissement, est un problème croissant pour de nombreux immigrant.e.s. Les gouvernements municipaux et les prestataires de services devraient collaborer pour proposer des solutions de logement social, telles que la location-achat, et fournir des subventions temporaires aux nouveaux arrivant.e.s pour leur permettre d'accéder à des options de logement transitoire, afin de leur offrir une certaine stabilité initiale pendant qu'ils/elles cherchent un logement permanent.



## Fournir des options de transport accessibles

8



Bien que de nombreux petits et moyens centres de population ne disposent pas de ressources ou

n'ont pas besoin d'une infrastructure de transport public très développée, les nouveaux arrivant.e.s comptent souvent sur le transport public comme seul moyen de déplacement.

Les gouvernements municipaux devraient s'assurer que les nouveaux arrivant.e.s et même les gros employeurs.euses soient consultés lors de la conception et de la mise en œuvre de stratégies de transport public qui incluent l'engagement communautaire, afin de cerner les besoins prioritaires non satisfaits. L'utilisation du transport en commun peut être encouragée par la fourniture de passes temporaires gratuites ou à prix réduit aux nouveaux arrivant.e.s.

## Encourager les incitatifs à long terme par les employeurs.euses

9



Les petites collectivités sont souvent considérées comme de bons endroits pour élever une famille.

Ainsi, les stratégies à long terme doivent donc inclure des solutions axées sur la famille. En tant que principale force motrice en matière

d'immigration, les employeurs.euses sont particulièrement bien placés pour contribuer à la rétention des immigrant.e.s en offrant des incitatifs, tels que des programmes de frais de scolarité gratuits en faveur des employé.e.s ayant des personnes à charge. Les partenariats entre les gouvernements municipaux, les organismes de services sociaux et les employeurs.euses peuvent donner des résultats plus grands que la somme des parties.

## Promouvoir les attractions et les services locaux

10



Enfin, les petites collectivités n'ont pas à leur disposition les ressources dont

disposent les grands centres urbains. Toutefois, elles possèdent des charmes, des possibilités

et un mode de vie qui leur sont propres. Elles peuvent atténuer les sentiments d'inconfort à l'idée de vivre à l'extérieur des centres urbains en mettant en avant leurs propres attributs et avantages, en vantant les attractions et les commodités locales, et en favorisant la prise en charge des nouveaux arrivant.e.s en leur offrant des trousseaux de bienvenue et des options à prix réduit.



**L'établissement des immigrant.e.s à l'extérieur des grands centres de population urbains du Canada est un défi d'importance nationale et les facteurs qui contribuent à l'établissement des nouveaux arrivant.e.s à l'extérieur des grands centres de population urbains sont complexes. Toutefois, l'examen des écrits existants et les études de cas menées dans le cadre d'entrevues directes avec des parties prenantes dans six collectivités canadiennes ont permis de dégager des thèmes communs qui favorisent et entravent l'établissement des nouveaux arrivant.e.s dans les petits et moyens centres de population.**

Les facteurs facilitant l'établissement des nouveaux arrivant.e.s comprennent le sentiment d'appartenance à la collectivité, l'existence d'un solide réseau de soutien social et les possibilités d'emploi. Les barrières comprennent le racisme, la

xénophobie et l'intolérance, le sous-emploi et le manque de reconnaissance des titres de compétences étrangers, le logement insuffisant, l'accès insuffisant aux soins de santé, le transport public insuffisant et la difficulté à vivre à l'extérieur d'un grand centre urbain.



Il est avantageux pour les nouveaux arrivant.e.s de s'établir dans les petits et moyens centres de population. Les collectivités, qui font souvent face à des pénuries de main-d'œuvre, bénéficient économiquement de la présence des nouveaux arrivant.e.s, qui peuvent compléter la main-d'œuvre et pourvoir les postes vacants. La diversité que les nouveaux arrivant.e.s apportent au tissu social de la collectivité est une retombée de leur établissement. Pour les nouveaux arrivant.e.s, ces petits et moyens centres de population offrent une proposition de valeur unique, car ils sont plus petits et plus faciles à parcourir, et les expériences d'établissement sont plus intégrées. La sûreté, la sécurité et le sentiment d'appartenance que les nouveaux arrivant.e.s expriment sont

bénéfiques à une époque de bouleversement personnel. Ces villes de plus petite taille sont également en mesure d'adopter plus facilement une approche axée sur la collectivité, afin d'offrir une vision plus holistique de l'établissement et de l'intégration.

Malgré l'abondance de recommandations détaillées émanant d'une multitude de parties prenantes, l'une des plus inexplorées est la prévalence du racisme et de la xénophobie subis par les nouveaux arrivant.e.s dans les petits et moyens centres de population. Bien que ces incidents se produisent dans les grands centres de population urbains, ils se manifestent et sont vécus très différemment dans les plus petites collectivités, où le soutien communautaire peut faire défaut.



Les politiques actuelles et les stratégies d'établissement à long terme ne permettent pas d'assurer le succès de l'établissement des nouveaux arrivant.e.s, car elles ne parviennent pas à lutter efficacement contre le racisme et la xénophobie et à développer un sentiment d'appartenance à la collectivité. Cet enjeu doit être abordé au moyen de l'éducation, de la formation et d'activités locales qui rapprochent la collectivité et les nouveaux arrivant.e.s, tout en tenant compte d'autres thèmes recensés, notamment les facteurs facilitant l'établissement des nouveaux arrivant.e.s et les barrières à celui-ci.

Le canevas de proposition de valeur liée à l'établissement des nouveaux arrivant.e.s décrit les approches susceptibles d'être adoptées pour tirer parti des facteurs facilitant leur établissement tout en abordant et en atténuant les barrières à celui-ci. Cet outil facilite un processus ascendant pour intégrer les intermédiaires de façon décentralisée mais coordonnée, de sorte que les prestataires de services locaux sur le terrain soient habilités à combler efficacement les écarts.

De plus, grâce à des recommandations concrètes et pratiques, les municipalités peuvent s'inspirer des meilleures pratiques d'autres régions. Dotées en outre d'un outil-cadre, les municipalités sont encouragées à élaborer leurs propres plans d'action sur mesure, propres à leur ville, tout en collaborant avec d'autres intermédiaires du réseau d'immigration.

Nous espérons que les résultats de notre recherche aideront à éclairer les organismes sur les attentes et les besoins des nouveaux arrivant.e.s, et contribueront à l'établissement et à la rétention à long terme des immigrant.e.s à l'extérieur des grands centres de population urbains, ce qui conduira en fin de compte à une croissance démographique durable, à des économies florissantes et à des collectivités diverses, inclusives et accueillantes.



# ANNEXE I : FACTEURS FACILITANTS ET BARRIÈRES

## Facteurs facilitants

**Sentiment d'appartenance / intégration à la collectivité dans son ensemble :** Sentiment d'appartenance notoire et le sentiment d'être intégré et en relation avec les membres de la collectivité en général.

**Réseau de soutien solide :** Sentiment de soutien familial ou des amis proches, particulièrement d'une communauté culturelle commune.

**Possibilités d'emploi :** Possibilités d'emploi nombreuses et disponibles pour les nouveaux arrivant.e.s dans la collectivité, qui assurent une bonne qualité de vie.

**Bon endroit pour élever une famille :** Attributs de la communauté considérés comme étant un endroit où il est avantageux d'élever des enfants en raison notamment de la sécurité, des possibilités ou de la facilité d'accès aux services.

**Sûreté / sécurité :** Perception selon laquelle la collectivité est un lieu sûr où des personnes se sentent en sécurité et en sûreté.

**Facilité de navigation :** Description de la collectivité qui comprend la facilité de navigation en termes de déplacement dans la collectivité, d'orientation et de capacité d'accès physique aux services.

**Accès aux centres religieux :** Capacité notoire à accéder aux services et centres religieux pour répondre à ses besoins religieux.

**Leadership local :** Appréciation satisfaisante du leadership local et de ses répercussions sur la capacité d'une personne à se sentir intégrée dans la collectivité.

**Coût abordable :** Capacité caractérisée positivement à répondre à ses besoins en raison du coût de la vie dans la collectivité.

## Barrières

**Racisme, xénophobie et intolérance :** Sentiment d'avoir subi du racisme ou une xénophobie subtil ou brutal ou d'avoir été témoin d'une intolérance manifeste envers soi-même ou envers d'autres.

**Inconfort à vivre à l'extérieur d'un centre urbain :** Inconfort d'une personne interrogée à vivre en dehors des grands centres de population urbains en raison de sa familiarité avec la vie dans une grande ville.

**Sous-emploi / barrières à la reconnaissance des titres de compétences étrangers :** Difficulté à trouver un emploi dans la carrière de son choix ou dans la profession dans laquelle une personne a été formée.

**Logement insuffisant :** Manque de logements de qualité, abordables et/ou accessibles au sein de la collectivité.

**Accès insuffisant aux possibilités d'éducation :** Barrières soulignées aux possibilités d'éducation pour soi-même ou pour les membres de sa famille dans l'enseignement secondaire ou postsecondaire dans la collectivité.

**Accès insuffisant aux soins de santé :** Barrières à l'accès aux soins de santé nécessaires au sein de la collectivité dans tout le continuum de soins de santé.

**Transport public insuffisant :** Manque constaté de services de transport public dans la collectivité pour répondre aux besoins souhaités.

**Accès insuffisant à l'enseignement des langues :** Manque d'accès aux possibilités d'apprentissage d'une seconde langue.

**Sentiment d'isolement :** Sentiment d'isolement et de solitude.

**Accès insuffisant aux services de garde d'enfants :** Manque d'accès à des services de garde d'enfants de qualité et abordables.

**Manque de soutien familial :** Absence de soutien de familial dans la collectivité.



# ANNEXE II : RECOMMANDATIONS (ÉLARGIES)

## Annexe : Tableau 5 – Recommandations pour satisfaire les attentes

RECOMMANDATIONS	GOUVERNEMENT MUNICIPAL	FOURNISSEURS DE SERVICES	EMPLOYEURS	COLLECTIVITÉ
<p><b>Sentiment d'appartenance / intégration à la collectivité dans son ensemble</b></p> <p>Une collectivité doit être prête à la fois à recevoir les nouveaux arrivant.e.s et à les accueillir, en veillant à ce que les programmes, les services, les installations et les possibilités d'emploi soient en place pour les aider à s'intégrer à la collectivité. L'objectif n'est pas seulement d'attirer les nouveaux arrivant.e.s, mais aussi de les retenir.</p>				
<p><b>1</b> Utiliser des outils tels que le canevas de proposition de valeur pour évaluer les écarts entre les besoins des nouveaux arrivant.e.s et les services offerts par les prestataires de services d'établissement existants, et cerner et valider les solutions ciblées potentielles avant de passer à l'élaboration et à la mise en œuvre.</p>	X	X		
<p><b>2</b> Organiser une table de concertation municipale sur l'immigration, réunissant tous les principaux prestataires de services, les parties prenantes de la collectivité et les nouveaux arrivant.e.s, pour élaborer un plan d'action rapide en vue de sa mise en œuvre.</p>	X	X	X	
<p><b>3</b> Personnaliser les programmes publics pour faciliter l'adaptation locale des différentes catégories de nouveaux arrivant.e.s et satisfaire les différents besoins de chaque collectivité.</p>	X	X		
<p><b>Réseau de soutien solide</b></p> <p>Une collectivité accueillante exige de toutes les parties prenantes qu'elles examinent le tissu de la collectivité, qu'elles étudient son fonctionnement et qu'elles s'engagent à la rendre inclusive et accueillante.</p>				
<p><b>4</b> Élargir l'utilisation des plateformes technologiques, afin de mettre les nouveaux arrivant.e.s en contact avec les ressources en matière de logement, d'emploi et d'autres services essentiels dans les collectivités de tout le Canada (p. ex. l'application Welkom-U40 développée par un étudiant international).</p>	X	X		X
<p><b>5</b> Mettre en œuvre un programme de laissez-passer culturel à l'intention des nouveaux arrivant.e.s vivant dans les petits et moyens centres de population, afin de créer des possibilités de loisirs et de divertissement et de favoriser un sentiment d'appartenance à la communauté.</p>	X	X		X
<p><b>6</b> Créer un centre d'accueil dédié où les nouveaux arrivant.e.s et les résident.e.s peuvent se réunir, partager des renseignements et établir des relations (au moyen de l'art, de la cuisine, etc.).</p>	X	X	X	X
<p><b>7</b> Accorder la priorité à l'accessibilité et encourager le recours aux services locaux en facilitant l'accès à des services linguistiques supplémentaires et en fournissant des services de traduction.</p>	X	X		



# ANNEXE II : RECOMMANDATIONS (ÉLARGIES)

## Annexe : Tableau 5 – Recommandations pour satisfaire les attentes

RECOMMANDATIONS	GOUVERNEMENT MUNICIPAL	FOURNISSEURS DE SERVICES	EMPLOYEURS	COLLECTIVITÉ
<p><b>Possibilités d'emploi</b></p> <p>Les immigrant.e.s contribuent à stimuler la création d'entreprises, alimenter l'innovation, combler les besoins essentiels en main-d'œuvre et renforcer nos collectivités.</p>				
<p><b>8</b> Accroître le rôle des prestataires de services et des employeurs.euses locaux et communautaires dans la sélection, l'attraction, l'établissement et la rétention des nouveaux arrivant.e.s dans le cadre de l'immigration économique régionale, comme indiqué dans les consultations relatives au Programme des candidats des municipalités.</p>	X		X	
<p><b>9</b> Normaliser l'accès équitable – les mêmes possibilités d'emploi pour tou.te.s (pas d'action positive) – et l'appliquer comme la norme dans le recrutement, l'embauche, la rétention et la mobilité dans les organismes et les entreprises.</p>	X	X	X	
<hr/>				
<p><b>Bon endroit pour élever une famille</b></p> <p>Une collectivité dispose d'un éventail de services et d'installations publics adaptés à ses besoins, notamment des programmes de garde d'enfants, des centres de loisirs, des programmes de logement, des bibliothèques et des centres pour aîné.e.s.</p>				
<p><b>10</b> Offrir des incitatifs par l'entremise des employeurs.euses, tels que des programmes de frais de scolarité gratuits en faveur des employé.e.s ayant des personnes à charge, qui se sont avérés être une stratégie de rétention efficace.</p>			X	
<hr/>				
<p><b>Sûreté / sécurité</b></p> <p>Se sentir en sécurité favorise un environnement plus accueillant pour les nouveaux arrivant.e.s.</p>				
<p><b>11</b> Inviter les membres du service de police local et/ou du service d'intervention d'urgence à assister aux réunions et événements organisés pour les nouveaux arrivant.e.s.</p>		X		X

# ANNEXE II : RECOMMANDATIONS (ÉLARGIES)

## Annexe : Tableau 6 – Recommandations pour satisfaire les attentes

RECOMMANDATIONS	GOUVERNEMENT MUNICIPAL	FOURNISSEURS DE SERVICES	EMPLOYEURS	COLLECTIVITÉ
<p><b>Accès aux centres religieux</b></p> <p>Une collectivité hospitalière sera sensible à ce besoin et sera prête à offrir un espace aux nouveaux arrivant.e.s pour pratiquer leurs croyances.</p>				
<p><b>12</b> Faciliter et offrir aux immigrant.e.s la possibilité de pratiquer différentes religions et de célébrer des fêtes culturelles ouvertement et sans jugement.</p>	X	X	X	X
<p><b>13</b> Encourager les événements culturels et les célébrations dans la collectivité, afin de promouvoir des commodités et des choix plus diversifiés dans la collectivité (p. ex. des choix alimentaires ethniques, des lieux de culte).</p>	X	X	X	X
<p><b>Racisme, xénophobie et intolérance</b></p> <p>De nombreux nouveaux arrivant.e.s ont déclaré que le racisme et la xénophobie étaient toujours présents dans leur vie quotidienne et ont fait état de ce qu'ils/elles considèrent comme des agressions mineures ou des incidents d'agression passive.</p>				
<p><b>14</b> Élaborer une stratégie de lutte contre le racisme qui englobe la sensibilisation des nouveaux arrivant.e.s concernant leurs droits et les lois qui les protègent, la participation des forces de l'ordre locales, le signalement sécurisé et la responsabilité des organismes.</p>	X	X	X	X
<p><b>Inconfort à vivre à l'extérieur d'un centre urbain</b></p> <p>Les grands centres de population urbains peuvent offrir un certain degré d'anonymat et faciliter l'intégration; ils offrent également plus de possibilités de loisirs et de commodités, qui contribuent à favoriser un sentiment d'appartenance. Certains nouveaux arrivant.e.s peuvent mieux s'identifier aux grands centres urbains dont l'environnement est dynamique et stimulant.</p>				
<p><b>15</b> Offrir des trousse de bienvenue et des options à prix réduit aux nouveaux arrivant.e.s, afin de promouvoir les possibilités de loisirs et les commodités urbaines locales.</p>	X	X		X

# ANNEXE II : RECOMMANDATIONS (ÉLARGIES)

## Annexe : Tableau 5 – Recommandations pour satisfaire les attentes

RECOMMANDATIONS	GOUVERNEMENT MUNICIPAL	FOURNISSEURS DE SERVICES	EMPLOYEURS	COLLECTIVITÉ
<p><b>Sous-emploi / barrières à la reconnaissance des titres de compétences étrangers</b></p> <p>L'acceptation et l'adoption des titres de compétences étrangers restent perpétuellement à la traîne. De nombreux professionnel.le.s (médecins, ingénieur.e.s, etc.) occupent donc aujourd'hui des emplois moins bien rémunérés et moins qualifiés.</p>				
<p><b>16</b> Subventionner les cours de conversion professionnelle en élargissant l'offre de prêts à faible taux d'intérêt en faveur des nouveaux immigrant.e.s, afin de les aider à obtenir les titres de compétences nécessaires.</p>	X		X	
<p><b>17</b> S'appuyer sur les programmes pilotes existants pour explorer davantage les moyens de régulariser le statut des travailleurs.euses sans papiers qui apportent une contribution aux collectivités canadiennes.</p>	X			
<p><b>18</b> Améliorer les compétences des nouveaux arrivant.e.s par l'entremise des qualifications acquises antérieurement, de l'éducation et du milieu de travail, afin d'être plus efficaces et d'utiliser les compétences acquises antérieurement.</p>	X		X	
<p><b>Logement insuffisant</b></p> <p>Le logement insuffisant est un facteur important dans le choix du lieu d'établissement. Il n'existe actuellement aucun programme de conversion du crédit du pays d'origine, et de nombreuses personnes n'ont pas de cosignataires ou de cautions, ce qui entraîne le refus de demandes de prêts hypothécaires et de prêts.</p>				
<p><b>19</b> Développer de nouvelles options de logement social, telles que la location-achat, et subventionner les logements de transition des nouveaux arrivant.e.s pour leur offrir une stabilité initiale pendant qu'ils/elles cherchent des solutions de logement permanentes.</p>	X	X		
<p><b>Accès insuffisant aux possibilités d'éducation</b></p> <p>Les possibilités de renforcement de compétences éducatives et linguistiques sont minimales pour les nouveaux arrivant.e.s qui ont déjà quitté le système scolaire public. Il y a très peu de renseignements et un manque de soutien pour les aider à planifier et à envisager des possibilités d'éducation.</p>				
<p><b>20</b> Fournir, financer et faciliter les possibilités de formation et d'apprentissage d'une langue seconde par l'entremise de centres communautaires et de réseaux de bénévoles pour offrir des environnements accueillants qui encouragent le dialogue grâce à la création de liens et au partage d'expériences.</p>	X	X		
<p><b>21</b> Former les administrateurs.rices et le personnel des écoles pour mieux intégrer et faciliter l'apprentissage chez les enfants des nouveaux arrivant.e.s.</p>	X			

# ANNEXE II : RECOMMANDATIONS (ÉLARGIES)

## Annexe : Tableau 5 – Recommandations pour satisfaire les attentes

RECOMMANDATIONS	GOUVERNEMENT MUNICIPAL	FOURNISSEURS DE SERVICES	EMPLOYEURS	COLLECTIVITÉ
<p><b>Transport public insuffisant</b></p> <p>De nombreux petits et moyens centres de population n'ont pas de budget ou n'ont pas besoin de transport public. Cependant, pour les nouveaux arrivant.e.s, le transport public est souvent leur seul moyen de déplacement. L'obtention d'un permis de conduire peut prendre des années et l'achat d'un véhicule personnel n'est souvent pas une priorité réalisable.</p>				
<p><b>22</b> Consulter à la fois les nouveaux arrivant.e.s et les grands employeurs.euses lors de l'élaboration de stratégies de transport public et offrir des passes de transport public ou proposer des passes de transport public à prix réduit aux nouveaux arrivant.e.s pendant une période de deux ans.</p>	X			
<p><b>23</b> Proposer des systèmes de taxi ou d'autobus similaires au transport public ou scolaire aux nouveaux employé.e.s qui n'ont pas accès au transport autrement.</p>	X			
<hr/>				
<p><b>Sentiment d'isolement</b></p> <p>Le sentiment d'appartenance dépend souvent des employé.e.s des services d'établissement, qui sont sous-financés, et de la culture, de l'ouverture et de l'expérience de la collectivité d'accueil. Il y a un manque de soutien permanent dédié, et de nombreux services dépendent uniquement de bénévoles.</p>				
<p><b>24</b> Concevoir des programmes de mentorat qui mettent en relation les nouveaux arrivant.e.s avec des immigrant.e.s établis de leur communauté culturelle.</p>		X		X
<p><b>25</b> Proposer des programmes communautaires et des séminaires interactifs destinés aux nouveaux arrivant.e.s et aux bénévoles de la collectivité pour faciliter le processus d'établissement et la familiarisation avec la collectivité.</p>		X		X
<hr/>				
<p><b>Accès insuffisant aux services de garde d'enfants</b></p> <p>Les nouveaux arrivant.e.s ont fait état de difficultés à obtenir des services de garde d'enfants dans les milieux de travail et dans des établissements scolaires.</p>				
<p><b>26</b> Fournir des fonds pour la garde d'enfants dans le cadre du système d'éducatif (p. ex. programmes de formation postsecondaire ou programmes de formation permettant d'obtenir l'équivalent des diplômes) et dans les milieux de travail (p. ex. programmes de bourses ou des garderies en entreprise).</p>	X	X	X	
<p><b>27</b> Prendre des mesures d'adaptation en faveur des parents, telles que le travail à distance ou des horaires flexibles pour compenser les besoins de garde d'enfants avec leur conjoint.e ou leur famille.</p>			X	



# ANNEXE III : BIBLIOGRAPHIE

- 1– Statistique Canada. (2016). [Immigration et diversité ethnoculturelle : faits saillants du Recensement de 2016](#).
- 2– Statistique Canada. (2016). [Région métropolitaine de recensement \(RMR\) et agglomération de recensement \(AR\)](#).
- 3– Statistique Canada. (2019). [Classification de la catégorie d'admission de l'immigrant](#).
- 4– Statistique Canada. (2016). [Immigrant](#).
- 5– Statistique Canada. (2016). [Classification des centres de population et des régions rurales 2016](#).
- 6– Toughill, K. (2021). [How immigration really works. The Walrus](#).
- 7– Statistique Canada. (2018). [Fécondité : moins d'enfants, mères plus âgées](#).
- 8– Statistique Canada. (2016). [Taille et croissance de la population canadienne : faits saillants du Recensement de 2016](#).
- 9– Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2020). [Rapport annuel au Parlement sur l'immigration, 2020](#).
- 10– Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration. (2021). [Rôle de l'immigration dans la reprise économique du Canada](#).
- 11– Statistique Canada. (2020). [Étude : Les réfugiés sont-ils plus susceptibles de quitter leur destination initiale que les personnes dans la catégorie de l'immigration économique?](#)
- 12– Moazzami, B. (2015). Strengthening rural Canada: Fewer & older: Population and demographic challenges across rural Canada. Decoda Literacy Solutions.
- 13– Statistique Canada. (2018). [La population rurale du Canada depuis 1851](#).
- 14– Arnason, R. (2021). [A prairie labour shortage. The Western Producer](#).
- 15– [Agence de promotion économique du Canada atlantique. \(2018\). Un examen des pénuries de compétences et de main-d'œuvre au Canada atlantique : résumé](#).
- 16– Statistique Canada. (2014). [Taux de rétention après cinq ans, selon l'expérience avant l'admission et selon la province ou le territoire, pour l'année d'admission 2014](#).
- 17– Osterwalder, A., Pigneur, Y., Bernarda, G., et Smith, A. (2014). Value proposition design: How to create products and services customers want. John Wiley & Sons.
- 18– Patton, M.Q. (2002). [Qualitative Research and Evaluation Methods](#) 3rd ed. Sage Publications. Thousand Oaks, CA. p. 453.
- 19– McCaffrey, G. (2013). Every kid from Brazil is not a soccer star: Exploring race as a factor in service provisions for immigration in Truro, Nova Scotia. Université Dalhousie.
- 20– Lam, M. (2021). It's cold here: Lessons learned from the welcome perceived by newcomers to Brandon, Manitoba. *Diaspora, Indigenous, and Minority Education*, 15(4), p. 263-275.
- 21– Whalen, N. (2019). Améliorer les services d'établissement au Canada. Comité permanent de la citoyenneté et de l'immigration.
- 22 –Esses, V., et Carter, C. (2019). Au-delà des grandes villes : Comment les petites collectivités au Canada peuvent attirer et retenir les nouveaux arrivants. *Forum des politiques publiques*.
- 23– Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2020). [Consultation d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada \(IRCC\) sur les niveaux d'immigration et le Programme de candidats municipaux \(PCM\)](#).

- 24– Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2018). [Évaluation du Programme des candidats des provinces.](#)
- 25– Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2021). [Évaluation du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique.](#)
- 26– Immigration.ca/fr (2020). [Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord.](#)
- 27– Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2021). [Initiative des communautés francophones accueillantes.](#)
- 28– Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2021). [Liaisons Canada : rapprocher les nouveaux arrivants et les Canadiens.](#)
- 29– Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2022). [Le gouvernement du Canada investit 35 millions de dollars pour élargir les services d'établissement pour les nouveaux arrivants dans les petites villes et les communautés rurales.](#)
- 30– Cabinet du Premier ministre. (2019). [Lettre de mandat du ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté.](#)
- 31– Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2020). [Consultations de 2020 sur les niveaux d'immigration et le Programme des candidats des municipalités – rapport final.](#)
- 32– Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. (2020). [Une collectivité grandit grâce à l'immigration.](#)
- 33– Funk, R. (2018). Hundreds of workers brought to Morden through local initiative. Pembina Valley Online.
- 34– Thom, M. (2017). Morden church brings Christmas to newcomers. CHVN Radio.
- 35– Xu, L. (2012). [Who drives a taxi in Canada?](#) Citizenship and Immigration Canada.
- 36– Guo, S. (2009). Difference, deficiency, and devaluation: Tracing the roots of non-recognition of foreign credentials for immigrant professionals in Canada. Canadian Journal for the Study of Adult Education, vol. 22, no 1, p. 37-52.
- 37– Abdul-Karim, A. (2018). Barriers to foreign credential recognition, access to regulated professions and successful integration into the Canadian labour market. Université du Manitoba.
- 38– Musée canadien pour les droits de la personne. (2021). [La taxe d'entrée et la loi d'exclusion visant les personnes chinoises.](#)
- 39– Cabinet du Premier ministre. (2021). [Lettre de mandat du ministre de l'Immigration, des Réfugiés et de la Citoyenneté.](#)
- 40– Welkom-U. (2021). [Welkom-U.](#)

# ANNEXE IV : PERSONNES INTERVIEWÉES

**Tatheer Ali**, analyste principale des politiques, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada

---

**Édith Bélanger**, directrice, développement économique, Association franco-yukonnaise

---

**Daniel Bernhard**, chef de la direction, Institut pour la citoyenneté canadienne

---

**Dan Curtis**, maire, Whitehorse

---

**Jocelyn Curteanu**, conseillère municipale, Whitehorse

---

**Asad Chishti**, membre de la collectivité, Chairs and Tables, Whitehorse, Yukon

---

**Marius Curteanu**, directeur, unité de l'Immigration, Développement économique, gouvernement du Yukon

---

**Icasiana de Gala**, directrice exécutive, Southwest Newcomer Welcome Centre

---

**Sumayyah Emeh-Edu**, vice-présidente de la diversité, de l'équité et de l'inclusion, Canopy Growth

---

**Ben Griffin**, gestionnaire du programme d'inclusion communautaire, Ville de Fredericton

---

**Amanda Hachey**, directrice, Laboratoire de l'immigration économique

---

**Mohammed Hashim**, directeur exécutif, Fondation canadienne des relations raciales

---

**Anika Henderson**, conseillère en immigration, Imagine Immigration

---

**Paul Holley**, directeur de recherche, Indice canadien de migration et d'inclusion

---

**Cathy Jung**, vice-présidente, gestion des talents, Canopy Growth

---

**Andrew Langille**, membre de la collectivité, Fredericton

---

**Patrick MacKenzie**, directeur exécutif, Immigrant Employment Council of BC

---

**Jim Middleton**, directeur général, Northside Creators Market

---

**Barry Morishita**, maire, Brooks

---

**Julien Munganga**, travailleur communautaire interculturel, Accueil et intégration Bas-Saint-Laurent

---

**Claudia Munoz**, conseillère en établissement, Southwest Newcomer Welcome Centre

---

**Shawn Pankow**, maire, Smiths Falls

---

**Marc Parent**, maire, Rimouski

---

**Jocelyn Pelletier**, conseiller municipal, Rimouski

---

**Sebastián Salazar**, ancien urbaniste, Ville de Fredericton

---

**Colette Schoonbroodt**, coordonnatrice des activités bénévoles, Accueil et intégration Bas-Saint-Laurent

---

**Doyin Somorin**, spécialiste de la croissance démographique, Immigration, Ignite Fredericton

---

**Mona Syed**, agente d'immigration, Développement économique, gouvernement du Yukon

---

**Émilie Thériault-Deroy**, coordonnatrice des services de francisation, Centre de service scolaire des Phares

---

**Sean Webste**, directeur, relations avec le gouvernement et les parties prenantes, Canopy Growth

---

**Madeleine Whalen**, gestionnaire principale, engagement des membres, Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick

---

**Mohammed Y. Idriss**, responsable des services, Services d'immigration de Brooks & County

---

**Tiziana Zevallos**, chercheure en conception, All In Agency

---

**Dirigeant d'organisation culturelle communautaire**, Whitehorse

---

**Coordonnateur d'organisation communautaire**, Fredericton

---

**Dirigeant d'organisation communautaire**, Fredericton

---

**Agent chargé de la politique communautaire**, Smiths Falls

---

**Travailleur de soutien communautaire**, Fredericton

---

**Immigrant et propriétaire d'entreprise locale**, Whitehorse

---

**Gestionnaire d'organisation provinciale**, Nouveau-Brunswick

---

**Agent de police supérieur**, Whitehorse

---





FORUM DES  
POLITIQUES  
PUBLIQUES

## À PROPOS DE FPP



Le Forum des politiques publiques (FPP) rassemble différents participants au processus d'élaboration des politiques. Il leur offre une tribune pour examiner des questions et apporter de nouveaux points de vue et de nouvelles idées dans le débat sur les politiques. Nous croyons que l'élaboration de bonnes politiques rendra le Canada meilleur.

© 2022, FORUM DES POLITIQUES PUBLIQUES  
1400 - 130, RUE ALBERT  
OTTAWA, ON, CANADA, K1P 5G4  
613.238.7858



Comblent l'écart entre l'immigration urbaine et rurale  
au Canada pour un **établissement équilibré**  
**ISBN: 978-1-77452-109-0**

## À PROPOS D'ACTION CANADA



Au cours du Fellowship d'Action Canada d'une durée de 10 mois, les fellows améliorent leurs compétences de leadership, ils/elles créent des liens durables avec des gens et des communautés à travers tout le pays, et ils/elles font la promotion de l'engagement citoyen chez tous les canadiens en travaillant sur des sujets critiques de politique publique. Depuis 2017, le Forum des politiques publiques et Action Canada travaillent ensemble pour promouvoir cet unique accélérateur de leaders émergents.



WITH THANKS TO OUR PARTNERS

Canada



Deloitte.

Secrétariat aux  
relations canadiennes  
Québec