

Nos diverses cités

NUMÉRO 2 • ÉTÉ 2006

Directeur invité :
J.S. Frideres
Université de Calgary



Citoyenneté et
Immigration Canada

Citizenship and
Immigration Canada



Patrimoine
canadien Canadian
Heritage



Atlantic Canada
Opportunities
Agency

Agence de
promotion économique
du Canada atlantique

Canada



Ressources humaines et
Développement social Canada

Human Resources and
Social Development Canada



Canada

LISBOA '06

www.ceg.ul.pt/metropolis2006
metropolis2006@ceg.ul.pt

11^e CONFÉRENCE INTERNATIONALE METROPOLIS

À la croisée des chemins:
la migration et l'évolution du paysage urbain

du 2 au 6 octobre, 2006
Lisbonne, Portugal



FUNDAÇÃO
LUSO-AMERICANA



CEG



SociNova
MIGRATION
Universidade Nova de Lisboa

centro de estudos sociais
FACULDADE DE ECONOMIA DA UNIVERSIDADE DE COIMBRA



FUNDAÇÃO
CALOUSTE
GULBENKIAN



Ministério do Trabalho e
da Solidariedade Social
Gabinete do Ministro

Table des matières

NUMÉRO 2 • ÉTÉ 2006

- 3 L'intégration des immigrants dans les villes :
l'avenir des centres de deuxième et de
troisième rangs
J. S. Frideres, University of Calgary
- 11 Stratégie d'Edmonton pour attirer
et retenir les nouveaux arrivants
*Tracey Derwing et Harvey Krahn, Centre d'excellence des
Prairies pour la recherche en immigration et en intégration,
University of Alberta*
- 16 Attraction et rétention d'immigrants au
sein des grandes villes de la Saskatchewan
Joe Garcea, University of Saskatchewan
- 23 La spécificité de l'immigration selon la
destination : regard sur la région de Waterloo
*Caroline Abu-Ayyash et Paula Brochu,
University of Western Ontario*
- 30 Stratégies et obstacles relatifs à l'attraction
et à la rétention des immigrants à London
en Ontario
*Paula Brochu et Caroline Abu-Ayyash,
University of Western Ontario*
- 35 Guelph : une destination prometteuse
pour les nouveaux arrivants
Mary-Lee Mulholland, Université York
- 41 Comment attirer et retenir les nouveaux
arrivants dans le Grand Sudbury, en Ontario
Tina Block, University of Victoria
- 49 Les immigrants récents dans les villes
canadiennes de deuxième rang : points
saillants du Recensement de 2001
Mary Shanes, Citoyenneté et Immigration Canada
- 55 Les quartiers centraux de la ville de
Winnipeg et les problématiques associées
à la diversité croissante
*Tom Carter, Mechyslava Polevychok et Anita Friesen,
Université de Winnipeg*
- 62 Y a-t-il une diversité religieuse à Kingston,
en Ontario ?
William Closson James, Queen's University
- 67 « L'angle mort » – Racisme et discrimination
au travail
*Candy Khan, Edmonton Mennonite Centre for Newcomers,
et University of Alberta*
- 73 Équité en matière d'emploi à Halifax :
questions de race, d'inclusion et de vitalité
*A. Marguerite Cassin, Dalhousie University
Ann Divine, Centre d'excellence Metropolis de l'Atlantique*
- 81 Sherbrooke : de multiples acteurs vers
la compréhension interculturelle ?
*Michèle Vatz Laaroussi, Éric Quimper et Isabelle Drainville,
Université de Sherbrooke*
- 86 Les familles composées d'enfants asiatiques
adoptés et de parents de race blanche :
les problématiques de la race, du racisme
et de l'identité raciale
*Lynn Gidluck, Centre canadien de politiques alternatives
Sonya Corbin, Memorial University of Newfoundland*
- 91 Une responsabilité d'envergure : participation
à la Coalition canadienne des municipalités
contre le racisme et la discrimination
Melinda Munro, Ville de Windsor

- 96 **La diversité alimentée par l'immigration au Canada : conséquences pour nos villes de moindre taille**
Barry Halliday, Projet Metropolis
- 103 **Migrations et médiations dans la Ville de Québec**
Lucille Guilbert, Université Laval
- 108 **L'immigration à Québec : enjeux et perspectives d'avenir**
Ann Bourget, Ville de Québec
- 112 **L'accueil et l'intégration des personnes immigrantes : l'expérience sherbrookoise**
Anne-Marie Corriveau, Université de Sherbrooke
Jean-Yves La Rougery, Ville de Sherbrooke
- 117 **S'établir à Charlottetown et à l'Île-du-Prince-Édouard : témoignages de nouveaux arrivants**
Godfrey Baldacchino, University of Prince Edward Island
- 124 **La diversité religieuse en marge des métropoles canadiennes**
Paul Bowlby, Saint Mary's University
- 130 **Une ville plus inclusive ? : le cas de Moncton au Nouveau-Brunswick**
Chedly Belkhadja, Université de Moncton
- 135 **Halifax : une collectivité accueillante**
Louis Coutinho, Municipalité régionale d'Halifax
- 138 **Appel à une coalition des municipalités canadiennes contre le racisme et la discrimination : pour un réseau de villes ouvertes et accueillantes et un avenir viable**
Elizabeth Barot, Commission canadienne pour l'UNESCO
- 142 **Attirer et retenir les immigrants : quelles sont les solutions viables et les mesures prises dans le Canada atlantique ?**
Ather H. Akbari, Saint Mary's University
Colin Sun, Agence de promotion économique du Canada atlantique
- 148 **Le rôle des universités dans le développement économique du Canada atlantique : un regard sur l'immigration**
Denis Lebrun et Sarita Rebelo, Agence de promotion économique du Canada atlantique
- 155 **Les créatifs et le développement économique : qu'en est-il dans les centres urbains du Canada atlantique ?**
Nicole Barrieau et Donald J. Savoie, Université de Moncton
- 162 **Projections démographiques et intégration multiculturelle des personnes de minorités visibles dans les régions urbaines du Canada**
Ian Donaldson, ministère du Patrimoine canadien
- 171 **Immigrants recherchés : les questions liées à l'emploi et à la destination des immigrants de Montréal et du Québec**
Jack Jedwab, Association d'études canadiennes
- 174 **Immigration régionale et répartition : leçons tirées des centres urbains de petite et de moyenne taille en Colombie-Britannique**
Margaret Walton-Roberts, Wilfrid Laurier University
- 180 **Appel à l'action : pour ouvrir la voie à une intégration efficace des immigrants**
Jillian Dowding, University of Calgary
Farinaz Raz, Calgary Catholic Immigration Society

L'intégration des immigrants dans les villes : l'avenir des centres de deuxième et de troisième rangs

J.S. FRIDERES

University of Calgary

Dans le domaine de la recherche en sciences sociales et de l'élaboration de politiques, on néglige très souvent les incidences de l'environnement physique sur la pensée et le comportement des personnes. La prise en compte simultanée de l'espace et du lieu occupés met en relief la façon dont les diverses dimensions de l'environnement physique influent sur les multiples dimensions de la vie sociale d'une personne, notamment sur les aspects économique, spirituel et politique. Notre tâche est de définir ces liens et leurs variations lorsque l'environnement physique est transformé.

Ainsi, on n'étonnera personne en affirmant que la taille et la structure d'une ville ont une incidence sur les comportements, les valeurs et les attitudes des immigrants. La question qu'il faut poser est la suivante : De quelle façon des facteurs comme la taille d'une ville et sa composition influent-ils sur les communautés et les personnes immigrantes (De Biase et Bauder, 2005) ? Par exemple, la participation des citoyens canadiens à la vie politique diffère-t-elle dans les grandes villes et les villes deuxième et de troisième rangs ? Le résultat des élections serait-il différent s'il y avait un écart entre les taux de participation ? Autrement dit, les personnes qui habitent dans les villes de deuxième ou de troisième rang inscrivent-elles de nouvelles priorités stratégiques et valeurs politiques au cœur du processus électoral ?

Une des principales raisons pour lesquelles il faut répondre à la question, c'est que la mobilisation politique constitue le fondement de l'accessibilité à une véritable démocratie participative et ouvre la voie à des formes plus constructives de participation politique. Si, dans les villes de toutes les tailles, la population fait preuve d'une relative apathie politique, voire

d'un retrait du monde politique, cette attitude laisse peut-être entrevoir la santé future de la politique démocratique au Canada (Gibbins, 2004). De plus, nous savons que, dans les villes, les collectivités et les quartiers peuvent faciliter ou retarder le processus d'installation et d'intégration, à court terme ainsi qu'à long terme. Maintenant que nous comprenons mieux les concepts de cohésion et de capital sociaux, nous devons déterminer de quelle façon la taille et la composition des villes influent sur la construction et la dynamique des quartiers et des collectivités ainsi que sur les valeurs et comportements de la population canadienne. Les spécialistes des sciences sociales et les responsables des politiques publiques devraient donc effectuer des recherches sur l'incidence de l'environnement physique sur l'intégration des immigrants¹.

Les villes canadiennes d'aujourd'hui

Actuellement, 25 villes canadiennes ont franchi le cap des 100 000 habitants (voir le Tableau 1). Quatre d'entre elles comptent plus de 1 000 000 d'habitants, quatre autres en comptent entre 500 000 et 1 000 000, et les autres 17 comptent entre 100 000 et 500 000. Bien que nous nous intéressions surtout aux villes de deuxième et de troisième rangs, nous reconnaissons aussi le rôle que jouent, dans l'immigration, les petits centres urbains comme Charlottetown et Moncton, qui sont d'importants centres régionaux dans les provinces de l'Atlantique. En outre, Guelph est incluse dans la liste pour illustrer le rôle des plus

¹ Il existe des différences importantes entre la croissance des grands centres urbains au Québec et au Canada anglais. Au Québec, l'immigration constitue un phénomène social, tandis qu'au Canada anglais, l'immigration constitue un phénomène économique. Il faut approfondir l'étude de ces différences.

TABLEAU 1
**Population des villes canadiennes, 1956 et 2001
(en milliers d'habitants)**

Ville	1956	2001
Calgary	201,0	969,6
Charlottetown	32,7	58,4 ^a
Chicoutimi	90,9	158,8
Edmonton	254,8	954,1
Guelph	46,2	117,3 ^a
Halifax	164,2	359,1
Hamilton	338,2	680,0
Kitchener	128,7	431,2
London	154,4	425,2
Moncton	54,3	117,7 ^a
Montréal	1 745,0	3 511,4
Oshawa	62,8	304,6
Ottawa-Gatineau	345,4	1 085,5
Québec City	311,6	694,0
Regina	89,7	198,3
St. Catharines	85,0	391,9
St John's	79,1	176,4
Saint John	86,0	127,3
Saskatoon	72,8	231,5
Sherbrooke	61,8	155,0
Sudbury	97,9	157,0
Thunder Bay	N/A	123,7
Toronto	1 502,3	4 907,0
Trois-Rivières	75,4	141,2
Vancouver	665,0	2 099,4
Victoria	133,8	319,4
Windsor	185,8	319,4
Winnipeg	412,2	684,3

Source : Statistique Canada, Recensement du Canada, 2001, www.statcan.ca.

^a Il ne s'agit pas de régions métropolitaines de recensement (RMR), mais plutôt d'agglomérations de recensement.

Note : Des 25 RMR, trois villes de premier rang (Montréal, Toronto et Vancouver) comptent chacune plus de 250 000 nouveaux immigrants (1996-2001). Dans les villes de deuxième rang (Calgary, Edmonton, Winnipeg, Hamilton et Ottawa), on compte entre 40 000 et 100 000 nouveaux immigrants, tandis que dans les villes de troisième rang (Victoria, Saskatoon, Regina, Québec et Halifax), on compte entre 5 000 et 15 000 nouveaux immigrants. Dans d'autres villes comme Windsor, St. John's, Kitchener et Saint John, on compte moins de 5 000 nouveaux immigrants.

petits centres urbains en Ontario. Les données révèlent que toutes les villes, peu importe leur taille, ont connu une croissance rapide au cours des 50 dernières années.

L'immigration et la taille des villes

Lorsqu'on parle d'immigration, on s'intéresse normalement aux villes de premier rang. Presque les deux tiers de la population immigrante et plus des trois quarts des immigrants récents vivent dans les trois plus grandes villes du pays, soit Toronto, Vancouver et Montréal. Par ailleurs, 20 % de la population immigrante vit dans les villes de deuxième et de troisième rangs. Ces chiffres sont saisissants lorsqu'on les compare aux endroits où vivent les Canadiens de naissance : moins de la moitié vit dans les 13 plus grandes villes du pays, et un peu plus du quart vit dans les trois plus grandes villes (voir le Tableau 2). On pourrait en toute légitimité se demander ce qui distingue les villes de différents rangs et influe sur la décision des immigrants; ou pourquoi des villes de taille comparable n'attirent pas le même nombre d'immigrants ? Par exemple, pourquoi Windsor n'est-elle pas arrivée à attirer autant d'immigrants que les autres villes de troisième rang ? Les résultats présentés dans le Tableau 2 révèlent les écarts flagrants entre les lieux de résidence choisis par les immigrants et ceux privilégiés par les Canadiens de naissance (on peut constater une exception : les immigrants qui se sont établis depuis 1986 dans les villes de deuxième rang). Les immigrants sont moins susceptibles d'habiter les villes de troisième rang, mais leur profil résidentiel ne diffère pas tellement de celui de l'ensemble de la population. En outre, les résultats montrent que les immigrants manifestent un certain intérêt pour les villes de troisième rang et d'autres municipalités du Canada qui comptent une population de moins de 100 000 habitants.

TABLEAU 2
Immigrants selon la période d'immigration et le lieu de résidence, 2001 (%)

Période d'immigration	Toronto	Vancouver	Montréal	2 ^e rang	3 ^e rang	Reste du Canada
Canadiens de naissance	11	5	11	13	7	53
Ensemble des immigrants	37	11	11	15	2	21
Immigrants arrivés						
avant 1986	32	11	11	16	3	27
entre 1986-1995	43	16	12	14	2	14
entre 1996-2001	43	18	13	13	2	13
Population totale	16	7	11	13	6	47

Source : Citoyenneté et Immigration Canada, 2005.

Le Tableau 3 porte sur « l'attraction des immigrants » au fil du temps. Il révèle que Toronto et Vancouver accueillent une plus grande proportion d'immigrants depuis 1985, tandis que Montréal demeure stable. Dans le cas des villes de deuxième rang, seules Ottawa-Gatineau et Calgary accueillent une plus grande proportion d'immigrants qu'avant, tandis que dans le cas des villes de troisième rang, seule Québec accueille une plus grande proportion d'immigrants qu'en 1985. Il faut se demander pourquoi certaines villes accueillent une plus grande proportion d'immigrants, tandis que d'autres accueillent une proportion semblable ou moins élevée.

Par ailleurs, nous avons constaté que l'endroit où les immigrants récents choisissent de s'installer diffère selon le pays d'origine. Par exemple, les immigrants originaires du Royaume-Uni, des États-Unis et de l'Europe occidentale ont tendance à s'installer dans les villes de deuxième ou de troisième rang ou dans les régions rurales et les petites municipalités du Canada. En revanche, les immigrants en provenance de l'Asie de l'Est choisissent plus souvent Toronto ou Vancouver; c'est aussi le cas des immigrants originaires de l'Asie du Sud-Est ou du Sud et de l'Asie centrale. Toutefois, les immigrants originaires de l'Asie de l'Ouest, du Moyen-Orient, de l'Afrique, de l'Europe orientale, de l'Amérique latine et des Antilles préfèrent Toronto et Montréal. À l'exception des Antillais, plus de 10 % des immigrants s'installent dans les villes de deuxième rang. Pourtant, les immigrants sont intéressés à s'établir à l'extérieur des grandes villes canadiennes. Par exemple, nous avons constaté qu'une grande proportion d'immigrants originaires des États-Unis, de l'Amérique latine, du Royaume-Uni et de l'Europe occidentale habitent les petits centres urbains un peu partout au Canada. Enfin, plus de 15 % des immigrants issus de l'Europe orientale, de l'Asie de l'Ouest et du Moyen-Orient vivent dans « le reste du Canada », ce qui indique que les immigrants ne sont pas tous intéressés à habiter dans les grandes régions métropolitaines.

Nous ne disposons pas de données comparables pour les petites villes comme Moncton et Charlottetown; toutefois, nous savons qu'environ 4 % de la population de ces villes est née à l'étranger. Environ 80 % des immigrants qui vivent dans ces deux centres s'y sont installés avant 1991, tandis que les autres sont arrivés entre 1991 et 2001.

TABLEAU 3
Immigrants selon la période d'immigration et le lieu de résidence, Canada, 2001

	Immigration avant 1986	Immigration entre 1986-1995	Immigration entre 1996-2001
1^{er} rang			
Vancouver	10,9	16,2	17,6
Toronto	32,3	43,4	43,1
Montréal	11,1	11,8	11,9
Total 1^{er} rang	54,3	71,3	72,6
2^e rang			
Calgary	3,6	3,6	3,8
Edmonton	3,4	2,9	2,2
Winnipeg	2,4	1,7	1,4
Hamilton	3,5	2,1	1,9
Ottawa-Gatineau	2,8	3,4	3,6
Total 2^e rang	15,6	13,7	12,9
3^e rang			
Victoria	1,5	0,6	0,5
Saskatoon	0,3	0,2	0,3
Regina	0,3	0,2	0,2
Québec City	0,3	0,4	0,5
Halifax	0,5	0,3	0,5
Total 3^e rang	4,9	3,3	3,1
Reste du Canada	27,2	13,2	12,5

Source : Citoyenneté et Immigration Canada, 2005.

En comparant le profil résidentiel des immigrants récents, nous apprenons que les villes de deuxième et de troisième rangs sont en train de devenir les premiers choix de certains immigrants. Par exemple, dans le cas des immigrants récents originaires de l'Asie de l'Est, 17 % se sont installés dans une ville de deuxième ou de troisième rang. Au total, 18 % des immigrants en provenance de l'Asie du Sud-Est et du Pacifique résident dans une ville de deuxième rang, tandis que plus de 10 % vivent dans une ville de troisième rang. En ce qui a trait aux immigrants récents de l'Asie du Sud et de l'Asie centrale, 15 % s'installent dans des villes de deuxième rang, tandis que presque 10 % choisissent des villes de troisième rang. Parallèlement, pour l'ensemble des autres groupes ethniques, la proportion d'immigrants récents qui choisissent une ville de deuxième ou de troisième rang a également augmenté. En résumé, les données révèlent que les immigrants récents sont intéressés à habiter dans les petits centres urbains du Canada.

Comparaison des villes de premier rang avec celles de deuxième et de troisième rangs

Nous avons commencé notre exposé en nous demandant ce qui différencie les personnes qui résident dans les grands centres urbains de celles qui habitent dans de plus petits centres. Dans les grands centres de premier rang, les minorités continuent d'être déçues de la façon dont elles sont traitées par les divers services sociaux fournis par l'administration municipale – service de police, écoles, aménagement du territoire, médias, logement, marché de l'emploi. Les villes de premier rang fonctionnent à grande échelle, ce qui suppose qu'elles doivent « homogénéiser » leurs programmes et uniformiser leur mise en œuvre. Si on décidait de fonctionner autrement, les coûts seraient prohibitifs. Par conséquent, les très grandes villes ont tendance à élaborer des politiques « uniformisées » en ce qui a trait aux immigrants et à l'intégration, bien qu'il y ait certainement des exceptions à ce chapitre (Collett, 2006).

Nous avons également constaté que moins de 10 % des mariages célébrés à Toronto sont entre un immigrant récent et un Canadien de naissance, tandis que dans le reste du Canada, plus du quart des mariages unissent un immigrant récent et un Canadien de naissance. Le pourcentage de mariages réunissant un immigrant récent et un immigrant de « longue date » s'élève à environ 13 % dans l'ensemble du Canada. Cette situation laisse supposer que, dans les grandes villes, les cloisons demeurent entre les diverses collectivités ethnoculturelles, ce qui a une grande incidence sur les réseaux et l'intégration des immigrants récents.

Les immigrants récents s'intègrent plus vite au marché du travail dans les municipalités à l'extérieur des trois plus grands centres urbains du pays, et l'écart entre le pourcentage d'immigrants récents et de Canadiens de naissance qui travaillent est moins important dans le reste du Canada. Les données révèlent que les immigrants qui vivent à l'extérieur des principaux centres urbains affichent le taux de chômage le plus faible, tandis que ceux qui résident dans les trois principales villes ont beaucoup plus de difficulté à trouver du travail. En outre, le surpeuplement des logements (lorsqu'il y a plus de personnes que de pièces dans un appartement) est plus fréquent chez les immigrants récents qui habitent dans les trois principales villes que dans le reste du Canada (CIC, 2005).

Lorsque l'on compare le revenu des Canadiens de naissance à celui des immigrants récents, on se rend compte que le revenu moyen des immigrants récents ou très récents est plus élevé à l'extérieur des trois principaux centres. Les nouveaux immigrants qui s'installent dans le reste du Canada ont des revenus relativement élevés. Le revenu moyen des immigrants très récents correspond à seulement environ la moitié de celui des Canadiens de naissance dans les trois villes principales du pays. Toutefois, dans les villes de deuxième rang et dans le reste du Canada, le revenu des immigrants dépasse celui des Canadiens de naissance (CIC, 2005). En dernière analyse, nous concluons que les villes de deuxième et de troisième rangs (de même que les municipalités plus petites) semblent avoir élaboré des stratégies et des programmes plus efficaces que ceux des grandes villes pour faciliter l'intégration des immigrants. Les articles de Derwing et Krahn; Garcea; et Walton-Roberts brossent un portrait sommaire du travail entrepris par ces collectivités.

La nécessité de la régionalisation

Les raisons pour lesquelles le Canada doit envisager la régionalisation de l'immigration sont nombreuses : 1) pour mieux répartir les immigrants à l'échelle du pays, 2) pour revitaliser certaines régions et aider les immigrants à trouver un emploi qui leur convient – par exemple, l'Alberta aura besoin de 100 000 employés supplémentaires au cours des dix prochaines années, à l'extérieur des grands centres (voir les articles de Dowding et Razi; et Khan), 3) pour abolir les iniquités entre les immigrants et les Canadiens de naissance, 4) pour faciliter l'intégration des immigrants, et 5) pour favoriser la concrétisation des principes démocratiques liés à la participation à la vie politique au Canada. Les immigrants choisissent de s'établir dans les villes de deuxième et de troisième rangs car les entreprises locales ont besoin d'immigrants et sont prêtes à les aider à s'installer dans la région (voir, par exemple, les articles de Carter et Friesen; Block; Vatz Laaroussi et coll.; Cassin et Devine). Néanmoins, la régionalisation devrait constituer une possibilité, et non une exigence.

Parallèlement, il faut établir une infrastructure et des mesures de soutien social dans les petites collectivités (Abu-Laban et coll., 1999; Grovat, Gambah et Barbour, 2004). Les questions relatives à la diversité doivent être abordées si on

désire que les immigrants se sentent les bienvenus dans les petites villes. Il faudra aussi déployer des efforts concertés pour créer un cadre de travail d'au moins cinq ans. Les politiques élaborées aux échelles fédérale et provinciale devraient reconnaître et soutenir les initiatives des petits centres qui expriment le besoin et le désir d'attirer de nouvelles populations et de conserver les populations immigrantes déjà installées (Walton-Roberts, 2004) (voir également les articles de Guilbert; Jedwab; et Bowlby). De cette façon, les immigrants peuvent s'enraciner et être fiers de ce qu'ils accomplissent. Par exemple, les Cours de langue pour les immigrants au Canada / Language Instruction for Newcomers to Canada sont liés à l'emploi. Il existe d'importants écarts au chapitre des services et du niveau de formation linguistique accessibles dans les diverses régions du pays. Dans les grands centres, on offre le niveau 8, tandis que dans les petits centres, le niveau 3 est parfois le plus élevé. Si on offrait des services équivalents dans tous les centres, les immigrants seraient plus susceptibles de s'installer dans les petits centres, et ils aideraient ensuite les autres immigrants à s'intégrer efficacement, ce qui augmenterait le nombre d'immigrants choisissant de s'établir dans des petits centres. La mise en œuvre de ce type de changements entraînerait des coûts supplémentaires à court terme; en revanche, à long terme, les coûts seraient moins élevés que maintenant.

La nécessité d'obtenir des données locales

Aujourd'hui, une grande partie des données sur « l'immigration et l'intégration » est fondée sur des recherches pancanadiennes; les données sont recueillies par les ministères fédéraux au moyen d'études transversales (parfois longitudinales). Ces informations sont utiles pour le gouvernement fédéral et les responsables des politiques; toutefois, elles sont beaucoup moins utiles pour les représentants provinciaux et municipaux, les ONG locales et les organismes communautaires. Pour pouvoir répondre aux questions sur la place des immigrants au sein de la société canadienne, nous devons les replacer dans leur contexte. Nous devons être en mesure de bien connaître les immigrants et reconnaître qu'ils ont des caractéristiques et des comportements distincts des autres groupes. Par exemple, lorsqu'on utilise les techniques traditionnelles de modélisation statistique pour

étudier l'impact de l'immigration, ce que l'on examine véritablement est plutôt l'incidence d'une perturbation de la population – c'est-à-dire une hausse du nombre total de Canadiens ayant une incidence sur la structure sociale et les aménagements organisationnels. L'immigration et la croissance des collectivités et des quartiers ethniques ont des conséquences importantes sur la vie sociale, l'économie et la démographie, que l'on ne perçoit pas tout de suite à l'échelle nationale, mais qui peuvent s'exprimer de façon très prononcée à l'échelle locale. Même si de nombreuses recherches ont été réalisées à l'échelle nationale, leurs conclusions concernant l'incidence ou l'importance de la croissance des collectivités ethniques à l'échelle nationale sous-estiment gravement l'impact réel du phénomène dans des régions urbaines précises. Par conséquent, bien que les politiques en matière d'immigration constituent un enjeu national, le processus de l'établissement des immigrants est indéniablement lié à la vie locale (Collett, 2006).

Ces faits mettent en relief la nécessité d'élaborer une politique nationale qui supposera la compréhension des créneaux locaux et régionaux au Canada. À ce titre, les responsables des politiques doivent comprendre que les politiques qui conviennent à Toronto pourraient ne pas convenir à Saskatoon ou à Kitchener.

Conclusion

L'ensemble des articles porte sur les questions relatives à l'immigration dans les dix provinces. De plus, tandis que la majorité des articles se concentrent sur les villes de deuxième et de troisième rangs, nous avons aussi tenu compte des petites agglomérations de recensement et de leurs tentatives pour favoriser l'immigration et l'intégration. Ces articles permettront au lecteur de se faire une bonne idée de la situation observée dans l'ensemble du pays au début du 21^e siècle.

Le premier thème majeur abordé par les articles du présent numéro concerne les politiques mises en place par les gouvernements provinciaux et les administrations municipales pour accueillir les immigrants et faciliter leur intégration. On emploie tout un éventail de techniques, et certaines localités possèdent des techniques uniques (voir les articles de Corriveau et Rougery; Coutinho; Derwing et Krahn; Garcea; Munro; Bourget). Ces articles résument les stratégies précises retenues par les villes de deuxième et de troisième rangs pour élaborer des programmes

directement liés aux expériences des immigrants qui s'établissent au Canada. Le second thème des articles rassemblés dans le présent numéro concerne l'élaboration, par les villes de deuxième et de troisième rangs, de politiques relatives à certains sujets précis, politiques qui divergent des stratégies homogènes élaborées par les villes de premier rang. Les petites villes accordent une attention particulière à certains enjeux comme le logement (Carter et coll.), la religion (Bowlby; James; Halliday) et l'éducation. Les petites villes mettent en place des programmes favorisant l'intégration des immigrants en se fondant sur la technique expliquée dans le document *Attirer et garder les immigrants – Une boîte à outils pleine d'idées pour les petites centres*, préparé par le Groupe de travail national sur les stratégies relatives aux petits centres et soutenu par Citoyenneté et Immigration Canada (CIC). Cette boîte à outils propose des stratégies concrètes aux intervenants du gouvernement, des ONG et du secteur privé qui désirent inciter les immigrants à s'établir dans leur centre (voir les articles de Mulholland; Vatz Laaroussi et coll.; Dowding et Razi).

Le troisième thème qui émerge des articles rassemblés dans ce recueil concerne la façon dont les petits centres peuvent s'y prendre pour attirer un plus grand nombre d'immigrants. Ces centres ont élaboré des stratégies adaptées visant à inciter d'autres immigrants à envisager de s'établir dans un centre de deuxième ou de troisième rang ou dans un petit centre qui occupe un créneau important à l'échelle régionale (voir les articles de Walton-Roberts; Akbari et Sun; Lebrun et Rebelo; Barrieau et Savoie). Une quatrième thématique fait la lumière sur le profil démographique des petits centres (Shanes; Jedwab; Halliday; Donaldson). Ces articles fournissent au lecteur un profil de la collectivité qui replace le processus de l'intégration des immigrants dans son contexte. Enfin, d'autres auteurs ont choisi de se concentrer sur le racisme (individuel ou systémique) et la discrimination, avec lesquels les immigrants doivent composer, peu importe où ils décident de s'établir (voir les articles de Cassin et Devine; Khan; Barot). Les actes racistes et discriminatoires que commettent les Canadiens sont autant de freins à l'intégration rapide et efficace des nouveaux arrivants à la vie sociale, politique et économique au Canada.

Depuis les années 1980, on a délaissé le modèle de l'État providence au profit d'une

approche néolibérale qui rejette l'intervention de l'État en matière d'intégration des immigrants. Les nouvelles politiques reposent sur le marché, ce qui a entraîné la privatisation, la sous-traitance et le retrait du financement par l'État. Même si les données ne permettent pas de procéder à une véritable comparaison, nous avons constaté, en examinant le budget principal des dépenses du gouvernement fédéral, que les activités de CIC liées à « l'établissement » ont augmenté de moins de 1 % par année au cours de la dernière décennie, ce qui est très en deçà du coût de la vie et du taux d'inflation. Les politiques en vigueur ont également favorisé une croissance constante des grandes villes, même si les immigrants semblent beaucoup mieux s'intégrer dans les villes de deuxième ou de troisième rang, où ils ont une qualité de vie supérieure à celle des immigrants des grandes villes. À ce titre, il faut élaborer de nouvelles stratégies favorisant la régionalisation des immigrants. De plus, il faut entreprendre des recherches plus ciblées sur l'incidence de la taille des villes où les immigrants s'établissent, et ses liens avec l'intégration. Il faudra aussi réaliser de nouvelles recherches sur les répercussions des diverses structures et organisations des villes sur l'intégration des immigrants.

Finalement, les immigrants désirent conserver certains éléments de leur culture d'origine, mais ils comprennent que l'intégration linguistique, sociale et économique est nécessaire. Ils désirent s'établir et recréer un nouveau foyer pour leurs enfants et pour eux-mêmes. De plus, ils espèrent avoir une meilleure qualité de vie et offrir à leurs enfants davantage de possibilités. Ils savent pertinemment que l'amélioration de leur qualité de vie est conditionnelle à leur intégration. Les articles rassemblés dans ce recueil abordent les processus et stratégies employés par les petits centres pour permettre aux immigrants de réaliser plus facilement ces objectifs et aspirations.

Références

- ABU-LABAN, B., et coll. (1999). *The Settlement Experiences of Refugees in Alberta*, Citoyenneté et Immigration Canada, Ottawa, vol. 1, 2, 3.
- ANDREW, C. (dir.). (2005). *Nos diverses cités*, Metropolis et la Fédération canadienne des municipalités, Ottawa.
- ANISEF, P., et M. LANPHIER (dir.). (2003). *The World in a City*, Toronto, University of Toronto Press.
- BROADBENT, A. (2005) *Elements of a Good Immigration Policy*, allocution dans le cadre de la Conférence internationale Metropolis, Toronto, 18 octobre 2005.

CANADA. CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION. (2005). *Nouveaux immigrants dans les régions métropolitaines*, Ottawa.

COLLETT, E. (2006) *One Size Fits All ? Tailored Integration Policies for Migrants in the European Union*, document de travail n° 24, Multicultural Europe, European Policy Centre.

DI BIASE, et H. BAUDER. « Immigrant Settlement in Ontario: Location and Local Labour Markets », *Études ethniques au Canada / Canadian Ethnic Studies*, vol. 37, n° 3 (2005), p. 114-134.

GIBBINS, R. « Les canaris, les mines et le déclin du vote chez les jeunes Canadiens », *Perspectives électorales*, vol. 6, n° 1 (2004), p. 41-44.

HARRIS, R. (2004). *Creeping Conformity: How Canada Became Suburban, 1900-1960*, Toronto, University of Toronto Press.

HROVAT, S., P. GAMBRAH, et M. BARBOUR. (2004). *Diversity Matters in Huron County*, Huron, Huron Business Development Corporation.

LEWIS, R. (dir.). (2004). *Manufacturing Suburbs: Building Work and Home on the Metropolitan Fringe*, Philadelphie, Temple University Press.

WALTON-ROBERTS, M. (2004). *Regional Immigration and Dispersal: Lessons From Small- and Medium-Sized Urban Centres in British Columbia*, document de travail n° 04-03, Vancouver, RIIM.

CANADIAN JOURNAL OF URBAN RESEARCH
Revue canadienne de recherche urbaine
Édition Spéciale
Nos diverses cités : défis et possibilités

Sommaire

Introduction
L'immigration et la diversité dans les villes canadiennes—un sujet d'actualité
Tom Carter, Marc Vachon, John Biles, Erin Tolley, Jim Zamprelli.....1

Articles

Les enclaves ethniques et la cohésion sociale
Mohammad Qader, Sandeep Kumar.....1

Immigration, situation défavorisée sur le plan social et bandes de jeunes dans les villes : résultats d'un sondage mené dans la région de Toronto
Scott Worley, Julian Zeman.....21

La diversité dans les sports et loisirs : défis ou amour pour les villes de l'agglomération métropolitaine?
Cécile Fillion, Assiël Germain, Amélie Bléneau.....46

Les défis du pluralisme religieux à Kingston, Ontario
William Casson Jones, Laurie K. Gaultois.....59

La mobilité résidentielle des immigrants au Canada : les premiers mois
Juste Renaud, Kerrie Blythe, Virginia Ferreira, Damiana Rose.....79

S'installer dans un nouveau pays : constatations relatives à l'immigration et aux marchés du logement en milieu métropolitain distants de l'Espagne linguistique après des immigrants du Canada
Tobias Kretzschmar, Daniel Hirsche, Elvira Wölfl.....96

Diversité urbaine : la composition des circonscriptions électorales et l'appui aux partis lors des élections fédérales canadiennes de 2004
Linda M. Gerber.....123

Programme du 76^e Congrès de l'Afu.....181

Logos: METROPOLIS, Association internationale pour la recherche urbaine, Patrimoine canadien, Canadian Heritage, Department of Heritage Canada, Urban and Community Studies Association.

Nos diverses cités : défis et possibilités

Édition spéciale de la *Revue canadienne de recherche urbaine / Canadian Journal of Urban Research*

La plus récente édition de la *Revue canadienne de recherche urbaine / Canadian Journal of Urban Research* (vol. 15, n° 2, 2006) est le fruit d'une collaboration entre les rédacteurs invités Tom Carter et Marc Vachon (Université de Winnipeg), John Biles et Erin Tolley (Équipe du projet Metropolis), et Jim Zamprelli (Société canadienne d'hypothèques et de logement). Cette revue présente une sélection d'articles portant sur la politique, la religion, le logement, les bandes de jeunes, les sports ainsi que les services récréatifs. On y aborde les défis que pose la concentration croissante de groupes religieux, linguistiques, ethniques et raciaux au sein des villes canadiennes, et on y propose des moyens de faciliter le processus d'intégration.

Pour obtenir une copie gratuite de la revue, veuillez écrire à canada@metropolis.net

RELIGION AND ETHNICITY IN CANADA



Religion and Ethnicity in Canada

Canadian Edition • © 2005 • ISBN: 0-321-24841-4

Paul Bramadat, University of Winnipeg

David Seljak, St. Jerome's University at the University of Waterloo

Religion and Ethnicity in Canada brosse le portrait des six principales religions du Canada : le judaïsme, l'hindouïsme, le sikhisme, le bouddhisme, l'islam, et les religions chinoises. Ce livre aborde également la question de la place qu'occupe la religion dans la société canadienne eu égard à l'élaboration des politiques publiques, à l'immigration, à l'économie, et aux lois et normes régissant l'éducation.



EDITED BY
PAUL BRAMADAT
DAVID SELJAK

Journal of International Migration and Integration

Metropolis Research and Policy Review

Revue de l'intégration et de la migration internationale

Compte rendu de Metropolis sur la recherche et les politiques

The Journal of International Migration and Integration (JIMI) is a multidisciplinary scholarly journal which publishes original research papers, policy discussions, and book reviews that enhance the understanding of immigration, settlement and integration, and contribute to policy development. JIMI is printed four times a year with articles in English or French.

La Revue de l'intégration et de la migration internationale (RIMI) est une revue spécialisée multidisciplinaire qui publie des travaux de recherche, des discussions portant sur les politiques et des critiques de livres qui font avancer les connaissances en matière d'immigration, d'établissement et d'intégration et qui contribuent à l'élaboration des politiques. La RIMI paraît quatre fois par année et présente des articles en anglais et en français.



JIMI

1-17 Humanities Centre
University of Alberta
Edmonton, AB T6G 2E5
Canada

Tel: (780) 492-0635

Fax: (780) 492-2594

Email: jimi@ualberta.ca

Web Site: <http://jimi.metropolis.net>

À plusieurs égards, le système de soins de santé d'Edmonton, Capital Health, en est un de premier ordre et est inégalé au Canada. Grâce à la gamme d'activités que la ville offre aux enfants et aux jeunes, à son université de renom axée sur la recherche, et à ses commissions scolaires – qui servent de modèle à de nombreux autres programmes en Amérique du Nord – Edmonton est devenue un endroit de choix où élever une famille.

Stratégies d'Edmonton pour attirer et retenir les nouveaux arrivants*

TRACEY DERWING et HARVEY KRAHN

Centre Metropolis d'excellence des Prairies pour la recherche en immigration et en intégration
University of Alberta

La ville d'Edmonton a un secret. La plupart des gens en savent plus sur Calgary que sur sa ville-sœur au nord, même si Edmonton est la capitale provinciale. Les Calgariens vantent les merveilles de leur ville, sa proximité des montagnes Rocheuses, son Stampede (qui serait le plus grand spectacle en plein air au monde), le nombre croissant de sièges sociaux ayant délaissé l'Est pour y établir ses pénates, et l'influence grandissante qu'elle exerce dans les hautes sphères du gouvernement et du monde des affaires. En fait, au moment d'aller sous presse, le premier ministre estime que c'est Calgary, son chez-lui. Et Calgary est effectivement une destination vacances idéale.

Qu'en est-il donc d'Edmonton ? La ville présente peu d'intérêt pour les visiteurs (malgré l'énorme succès du West Edmonton Mall auprès des consommateurs) : elle se trouve à quatre heures de voiture des montagnes et Klondike Days, sa foire estivale récemment défunte, n'a jamais eu l'attrait du Stampede. Sur le plan politique, le fait que ses citoyens élisent régulièrement à l'Assemblée législative des membres du NPD ou du Parti libéral – dans une Alberta fortement conservatrice – a valu à Edmonton le surnom de « Redmonton ». Tout agent de voyage qui se respecte déconseillerait Edmonton au profit de

ne pas être une destination touristique de rêve, il reste qu'il s'agit d'un endroit fantastique où vivre.

De nombreux mythes circulent quant au climat d'Edmonton, mais la situation nordique de la ville n'est pas nécessairement synonyme de froidure; en fait, Edmonton bénéficie de plus d'heures d'ensoleillement, de moins de neige et de températures annuelles plus élevées que la plupart des autres régions du Canada. Edmonton est le principal centre de services de l'industrie pétrolière et gazifière, ce qui signifie que le taux de chômage y est très bas (les économies de Calgary et d'Edmonton comptent parmi les plus vigoureuses au pays). Cela ne fait pas d'elle une ville ouvrière pour autant, puisqu'on y retrouve plus de 75 sièges sociaux. Hôte de plusieurs festivals d'envergure – Folk Music Festival, Heritage Festival, The Works Art & Design Festival, Fringe Theatre Festival – dont certains n'ont pas d'égal au Canada, les arts et le théâtre

* Pour obtenir de plus amples renseignements sur cette étude, consultez le site Web du Centre d'excellence des Prairies pour la recherche en immigration et en intégration (PCERII) (pcerii@metropolis.net), qui contient un document de travail ainsi que le rapport intégral de l'étude. Les auteurs remercient Lori Diepenbræk et Jennifer Foote pour leur aide dans cette étude. Ils remercient également la Région des Prairies et des Territoires du Nord de Citoyenneté et Immigration Canada et le PCERII d'avoir financé le projet.

à Edmonton sont florissants à longueur d'année, et les équipes sportives y jouissent d'un soutien sans pareil. À plusieurs égards, son système de soins de santé, Capital Health, en est un de premier ordre et est inégalé au Canada. Grâce à la gamme d'activités qu'elle offre aux enfants et aux jeunes, à son université de renom axée sur la recherche, et à ses commissions scolaires – qui servent de modèle à de nombreux autres programmes en Amérique du Nord – elle est devenue un endroit de choix où élever une famille. La taille d'Edmonton (comparable à celle de Calgary ou d'Ottawa) fait qu'elle offre toutes les commodités d'une grande métropole comme Toronto ou Vancouver, mais à une distance plus raisonnable. En outre, presque tout y coûte moins cher, en particulier le logement. Comment donc expliquer qu'Edmonton demeure pratiquement inconnue du reste du Canada et des immigrants éventuels ?

À l'automne 2004, Stephen Mandel a été élu à la mairie d'Edmonton avec une majorité écrasante, ce qui a surpris tout le monde, y compris le principal intéressé, qui est arrivé en retard à sa propre réception car il ne s'attendait pas à ce que le résultat des élections soit annoncé si tôt. Au cours de son premier discours sur l'état de la ville, prononcé en avril 2005, le nouveau maire s'est dit préoccupé par l'avenir d'Edmonton car, selon lui, malgré tous ses avantages, la ville ne saisit pas les occasions aussi bien qu'elle ne le pourrait. Il a soutenu qu'Edmonton devait retrouver son statut de chef de file pour envisager l'avenir avec assurance. Le maire est vite passé à l'action, en confiant à deux conseillers municipaux, Terry Cavanaugh et Michael Phair, le mandat d'élaborer un plan pour accroître le nombre de nouveaux arrivants à Edmonton, et tout particulièrement le nombre d'immigrants.

Au printemps 2005, le conseiller Phair a demandé au Centre d'excellence des Prairies pour la recherche en immigration et en intégration (CERIS) d'entreprendre une étude visant à déterminer pourquoi Calgary accueille deux fois plus d'immigrants qu'Edmonton. Il y a deux principales raisons de vouloir accroître son nombre de nouveaux arrivants. Premièrement, tout comme le reste de l'Alberta, Edmonton est aux prises avec une importante pénurie de main-d'œuvre qui menace la vigueur de son économie; le gouvernement provincial prévoit qu'il manquera 100 000 travailleurs en Alberta au cours des 10 prochaines années (Gouvernement de l'Alberta, s.d.) et de nombreuses entreprises

sont déjà touchées, puisque le champ de pétrole a privé les autres secteurs d'activité de travailleurs. Deuxièmement, une présence accrue d'immigrants contribuerait à la vitalité de la ville. Il est connu que les villes nord-américaines attirant la « classe créative » se démarquent par plusieurs caractéristiques communes, notamment une économie en croissance, une communauté artistique vigoureuse, une communauté gaie importante et une communauté d'immigrants florissante (Florida, 2002).

Le CERIS a entrepris une étude en trois parties, qui comprenait une enquête sur les immigrants à Edmonton et à Calgary, un examen des sites Web pour évaluer l'information offerte aux immigrants qui songent à s'installer au Canada, et deux consultations avec les intervenants de la communauté.

Enquête sur les immigrants

Plus de 200 immigrants ont participé à l'enquête, soit 101 à Edmonton et 103 à Calgary. Près des deux tiers étaient des femmes, et la plupart avaient entre 25 et 44 ans. La majorité des participants étaient bien instruits et hautement qualifiés. Plus des deux tiers avaient été, dans leur pays d'origine, des professionnels ou des gestionnaires.

On a demandé aux participants comment ils avaient entendu parler d'Edmonton (ou de Calgary) avant leur arrivée. Le plus souvent, des parents ou des amis leur avaient fourni l'information, mais près du tiers des nouveaux habitants d'Edmonton avaient découvert leur nouvelle ville grâce à Internet.

On a également demandé aux participants pourquoi ils s'étaient installés à Edmonton (ou à Calgary). Comme dans d'autres études (Abu-Laban et coll., 1999), les facteurs d'attraction les plus fréquents (34 %) étaient les considérations économiques (p. ex. les emplois, l'économie vigoureuse), suivies de près par la présence de parents et d'amis (29 %), puis par des questions de qualité de vie comme le climat, la taille de la ville et l'accès aux services sociaux (24 %). Les possibilités d'instruction (p. ex. les cours d'anglais langue seconde, les établissements d'enseignement postsecondaire) ont attiré plus d'immigrants à Edmonton (19 %) qu'à Calgary (7 %). Bien que Calgary soit en mesure d'attirer un nombre supérieur d'immigrants grâce à ses communautés ethnoculturelles plus vastes, Edmonton semble avoir un avantage dans le secteur de l'éducation.

En ce qui a trait aux principaux problèmes rencontrés dans leur nouvelle communauté, 41 % des participants ont mentionné des problèmes économiques (impossibilité de trouver un bon emploi). Les questions de qualité de vie, comme la piètre qualité du transport en commun et les services sociaux limités, revenaient presque aussi souvent (37 %), tandis qu'au troisième rang (19 %), on trouvait les problèmes découlant de la maîtrise limitée de l'anglais.

Quand on leur a demandé d'énumérer les principaux avantages de la vie dans leur ville, la majorité des participants (48 %) ont mentionné les questions de *qualité de vie*, comme le climat favorable et l'hospitalité de l'environnement social, suivies par les *considérations économiques* (31 %), puis par les *ressources éducatives* (19 %). Même si un grand nombre de résidents d'Edmonton ont affirmé avoir choisi leur ville pour des motifs économiques, ceux de Calgary avaient davantage tendance à mentionner les emplois et la vigueur de l'économie comme principaux avantages de la vie dans leur ville; à cet égard, les résidents d'Edmonton étaient beaucoup plus portés à mettre l'accent sur l'accès aux ressources éducatives (31 %, comparativement à 8 % pour les résidents de Calgary).

En ce qui a trait aux principaux problèmes rencontrés dans leur nouvelle communauté, 41 % des participants ont mentionné des problèmes économiques (p. ex. l'impossibilité de trouver un bon emploi). Les questions de qualité de vie, comme la piètre qualité du transport en commun et les services sociaux limités, revenaient presque aussi souvent (37 %), tandis qu'au troisième rang (19 %), on trouvait les problèmes découlant de la maîtrise insuffisante de l'anglais.

Recherche sur le Web

Lorsque les immigrants éventuels cherchent un endroit où vivre au Canada, ils se tournent naturellement vers le Web. L'information contenue dans les sites Web peut donc contribuer grandement à attirer un immigrant vers une ville en particulier. Nous avons effectué une recherche pour découvrir quelle information était offerte aux futurs immigrants. Nous avons notamment examiné les sites Web du gouvernement du Canada et des gouvernements de l'Alberta, du Manitoba et de l'Ontario, ainsi que ceux de plusieurs municipalités, dont Edmonton, Calgary, Vancouver, Winnipeg, Ottawa, Montréal et

Toronto. L'information fournie était très différente d'un site à l'autre. Bien que certaines municipalités et provinces disposent de sites Web exemplaires (sauf à quelques exceptions près – principalement en langues autres que l'anglais), nous avons trouvé que peu de renseignements destinés aux immigrants souhaitant se rendre à Edmonton.

Rencontres avec les intervenants

Au cours de la première rencontre avec les intervenants, qui réunissait des représentants de fournisseurs de services aux immigrants, de groupes ethnoculturels, d'établissements d'enseignement et de ministères provinciaux et fédéraux, les participants ont proposé un certain nombre de mesures que pourrait prendre Edmonton en vue d'attirer et de retenir les immigrants. Les principaux enjeux abordés étaient l'emploi, le logement et l'opinion publique. De nombreux participants ont convenu que la reconnaissance des titres de compétence et l'expérience professionnelle au Canada constituent deux difficultés majeures en matière d'emploi. Les participants ont également souligné que le manque de logements convenables est un obstacle important. Non seulement existe-t-il de longues listes d'attente, mais certains propriétaires font preuve de discrimination envers les nouveaux arrivants. Une autre préoccupation était l'attitude du public en général à l'égard des immigrants. Parmi les autres sujets abordés, mentionnons les problèmes dans le système de l'éducation, les longs délais de traitement des demandes à Citoyenneté et Immigration Canada et la nécessité d'améliorer les services d'interprétation.

La seconde rencontre a permis aux chercheurs de faire part de ses conclusions aux participants et de demander leur soutien pour ce qui est d'identifier des lacunes et d'établir des priorités.

Recommandations

On a présenté à la Ville d'Edmonton les recommandations suivantes, fondées sur l'information recueillie auprès de toutes les sources :

Promotion d'Edmonton

- La Ville devrait envoyer des représentants aux salons professionnels des immigrants à l'étranger.
- La Ville devrait consulter *Attirer et garder les immigrants : une boîte à outils pleine d'idées pour les petits centres*, un document produit pour Citoyenneté et Immigration Canada.
- La Ville devrait collaborer avec les commissions scolaires et les établissements d'enseignement postsecondaire en vue d'élaborer une stratégie de marketing et d'accueil.
- La Ville devrait créer à l'intention des résidents éventuels un site Web exhaustif, offert en plusieurs langues, qui mettrait en évidence les avantages de vivre à Edmonton.

Faire d'Edmonton une ville plus accueillante pour garder les nouveaux arrivants

- La Ville devrait examiner ses propres services pour déterminer s'ils tiennent compte des différences culturelles.
- La Ville devrait faire l'inventaire des services déjà offerts aux nouveaux arrivants, puis évaluer ces services pour en déterminer l'accessibilité aux immigrants.
- La Ville devrait faire la promotion des services utiles déjà offerts.
- La Ville devrait veiller à ce que les interprètes soient bien formés et rémunérés.
- La Ville devrait adopter des pratiques d'embauche équitables afin que son effectif soit représentatif de la composition ethnique d'Edmonton.
- La Ville devrait évaluer ses gestionnaires en fonction de leur capacité d'intégrer les immigrants dans leurs services.
- La Ville devrait faire des pressions auprès de la province, qui a la responsabilité de collaborer avec les ordres professionnels, les syndicats, les établissements d'enseignement postsecondaire et les employeurs pour éliminer les obstacles à la reconnaissance des titres de compétence des immigrants.

- La Ville devrait mettre en place un programme de stages pour fournir chaque année à un certain nombre d'immigrants de l'expérience professionnelle au Canada.
- La Ville devrait lancer une campagne de marketing social pour sensibiliser le public aux avantages de l'immigration.
- La Ville devrait organiser un événement en l'honneur tant des citoyens nés au Canada que des citoyens immigrants, par exemple *Célébrer la ville accueillante – Les Edmontoniens qui font une différence*.
- La Ville devrait s'associer à de grands employeurs comme Syncrude pour lancer une campagne de publicité sur le besoin de travailleurs.
- La Ville devrait réunir des employeurs qui favorisent l'embauche de travailleurs immigrants pour qu'ils racontent leur expérience à d'autres employeurs.
- La Ville devrait lancer une campagne de lutte contre le racisme visant tous les Edmontoniens, y compris les personnes autochtones, immigrantes et nées au Canada.
- Les nouveaux arrivants ont besoin d'information accessible sur la recherche de logement.
- La Ville devrait accroître le nombre de logements pour les personnes à faible revenu pouvant accueillir des familles nombreuses ainsi que le nombre de coopératives de logement.
- Davantage d'options en matière de transport sont nécessaires.
- La Ville devrait faire des pressions auprès du ministère de l'Éducation sur un certain nombre de points touchant les enfants de nombreux immigrants.
- La Ville devrait encourager les établissements publics d'enseignement postsecondaire à élaborer des plans d'action afin de mieux accueillir les immigrants.
- En collaboration avec la province et les organismes locaux d'établissement, la Ville devrait déterminer quels documents sur les lois et les règlements touchant les immigrants sont déjà offerts. La Ville devrait participer à la distribution de ces documents.

- Là où il existe des lacunes, la Ville devrait publier des brochures sur les règlements pertinents dans un éventail de langues.
- La Ville devrait veiller à ce que les propriétaires soient conscients de leurs responsabilités.
- La Ville devrait collaborer plus étroitement avec les organismes et les communautés ethnoculturelles en place.
- La Ville devrait faire des efforts auprès des communautés avoisinantes pour les encourager à se livrer à des activités d'accueil semblables, en particulier avec leurs propres employés municipaux.

Conclusion

Même si l'étude était circonscrite à Edmonton, plusieurs des problématiques soulevées touchent également d'autres villes de niveau intermédiaire. Sans promotion adéquate, il est fort possible que les nouveaux arrivants ne soient pas conscients que les villes de moindre envergure offrent toutes les commodités des métropoles. Par-dessus tout, les communautés doivent trouver des façons d'améliorer l'expérience d'établissement des immigrants. En ce qui a trait aux adultes, il importe d'éliminer les obstacles à l'emploi que représentent la reconnaissance des titres de compétence et l'expérience professionnelle canadienne. Pour ce qui est des enfants et des jeunes, les principaux changements doivent s'opérer dans le système de l'éducation.

La Ville d'Edmonton a commencé à prendre des mesures pour attirer et garder un nombre accru d'immigrants. La Edmonton Economic Development Corporation lancera en 2006 un nouveau site Web adapté aux immigrants. Le 19 avril 2006, l'Edmonton Office of Diversity and Inclusion a présenté au conseil municipal un plan d'action proposant des crédits budgétaires visant à mettre immédiatement en œuvre 11 des recommandations du CERIS, et a indiqué que le reste des recommandations devraient éventuellement être mises en œuvre. La vision du maire, selon qui Edmonton veut « veiller à ce que les nouveaux Canadiens soient intégrés rapidement et avec bienveillance, car nous voulons qu'ils restent » [traduction], se concrétisera probablement. Si l'on se conforme aux recommandations, plusieurs autres immigrants apprendront le « secret » d'Edmonton, que les immigrants qui s'y trouvent

connaissent déjà. Comme ils le disent eux-mêmes [traduction]:

« Malgré tous les problèmes, Edmonton demeure une très bonne ville où vivre. En tant qu'immigrants, nous voulons apporter notre contribution, et, en contrepartie, nous voulons que nos enfants grandissent bien. Edmonton est donc une bonne ville où vivre. »

« Je veux que mes enfants grandissent ici et terminent leurs études universitaires. »

« La vie n'est pas chère pour les immigrants [à Edmonton]. »

« C'est mon pays, ma ville, et je suis convaincu de vouloir rester. Je ne prévois aucunement déménager. »

« J'adore cette ville. »

À propos de l'auteur

TRACEY DERWING est professeure dans le programme d'enseignement de l'anglais, langue seconde au département de psychopédagogie de la University of Alberta, et codirectrice du Centre d'excellence des Prairies pour la recherche en immigration et en intégration (CERIS).

HARVEY KRAHN est président du département de sociologie de la University of Alberta et chercheur associé au CERIS.

Références

ABU-LABAN, B., T. M. DERWING, H. KRAHN, M. MULDER et L. WILKINSON. (1999). *The settlement experiences of refugees to Alberta*, Edmonton (Alberta), PCERII et Population Research Laboratory, University of Alberta.

FLORIDA, R. L. (2002). *The rise of the creative class and how its transforming work, leisure, community and everyday life*, New York, Basic Books.

GOUVERNEMENT DE L'ALBERTA. *Supporting immigrants and immigration to Alberta: An overview*, s.d., consulté le 5 octobre 2005. sur le Web : www.gov.ab.ca/hre/immigration.

MANDEL, S. (2005). *Mayor's State of the City Address, April 20, 2005*. Informations extraites le 19 avril 2006 de : www.edmonton.ca/portal/server.pt/gateway/PTARGS_0_2_375_214_0_43/http%3B/CMS/Server/COEWeb/the+mayor/MayorsSpeeches.htm.

Une problématique majeure à laquelle est confronté le gouvernement provincial – et sur laquelle tous s'entendent – est la suivante : si l'exode actuel de la population active vers d'autres provinces et pays se poursuit, les pénuries de travailleurs risquent de s'aggraver dans un avenir rapproché, à un point tel que la main-d'œuvre locale ne suffira plus à pourvoir les postes vacants.

Attraction et rétention d'immigrants au sein des grandes villes de la Saskatchewan

JOE GARCEA

University of Saskatchewan

Sensibilisation à l'importance d'attirer et de retenir les immigrants

Ces dernières années, tous les gouvernements provinciaux et bon nombre d'administrations municipales ont pris conscience de l'importance d'intégrer l'immigration dans leurs stratégies de développement économique et communautaire. Ils ont donc cherché à élaborer des stratégies visant à attirer et à retenir les immigrants dans leurs provinces et leurs collectivités. En Saskatchewan, ces efforts se traduisent par les projets récents mis en œuvre par le gouvernement provincial ainsi que par quelques nouvelles mesures prises à l'échelon municipal.

Cette prise de conscience de la part du gouvernement de la Saskatchewan découle en grande partie de la diminution progressive et constante de la population de la province au cours de la dernière décennie, celle-ci étant tombée aujourd'hui à un peu moins d'un million d'habitants. Ce déclin a fait l'objet d'un débat politique partisan, selon lequel on considère qu'une population d'un million d'habitants est un indicateur du développement de la province (Elliott, 2003). Une autre problématique majeure à laquelle est confronté le gouvernement provincial – et sur laquelle tous s'entendent – est la suivante : si l'exode actuel de la population active vers d'autres provinces et pays se poursuit, les pénuries de travailleurs risquent de s'aggraver

dans un avenir rapproché, à un point tel que la main-d'œuvre locale ne suffira plus à pourvoir les postes vacants. Ce facteur prend d'autant plus d'importance avec les répercussions, réelles ou perçues, de la migration des travailleurs de la Saskatchewan vers l'Alberta, attirés par le boom de l'industrie pétrolière dans cette province. Des facteurs similaires ont suscité l'intérêt des administrations municipales. Alors que certaines municipalités sont confrontées au double problème du départ de ses habitants et des pénuries de travailleurs, d'autres, pour lesquelles la population augmente à un rythme relativement constant, comme Saskatoon, se préoccupent essentiellement des pénuries actuelles et prévues de main-d'œuvre.

Taux d'attraction et de rétention

Si, au tournant du 20^e siècle, la nouvelle province de la Saskatchewan et ses villes attiraient et retenaient un grand nombre d'immigrants, au tournant du 21^e siècle, elles ont de la difficulté à le faire. De fait, leurs taux d'attraction et de rétention ont été relativement modestes eu égard au contexte national. C'est ce qui ressort des données relatives à la période 1995-2004, lesquelles indiquent que durant ces années, la Saskatchewan n'a ni attiré ni retenu un grand nombre d'immigrants. Pendant cette décennie, elle s'est classée dans la seconde moitié des

TABLEAU 1

Immigration en Saskatchewan (1995–2004)

Année	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Nombre de résidents permanents	1 946	1 816	1 738	1 565	1 727	1 884	1 704	1 668	1 668	1 942
Nombre de candidats des provinces	-	-	-	-	4	35	46	38	119	163

Sources : *Faits et chiffres 2004 : Aperçu de l'immigration – Résidents permanents et temporaires*, produit par Recherche et évaluation, Canada, 2005.

Fiche d'information pour les médias sur le Programme des candidats à l'immigration de la Saskatchewan (PCIS), <http://www.gov.sk.ca/newsrel/releases/2004/04/16-163-attachment.pdf>.

TABLEAU 2

Taux de rétention des immigrants (1991–2001)

Province	Nombre d'immigrants de juillet 1991 à juin 2001	Résidents actuels ayant immigré au Canada de 1991 à 2001	Taux apparent de rétention nette
T.-N.-L.	5 576	2 015	36 %
Î.-P.-É.	1 559	790	51 %
N.-É.	25 737	10 290	40 %
N.-B.	7 088	4 400	62 %
Qué.	340 385	244 905	72 %
Ont.	1 212 646	1 022 370	84 %
Man.	41 640	32 350	78 %
Sask.	20 013	11 365	57 %
Alb.	150 669	129 920	86 %
C.-B.	422 155	370 615	88 %
Nord	1 945	1 660	85 %
Canada	2 229 413	1 830 680	82 %

Source : Doug Elliott, *Demographic Trends in Saskatchewan: A Statistical Analysis of Population, Migration, and Immigration*, août 2003.

provinces sur le plan des taux d'attraction et de rétention, seules trois des quatre provinces de l'Atlantique (Terre-Neuve-et-Labrador, le Nouveau-Brunswick et l'Île-du-Prince-Édouard) ayant reçu et retenu moins d'immigrants. La Saskatchewan a accueilli en moyenne de 1 500 à 2 000 immigrants chaque année, ce qui représente environ 0,8 % à 1 % du nombre annuel d'immigrants au Canada (Tableau 1). C'est environ trois fois moins que ce qu'elle aurait dû recevoir si les flux annuels d'immigration étaient fondés sur une part proportionnelle de la population nationale. Le taux de rétention des immigrants en Saskatchewan a été, lui aussi, relativement faible pendant cette décennie. Du nombre total annuel d'immigrants dont la destination était cette province, environ 55 % à 60 % seulement y sont restés (Tableau 2). Cela signifie qu'en moyenne, seulement 750 à 1 000 immigrants qui se sont installés chaque année en Saskatchewan pendant cette décennie y sont restés (Elliott, 2003, p. 47).

De tous les immigrants dont la destination était la Saskatchewan pendant cette décennie, environ 75 % se sont établis à Saskatoon et à Regina, soit une moyenne d'environ 1 000 à 1 500 immigrants par année. Du fait que la population combinée de ces deux villes

représentait alors 40 % de la population totale de la province, elles ont accueilli 35 % d'immigrants de plus qu'elles auraient dû recevoir si le nombre d'immigrants désirant s'installer dans ces deux villes avait été proportionnel à leur pourcentage de la population provinciale. Une comparaison des deux villes montre que Saskatoon a reçu un pourcentage de résidents permanents légèrement supérieur à celui de Regina. Pendant cette décennie, Saskatoon a reçu chaque année en moyenne 765 résidents permanents et 697 résidents temporaires, comparativement à une moyenne annuelle de 588 résidents permanents et 677 résidents temporaires pour Regina. En ce qui concerne le taux de résidents permanents, Saskatoon a reçu 0,47 % et Regina, 0,42 % de leur part proportionnelle respective de la population (Tableau 3). De même, pour ce qui est des résidents temporaires, Saskatoon a reçu 0,68 % et Regina, 0,77 % de leur part proportionnelle respective de la population (Tableau 4). Il est clair que même si Saskatoon et Regina ont accueilli une proportion relativement élevée de résidents permanents ou temporaires dont la destination était la Saskatchewan, elles n'ont pas reçu leur part proportionnelle d'immigrants dont la destination était le Canada (Tableau 4). En outre, les deux villes ont présenté

TABLEAU 3

Résidents permanents de villes canadiennes choisies (1995–2004; classées selon le rapport entre le pourcentage de résidents permanents et le pourcentage de la population)

Ville et classement	Population de la ville, 2001	Pourcentage de la population canadienne	Nombre moyen de résidents permanents par année (1995–2004)	Rapport entre le résidents permanents par année, en pourcentage (1995–2004)	pourcentage de résidents permanents et le pourcentage de la population
1. Toronto	4 682 897	15,60	99 727	45,67	2,93:1
2. Vancouver	1 986 965	6,62	35 471	16,25	2,45:1
3. Calgary	951 395	3,17	8 036	3,68	1,16:1
4. Montréal	3 426 350	11,42	28 485	13,05	1,14:1
5. Winnipeg	671 274	2,24	4 130	1,89	0,84:1
6. Halifax	359 183	1,20	1 825	0,84	0,70:1
7. Edmonton	937 845	3,13	4 568	2,09	0,67:1
8. Sherbrooke	152 811	0,51	718	0,33	0,65:1
9. Hamilton	655 060	2,18	2 988	1,37	0,63:1
10. St. John's	99 182	0,33	339	0,16	0,48:1
11. Saskatoon	225 927	0,75	765	0,35	0,47:1
12. Regina	192 800	0,64	588	0,27	0,42:1
13. Fredericton	81 346	0,27	236	0,11	0,41:1
14. Victoria	311 902	1,04	911	0,42	0,40:1
15. Québec	682 757	2,30	1 641	0,75	0,33:1
16. Kelowna	147 739	0,49	282	0,13	0,27:1

Sources : *Faits et chiffres 2004 : Aperçu de l'immigration – Résidents permanents et temporaires*, produit par Recherche et évaluation, Canada, 2005.

Statistique Canada, *Profil des communautés de 2001*. Informations extraites le 4 mai 2006 de : <http://www12.statcan.ca/english/profil01/CP01/Index.cfm?Lang=F>.

un taux de rétention relativement faible au cours de la dernière décennie. Si le taux de rétention de Saskatoon était de 76 %, celui de Regina était de 57 %, ce qui équivaut à celui de la province dans son ensemble. Elles sont toutes deux classées parmi les villes canadiennes présentant les taux de rétention les plus faibles, tout particulièrement en ce qui concerne Regina. Il est peu probable que cette situation s'améliore dans l'avenir, sauf si des mesures proactives sont prises par divers intervenants gouvernementaux et non gouvernementaux.

Mesures prises par la province en vue d'augmenter les taux d'attraction et de rétention

Pendant la dernière décennie et en particulier au cours des cinq dernières années, le gouvernement provincial a été le premier à travailler avec acharnement pour accroître les taux d'attraction et de rétention des immigrants dans les villes et dans les petites collectivités de la Saskatchewan. À cette fin, il a pris au moins quatre grandes mesures.

La première mesure d'envergure a été la commande de deux rapports ayant pour but d'examiner les questions et les options visant l'attraction et la rétention des immigrants.

Fondés sur des consultations avec les principaux intervenants gouvernementaux, les résidents permanents et temporaires et le public, le premier des deux rapports, intitulé *Meeting Needs and Making Connections: A Report on the Saskatchewan Immigrant and Refugee Settlement Needs and Retention Study* (2002), a présenté 52 recommandations sur la façon d'améliorer l'attraction, l'intégration et la rétention des immigrants, tandis que le second, intitulé *Open Up Saskatchewan!* (2003), a produit moins de recommandations mais a mis l'accent sur des questions et des options similaires à celles du rapport antérieur. Selon le principal thème commun de ces rapports, au moins cinq aspects clés doivent figurer dans des stratégies d'attraction, d'intégration et de rétention des immigrants qui sont efficaces. Le premier réside dans l'amélioration des débouchés et l'élimination des obstacles aux possibilités de carrière et à la formation professionnelle. Le deuxième porte sur la prestation de services de programmes de soutien, comme le logement, le transport, les garderies et le counselling, et la création de collectivités d'accueil. Le troisième vise l'amélioration de la capacité communautaire et organisationnelle dans le secteur de l'immigration et de l'intégration au moyen

TABLEAU 4

Immigrants temporaires* de villes canadiennes choisies (1995–2004; classées selon le rapport entre le pourcentage de résidents temporaires et le pourcentage de la population)

Ville et classement	Population de la ville, 2001	Pourcentage de la population canadienne	Nombre moyen de résidents temporaires par année (1995–2004)	Rapport entre le Nombre moyen de résidents temporaires par année, en pourcentage (1995–2004)	pourcentage résidents temporaires et le pourcentage de la population
1. Vancouver	1 986 965	6,62	24 323	17,74	2,68:1
2. Halifax	359 183	1,20	2 074	1,51	1,26:1
3. Toronto	4 682 897	15,60	24 944	18,19	1,10:1
4. Calgary	951 395	3,17	4 671	3,41	1,08:1
5. Montréal	3 426 350	11,42	15 917	11,61	1,02:1
6. Fredericton	81 346	0,27	367	0,27	1,00:1
7. Sherbrooke	152 811	0,51	597	0,44	0,86:1
8. Regina	192 800	0,64	677	0,49	0,77:1
9. Edmonton	937 845	3,13	3 231	2,36	0,75:1
10. Victoria	311 902	1,04	970	0,71	0,68:1
11. Saskatoon	225 927	0,75	697	0,51	0,68:1
12. Winnipeg	671 274	2,24	2 101	1,53	0,68:1
13. Québec	682 757	2,30	1 921	1,40	0,61:1
14. Hamilton	655 060	2,18	1 778	1,30	0,59:1
15. Kelowna	147 739	0,49	367	0,27	0,55:1
16. St. John's	99 182	0,33	204	0,15	0,45:1

* Dans le document *Faits et chiffres*, le terme « immigrants temporaires » désigne les étudiants et les travailleurs étrangers.

Sources : *Faits et chiffres 2004 : Aperçu de l'immigration – Résidents permanents et temporaires*, produit par Recherche et évaluation, Canada, 2005.

Statistique Canada, *Profil des communautés de 2001*. Informations extraites le 4 mai 2006 de : <http://www12.statcan.ca/english/profil01/CP01/Index.cfm?Lang=F>.

de partenariats entre divers intervenants gouvernementaux et non gouvernementaux. Le quatrième consiste en l'examen et la révision des politiques et des programmes existants qui touchent l'immigration et l'intégration. Le cinquième porte sur l'élaboration d'une infrastructure organisationnelle favorisant la conception et la mise en œuvre de stratégies et de plans de travail d'immigration. En ce qui concerne cet objectif en particulier, on a envisagé la création d'un réseau de comités de coordination en matière d'établissement et d'intégration, à l'échelle provinciale et locale.

La deuxième grande initiative a été l'élaboration et la mise en œuvre du Programme des candidats à l'immigration de la Saskatchewan (PCIS), approuvé en 2002 et qui a été intégré dans l'Accord Canada-Saskatchewan en matière d'immigration, signé en 1998 et renouvelé en 2005. Certaines des dispositions clés de l'accord révisé complétaient le PCIS sur au moins deux aspects majeurs. Tout d'abord, l'accord supprimait la limite imposée quant au nombre de candidats de la province au sein du PCIS. Ensuite, il permettait au gouvernement provincial de sélectionner une plus grande diversité d'immigrants essentiels pour répondre aux besoins de la province au chapitre de la plupart

des métiers et des professions techniques et libérales. Dans ce but, il a élargi la catégorie des travailleurs qualifiés de façon à faire passer de 2 % à 45 % les emplois admissibles pour les candidats au PCIS sur le marché du travail de la Saskatchewan. Il a également éliminé les renvois à 12 professions particulières pour les remplacer par des renvois à cinq catégories générales de candidats : travailleurs qualifiés et professionnels, professionnels de la santé, gens d'affaires, étudiants étrangers, et exploitants agricoles/propriétaires-exploitants (Saskatchewan, 2005a).

La troisième grande initiative, étroitement liée à la deuxième, a consisté à augmenter le niveau de la dotation et des ressources financières affectées à l'immigration. L'effectif de la Direction de l'immigration est passé d'une poignée d'employés lors de sa création, en 2001, à une vingtaine au milieu de 2006. Parmi les nouvelles personnes embauchées en 2006 figurait un nouveau sous-ministre délégué, responsable de la Direction de l'immigration, qui a été recruté au Manitoba en raison de sa bonne connaissance du programme des candidats à l'immigration de cette province, programme couronné de succès. Au cours des cinq dernières années, la Saskatchewan a également augmenté

de façon importante ses engagements financiers envers l'immigration. Alors qu'au début de cette période, elle ne consacrait que quelques centaines de milliers de dollars à ce programme, en 2005-2006, elle y consacrait 1,7 million; pour l'exercice 2006-2007, elle a engagé 6,3 millions de dollars pour la dotation et le fonctionnement du PCIS, ainsi que pour le soutien aux organismes d'aide aux immigrants (Saskatchewan 2006b). Le PCIS vise à porter le nombre annuel de candidatures à 1 500 d'ici 2008-2009, ce qui, ajouté aux conjoints et aux enfants, fera en sorte que 5 000 nouveaux immigrants arriveront chaque année dans la province. Si cette stratégie réussit, elle devrait doubler à elle seule le nombre d'immigrants qui arrivent actuellement en Saskatchewan. Si le nombre d'immigrants augmente également en dehors du PCIS, le nombre total pourrait bien tripler ou quadrupler au cours d'une période relativement courte, comme cela a été le cas pour le Manitoba.

Dans le cadre de la quatrième grande initiative, on a négocié des ententes et des partenariats ayant pour but d'aider diverses catégories de résidents permanents et temporaires à travailler et à vivre dans les collectivités de la Saskatchewan. Cela inclut, par exemple, deux ententes avec le gouvernement fédéral ayant trait aux étudiants étrangers. La première prolongeait de une à deux le nombre d'années pendant lesquelles ceux-ci peuvent travailler au Canada après avoir obtenu leur diplôme, en leur permettant ultérieurement de demander le statut de résident permanent dans le cadre du PCIS s'ils reçoivent une offre d'emploi. La deuxième permettait aux étudiants étrangers de travailler à l'extérieur du campus tout en poursuivant leurs études (Saskatchewan, 2006c). Cela inclut également l'entente avec le gouvernement fédéral visant à offrir des cours de langue de niveau avancé, afin que les nouveaux arrivants bénéficient d'une formation linguistique axée sur la carrière et ce, d'un niveau plus élevé que ce qui existait dernièrement (2004b). Cela inclut également les partenariats avec la Saskatchewan Trucking Association, visant à sélectionner 200 camionneurs à longue distance dans le cadre du PCIS (Saskatchewan, 2005d), ainsi que des partenariats avec les programmes médicaux et de sciences infirmières des établissements postsecondaires afin d'améliorer l'accès à la formation pour les médecins et les infirmières formés à l'étranger, de façon qu'ils puissent obtenir leur accréditation provinciale (Saskatchewan, 2005c). En ce qui

concerne les infirmières, des dispositions ont été prises pour qu'elles puissent suivre certains cours dans le cadre de la formation à distance avant leur arrivée dans la province (Saskatchewan, 2006a).

Initiatives stratégiques municipales visant à influencer l'attraction et la rétention

Les villes de la Saskatchewan ont mis plus de temps que le gouvernement provincial à prendre conscience de l'importance de l'immigration. En outre, dans la mesure où certaines villes se sont sensibilisées à cette importante question, elles n'y sont pas toutes arrivées au même rythme ni avec le même niveau d'urgence ou d'engagement. Les efforts des dernières années déployés par certaines de ces villes pour réfléchir à la nécessité de prendre des mesures municipales et communautaires en vue d'attirer et de retenir les immigrants ont été d'une portée relativement limitée. Par ailleurs, des exemples remarquables de ces efforts sont ceux de la ville de Saskatoon qui, jusqu'à présent, a pris deux initiatives majeures à cet égard. La première consiste en l'élaboration et la mise en œuvre de sa Cultural Diversity and Race Relations Policy (Saskatoon, 2004a), conçue pour faire de Saskatoon une collectivité plus accueillante, inclusive et cohésive. À cette fin, la politique en appelle à l'administration et au conseil municipaux afin qu'ils jouent un rôle de premier plan dans la collectivité, non seulement en précisant les perspectives de cette politique, mais aussi en formant un comité de travail chargé d'élaborer des stratégies et des plans d'action conjoints touchant la diversité culturelle et les relations raciales.

La deuxième initiative d'envergure prise par Saskatoon, étroitement liée à la première, a été de demander l'élaboration d'une stratégie et d'un plan d'action communautaires pour attirer et retenir les immigrants. Approuvée par le conseil municipal le 29 novembre 2004, cette mesure est issue d'une recommandation du Comité sur la diversité culturelle et les relations raciales de la Ville (Saskatoon, 2004b). Ce dernier était d'avis que des stratégies d'immigration et d'intégration bien gérées profiteraient à la ville de plusieurs manières : accroissement de la population, réservoir élargi de main-d'œuvre, augmentation du nombre d'entreprises et d'investissements, élargissement de l'assiette fiscale, accroissement du tourisme et enrichissement culturel de la ville.

Conformément à cette recommandation, la Ville a conclu un partenariat avec les gouvernements

fédéral et provincial afin de gérer et de financer tant une série de consultations avec les intervenants gouvernementaux et non gouvernementaux et les nouveaux arrivants, que la production d'un rapport. Ces consultations visaient essentiellement à préciser les éléments suivants : le besoin de la ville d'attirer et de retenir un plus grand nombre d'immigrants; ce qu'il convient de faire à cet égard; les améliorations à apporter aux politiques et aux programmes visant à répondre aux besoins identifiés des immigrants; et la nécessité de mettre sur pied divers organismes de services d'établissement et de services sociaux pour aider les immigrants.

Au moment d'écrire ces lignes, les consultations avec les intervenants de Saskatoon et les nouveaux arrivants arrivaient à leur terme. Les consultations menées jusqu'à présent font ressortir une opinion largement répandue selon laquelle, dans l'intérêt de son développement économique et communautaire, la ville de Saskatoon doit attirer et retenir un plus grand nombre d'immigrants qu'elle ne l'a fait récemment. En outre, on est généralement d'avis que les divers intervenants gouvernementaux et non gouvernementaux doivent faire davantage pour améliorer la capacité de la collectivité d'attirer et de retenir les immigrants. Toutefois, il convient de souligner que, suivant une opinion également très répandue, on doit réaliser tout cela dans un cadre stratégique en n'oubliant pas que bon nombre de personnes qui vivent déjà à Saskatoon dans les collectivités autochtones et non autochtones sont en chômage ou sous-employées, ou ont besoin d'une formation professionnelle. Pour s'assurer que tous progressent et qu'il n'y a pas de laissés pour compte, plusieurs des personnes ayant participé aux consultations ont précisé qu'on doit tout particulièrement s'efforcer d'offrir à tous des possibilités d'emploi et de formation appropriées, ainsi que les moyens d'y accéder.

Même s'il est encore trop tôt pour affirmer que le rapport demandé par la Ville de Saskatoon recommandera la production du plan d'action communautaire qu'elle propose en vue d'attirer et de retenir des immigrants, on peut d'ores et déjà supposer qu'il sera similaire à celui qui a été réalisé pour la ville d'Edmonton (Derwing, et coll., 2005). Le rapport mettra l'accent sur trois aspects clés de l'attraction et de la rétention d'immigrants : ce que la ville peut réaliser par elle-même; les mesures qu'elle peut prendre

en partenariat avec divers intervenants gouvernementaux et non gouvernementaux; et la façon dont elle peut encourager ces intervenants à agir par eux-mêmes. On espère que le rapport qui résultera de ces consultations de même que les nombreuses recommandations des divers rapports susmentionnés fourniront une base solide pour l'élaboration et la mise en œuvre d'un tel plan d'action. Le rapport fera mention, entre autres, des meilleures pratiques au chapitre des politiques, des programmes et des projets d'attraction et de rétention des immigrants instaurés par d'autres municipalités canadiennes qui ont été des chefs de file en la matière.

Initiatives futures visant à améliorer les taux d'attraction et de rétention

Comme c'est le cas pour des villes d'autres provinces, les villes de la Saskatchewan ne peuvent se permettre de laisser tous les aspects de leur développement, dont l'attraction et la rétention des immigrants, entre les mains des gouvernements fédéral et provincial. Dans ce domaine qui, comme d'autres, est d'une importance cruciale pour leur développement, elles doivent élaborer des stratégies et des moyens de progresser et d'être proactives. Avant de décider d'un plan d'action, elles doivent étudier les initiatives stratégiques d'autres villes – dans d'autres provinces et d'autres pays – qui ont été des pionnières dans ce domaine, et se demander quelles sont les initiatives pouvant leur convenir, dans leur forme actuelle ou modifiée. En fait les villes doivent dépasser le stade de l'imitation pour passer à celui de l'innovation. Les mesures qu'elles prendront auront des répercussions majeures non seulement pour elles en tant que corporation, mais aussi pour leurs collectivités situées dans le réseau complexe de l'économie politique du village planétaire, qui ne cesse de se rétrécir.

Références

- DERWING, Tracey, Harvey KHRAN, Jennifer FOOTE, et Lori DIEPENBRCEK. (2005). *The Attraction and Retention of Immigrants to Edmonton. A Report Submitted to Edmonton City Council and Citizenship and Immigration Canada.*
- ELLIOTT, Douglas. (2003). *Demographic Trends in Saskatchewan: A Statistical Analysis of Population, Migration, and Immigration.*
- SASKATCHEWAN. (2002). *Meeting the Needs and Making Connections: A Report on the Saskatchewan Immigrant and Refugee Settlement Needs and Retention Study.*

— (2003). *Open Up Saskatchewan! A Report on International Immigration and Inter-Provincial In-Migration Initiatives to Increase the Population of the Province of Saskatchewan*.

— (2004a). « Canada and Saskatchewan Announce a Pilot Project for Foreign Students », communiqué de presse, 6 mai 2004.

— (2004b). « Enhanced Language Training to Help New Immigrants », communiqué de presse, 29 novembre 2004.

— (2005a). « Saskatchewan Immigration Opens Up to Help Employers », communiqué de presse, 19 janvier 2005.

— (2005b). « New Funding for Recent Immigrants », communiqué de presse, 6 juin 2005.

— (2005c). « International Medical Graduate Seats Announced », communiqué de presse, 24 juin 2005.

— (2005d). « Saskatchewan's Immigration Program Helps Fill Trucker Shortages », communiqué de presse, 24 décembre 2005.

— (2006a). « Internationally Trained Nurses Helped to Work in Saskatchewan », communiqué de presse, 3 avril 2006.

— (2006b). « Province Invests in Immigration », communiqué de presse, 19 avril 2006.

— (2006c). « International Students Can Now Work Off-Campus », communiqué de presse, 27 avril 2006.

SASKATOON. (2004a). *Cultural Diversity and Race Relations Policy*.

— Cultural Diversity and Race Relations Committee. (2004b). *Proposal for Development of a City of Saskatoon Immigration and Refugee Settlement Plan*.



Diversité canadienne / Canadian Diversity

Ce numéro spécial de la *Revue de l'intégration et de la migration internationale* est axé sur un champ d'étude en grande partie oublié par les universitaires et peu traité par les décideurs et les intervenants, soit les liens entre la religion et la migration. Il comprend des articles du Canada, de l'Allemagne et du Royaume-Uni, ainsi qu'un article sur la laïcité au Québec. John Biles (Équipe du projet Metropolis) et Paul Bramadat (Université de Winnipeg) ont dirigé la préparation de ce numéro spécial, qui fait état des liens plus étroits établis entre la recherche et la politique dans le cadre du projet Metropolis. Communiquez avec canada@metropolis.net pour obtenir un exemplaire gratuit de ce numéro spécial.

Lorsqu'on a demandé aux répondants de choisir entre différentes visions de leur ville dans 20 ans, la majorité a indiqué une préférence pour une communauté multiculturelle, où « les différents groupes ethniques sont encouragés à conserver leurs différences culturelles et leur mode de vie ».

La spécificité de l'immigration selon la destination : regard sur la région de Waterloo*

CAROLINE ABU-AYYASH et PAULA BROCHU
University of Western Ontario

Citoyenneté et Immigration Canada décrivait, dans un rapport paru en 2002, le plan d'immigration du gouvernement fédéral; celui-ci visait à inciter les nouveaux arrivants à s'établir à l'extérieur des grands centres urbains, soit Toronto, Vancouver et Montréal¹. Le présent rapport porte sur l'une des régions situées hors des grands centres : Waterloo. La région de Waterloo comprend quatre cantons ruraux² et trois municipalités urbaines (Cambridge, Kitchener et Waterloo) et elle a une population de 450 000 habitants³. En premier lieu, nous présenterons les statistiques sur les immigrants dans la région. Nous examinerons ensuite les attitudes à l'égard de la diversité et de l'immigration, et poursuivrons avec la situation des immigrants et les difficultés auxquelles ils sont confrontés. Nous donnerons également un bref aperçu des initiatives et des programmes existants en matière d'intégration des immigrants dans la région.

Statistiques sur l'immigration

Le pourcentage d'immigrants dans la région de Waterloo

La région de Waterloo se classe cinquième au Canada, derrière Toronto, Vancouver et Windsor, au chapitre du pourcentage d'immigrants parmi sa population⁴. Selon la Ville de Kitchener, environ une personne sur quatre est immigrante dans la région de Waterloo⁵, ce qui correspond à

100 000 personnes approximativement⁶. De plus, son pourcentage d'immigrants est en hausse : ils représentaient 20,8 % de la population totale en 1991, tandis que 10 ans plus tard, ils en représentaient 22 %⁷ (voir la Figure 1). En matière d'immigration, la région occupait également un rang plus élevé que la moyenne nationale de 18,4 %, suggérant une relative popularité comme destination chez les immigrants. Au cours des dernières années, un nombre considérable de nouveaux arrivants s'est ajouté à la population : 15 % sont arrivés au cours des cinq dernières années, et 13 % durant les cinq à dix années précédentes⁸.

La migration secondaire

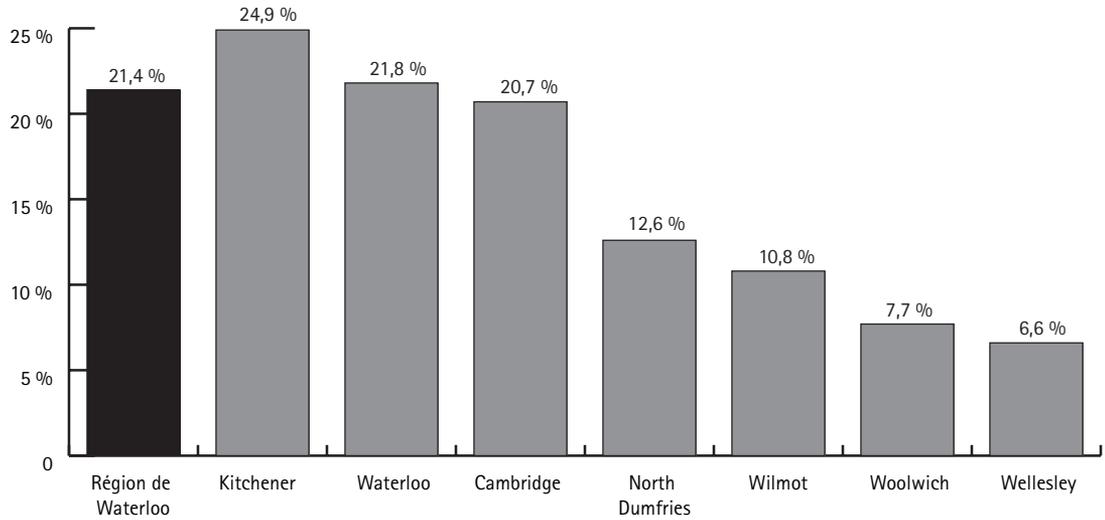
La région de Waterloo est également une destination de choix pour les immigrants qui se déplacent à l'intérieur du Canada. Environ 40 % des personnes arrivées récemment faisaient partie de vagues de migration secondaire⁹.

Le lieu d'origine des immigrants

Les immigrants qui sont arrivés au Canada entre 1995 et 2004 venaient principalement de l'Afrique, du Moyen-Orient, de l'Asie et du Pacifique¹⁰. De plus, selon les statistiques

* Nous remercions tout particulièrement Victoria Esses, qui nous a procuré de judicieux conseils, et Matthew Maxwell-Smith, qui nous a fourni les références et rapports nécessaires.

FIGURE 1
Pourcentage d'immigrants par municipalité dans la région de Waterloo



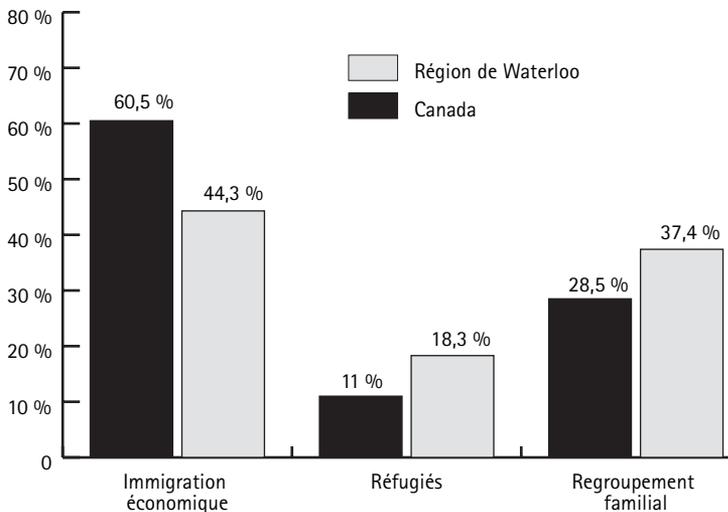
Source : Region of Waterloo Public Health, *A Profile of Immigrants in Waterloo Region*.

nationales, la majorité des nouveaux arrivants font partie de la catégorie de l'immigration économique. Par contre, les immigrants qui sont arrivés dans la région de Waterloo entre 1996 et 2001 étaient principalement originaires des pays suivants : Bosnie, Yougoslavie, Roumanie, Croatie et Chine¹¹. Il importe de préciser que cette situation est partiellement attribuable à l'arrivée dans cette région d'un plus grand nombre de réfugiés que de

personnes faisant partie de la catégorie de l'immigration économique.

Selon les données statistiques, les immigrants originaires de l'Europe ont tendance à préférer les petits centres urbains. En effet, les statistiques de la période 1996-2001 démontrent qu'environ 32 % des immigrants dans la région de Waterloo sont originaires des anciens États de la Yougoslavie, de la Roumanie et du Royaume-Uni. On comptait néanmoins dans les années 1990 un nombre relativement important de nouveaux arrivants en provenance de la Chine, du Vietnam et de l'Inde¹².

FIGURE 2
Catégories d'immigrants établis dans la région de Waterloo en comparaison avec l'ensemble du Canada pour l'année 2002



Conception du diagramme à partir des données de Region of Waterloo Public Health, *A Profile of Immigrants in Waterloo Region*.

Les catégories d'immigrants

Les immigrants de la région de Waterloo appartiennent aux mêmes catégories d'immigrants que ceux installés dans le reste du Canada : d'abord, la catégorie de l'immigration économique (les travailleurs qualifiés, les entrepreneurs et les investisseurs), ensuite, les réfugiés et les personnes parrainées par un groupe et enfin, la catégorie du regroupement familial. Si l'on compare les immigrants de la région à la moyenne nationale, le nombre nettement plus élevé de réfugiés dans la région de Waterloo est évident (voir la Figure 2). Cette situation a de nombreuses répercussions sur les difficultés qu'éprouvent ces personnes à s'intégrer. Des programmes spécialisés s'avèrent nécessaires, car les études révèlent que les réfugiés sont aux prises avec davantage de

problèmes de santé. De plus, cette catégorie regroupe un nombre plus élevé d'adolescents et de jeunes de moins de 24 ans que les autres catégories d'immigrants¹³.

Attitudes à l'égard des nouveaux arrivants dans la région de Waterloo

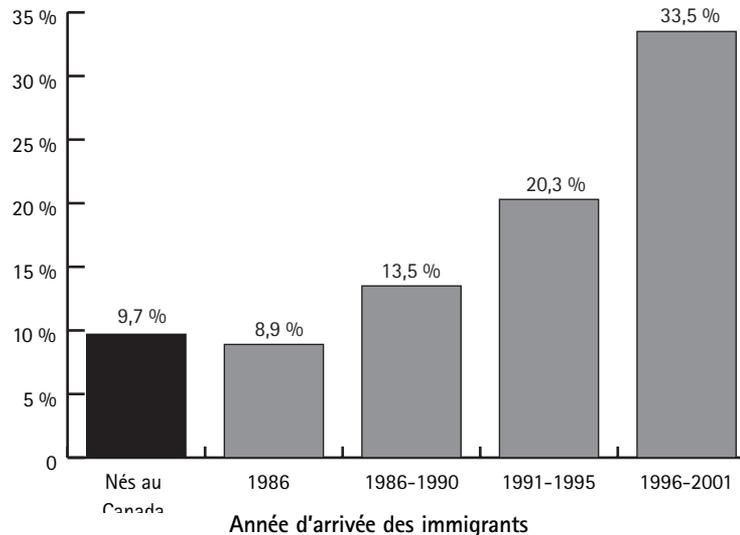
Dans le cadre d'une étude effectuée auprès de 1 238 personnes, la Ville de Kitchener a examiné les attitudes des résidents à l'égard de l'immigration et des nouveaux arrivants. Elle a également demandé aux répondants à quoi correspondrait leur « vision » de la ville dans 20 ans¹⁴.

Les attitudes à l'égard de la diversité et des immigrants

Plusieurs énoncés ont été utilisés pour mesurer les perceptions à l'égard des immigrants et de la diversité. Par exemple, on a demandé aux répondants s'ils étaient d'accord avec l'énoncé suivant : « Le fait d'être en contact et de converser avec des personnes très différentes est une forme d'apprentissage indispensable. » Les réponses suivantes ont été données : 43 % se sont dits « totalement d'accord », 45 % « plus ou moins d'accord », 8 % « plus ou moins en désaccord » et 2 % « totalement en désaccord ». Ces résultats étaient comparables à ceux des énoncés servant à évaluer l'ouverture à la culture : les personnes « d'accord » étaient plus nombreuses que celles en « désaccord », ce qui dénote une certaine ouverture face aux nouvelles expériences culturelles. Dans le même ordre d'idées, lorsqu'on a demandé aux répondants s'ils estimaient qu'il y a trop d'immigration, la majorité (69 %) étaient en « désaccord » avec l'énoncé. Quant aux énoncés qui visaient les attitudes à l'égard des immigrants et de leur acculturation, des résultats quelque peu différents sont ressortis. Par exemple, pour l'énoncé « les immigrants de groupes raciaux et ethniques différents doivent mettre de côté leurs antécédents culturels et essayer de s'assimiler à la culture canadienne », les résultats étaient les suivants : 20 % se sont dits « totalement d'accord », 35 % « plus ou moins d'accord », 30 % « plus ou moins en désaccord » et 14 % « totalement en désaccord ». En d'autres mots, la majorité des répondants étaient favorables à l'assimilation des immigrants. Les énoncés sur la conservation de langues non officielles pour les immigrants ont donné des résultats similaires : en général, les répondants n'appuyaient pas la promotion de

FIGURE 3

Comparaison entre les immigrants à faible revenu (selon la date de leur arrivée au Canada) et les travailleurs nés au Canada (données de 2002)



Source : Region of Waterloo Public Health, *A Glance at Employment & Income of Immigrants in Waterloo Region*.

langues non officielles. Ainsi, sur le sujet spécifique de la culture et de la langue, les personnes interrogées ont manifesté une préférence pour le maintien de la culture dominante.

Kitchener dans 20 ans

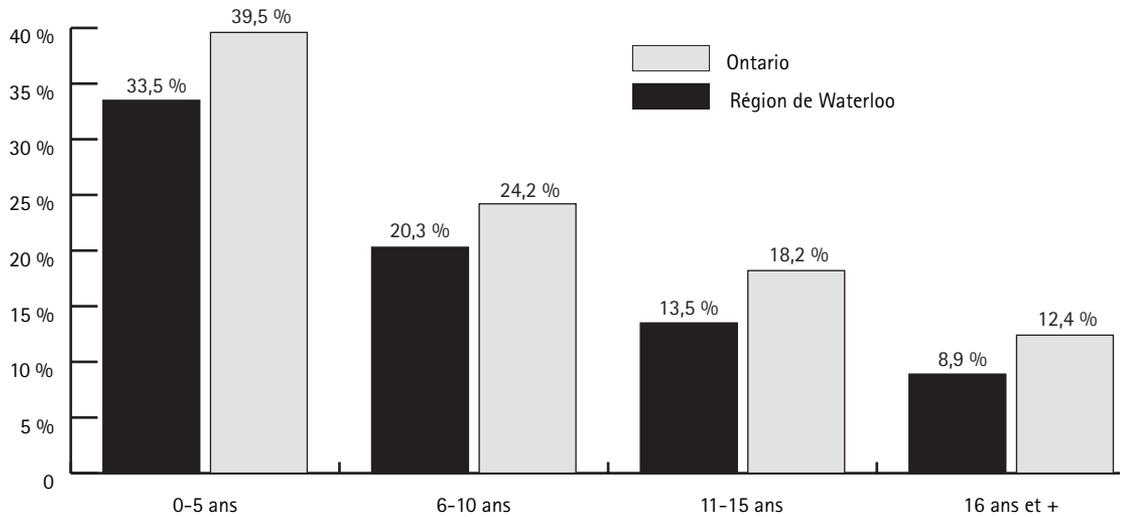
Lorsqu'on a demandé aux répondants de choisir entre différentes visions de leur ville dans 20 ans, la majorité (57 %) ont indiqué une préférence pour une communauté multiculturelle, où « les différents groupes ethniques, y compris le vôtre, sont encouragés à conserver leurs différences culturelles et leur mode de vie ». En revanche, lorsqu'on leur a demandé si la ville devait offrir des programmes adaptés aux besoins des différents groupes et cultures plutôt qu'un ensemble de services communs, 67 % ont opté pour les services communs.

Sommaire

Selon les résultats globaux de l'enquête, les résidents de la région de Waterloo sont tout à fait favorables à l'immigration et à la diversité, bien qu'elles veuillent que les nouveaux arrivants fassent des efforts pour s'adapter à la collectivité, plutôt que de se voir offrir des services et des ressources spécialisés. Néanmoins, comme nous le verrons dans la prochaine section, ces services et ressources peuvent être nécessaires.

FIGURE 4

Le rapport inverse entre le nombre d'années de résidence au Canada et le taux de pauvreté chez la population immigrante : comparaison de la région de Waterloo et de l'Ontario



Source: Region of Waterloo Public Health, *Public Health Briefs, Immigrant Poverty*.

Obstacles et difficultés auxquels font face les immigrants

L'emploi

L'emploi est un aspect essentiel de l'établissement des immigrants. Selon l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada (ELIC), « les nouveaux arrivants sont nombreux à devoir attendre pour qu'on reconnaisse leurs titres de compétence, ce qui représente un obstacle majeur »¹⁵. De plus, « L'activité sur le marché du travail est un indicateur important de l'établissement. Elle est associée à l'intégration économique et sociale ainsi qu'à l'autonomie financière. La plupart des immigrants en âge de travailler y voient un gage d'établissement réussi. »¹⁶

Dans la région de Waterloo, la situation est la suivante. Comme elle fait partie du « Triangle technologique du Canada »¹⁷, elle a besoin de travailleurs qualifiés pour pourvoir les postes vacants dans l'industrie de la technologie. Malgré cela, les nouveaux arrivants qualifiés ne peuvent obtenir ces emplois, ce qui met en évidence les difficultés auxquelles ils sont confrontés lorsqu'il s'agit de faire reconnaître leurs compétences et leur formation¹⁸. Cette tendance se retrouve aussi dans d'autres secteurs. Par exemple, il était indiqué dans un rapport de 2005 que 124 médecins immigrants cherchaient du travail dans la région de Waterloo, malgré le manque évident d'au moins 24 médecins¹⁹.

Un sondage effectué auprès de 198 immigrants qui vivent dans la région de Waterloo confirme le fait que les compétences de ce segment de la population est nettement sous-utilisé. Plus de la moitié des personnes interrogées avait des compétences dans des domaines où existait une pénurie de main-d'œuvre. Ayant des difficultés à faire reconnaître leurs titres de compétence, ils ne pouvaient trouver d'emploi. Chez les nouveaux arrivants, 48,6 % des hommes possédaient un diplôme universitaire en comparaison avec 19,8 % des hommes nés au Canada. La même tendance s'est manifestée chez les femmes : 36,6 % des immigrantes détenaient un diplôme universitaire par rapport à 19,1 % des femmes nées au Canada. Pourtant, le taux de chômage²⁰ chez les immigrants récents est de 13,7 % comparativement à 5 % chez les personnes nées au Canada²¹.

Le chômage n'est pas la seule conséquence de l'écart entre les compétences et l'emploi. D'autres problèmes s'ajoutent à celui du chômage, dont le sous-emploi, le faible revenu et un écart évident entre les gains. Sur les 198 personnes sondées, seulement 37 % de celles qui avaient un emploi travaillaient à temps plein, et 45 % travaillaient dans un autre domaine que celui où elles avaient acquis des compétences dans leur pays d'origine. Quant aux immigrants à faible revenu, les données du Recensement de 2001 indiquent que les immigrants récents sont les plus susceptibles de

vivre sous le seuil du faible revenu²² dans la région de Waterloo (voir la Figure 3)²³.

La pauvreté et le logement abordable

Un rapport examinant le phénomène de pauvreté²⁴ dans la région de Waterloo révèle que non seulement les immigrants sont davantage susceptibles d'être pauvres, mais ils tendent l'être pendant des périodes plus longues que la population en général²⁵. La Figure 4 montre les taux de pauvreté des immigrants dans la région en comparaison de ceux de l'ensemble de l'Ontario. Selon cette recherche, les immigrants sortent de leur état de pauvreté au fur et à mesure que s'accroît la durée de leur résidence au Canada. Les données statistiques indiquent également que les taux de chômage des immigrants dans la région sont inférieurs à ceux de l'Ontario²⁶.

Les réfugiés sont tout particulièrement susceptibles d'avoir un faible revenu et d'être pauvres. Selon l'ELCI, 85 % d'entre eux sont arrivés au Canada sans économies et 32 % (le pourcentage le plus élevé de toutes les catégories) utilisent de 50 % à 100 % de leur revenu familial pour couvrir les frais de leur seul logement²⁷.

Les jeunes

Non moins de 42 % des immigrants qui vivent dans la région de Waterloo sont âgés de moins de 20 ans. Dans le cadre d'un rapport réalisé sur les difficultés perçues par les jeunes immigrants dans cette région, sept problématiques ont soulevées : les différences culturelles, la langue, le manque de ressources, le racisme et la discrimination, l'absence de communication réelle, la déception et la désillusion, et d'autres contraintes. Ces difficultés résultent de la nécessité de surmonter les obstacles auxquels font face leurs parents, de la conciliation de cultures différentes dans les principales sphères de la vie (à l'école et à la maison), des barrières linguistiques, de la pression du groupe vers la conformité, des faibles perspectives d'emploi pour les jeunes et de l'appartenance à des groupes minoritaires qui peuvent être victimes de discrimination. À ces difficultés s'ajoute celle de gagner l'argent nécessaire pour poursuivre des études²⁸.

Des études montrent également que les jeunes immigrants sont davantage exposés à des facteurs qui favorisent le décrochage scolaire : ils sont désavantagés sur le plan socio-économique et leur langue maternelle n'est pas celle de la majorité, soit l'anglais ou le français²⁹. D'autres

études démontrent que les jeunes non anglophones, ont 1,5 fois plus tendance à abandonner l'école que leurs pairs anglophones³⁰.

Mesures proactives et réactives pour retenir les immigrants

La situation des immigrants n'est pas sans espoir et compte certains aspects positifs. Aux dernières élections fédérales, quatre des cinq candidats de la circonscription Kitchener-Waterloo qui se sont présentés sous la bannière d'un parti politique étaient des immigrants³¹. Ceci est un indicateur positif de la participation politique des groupes d'immigrants et une démonstration du statut social que ces personnes ont atteint. De nombreux programmes ont également été mis sur pied dans la région pour aider les immigrants à réussir leur nouvelle vie. En outre, même s'il existe peu d'organisations qui ciblent spécifiquement les immigrants, certains organismes offrent une gamme de services aux nouveaux arrivants dans le besoin.

Dans ce qui suit, nous présentons un résumé de la situation et de ce qui a été mis en œuvre dans la région de Waterloo en vue d'aider les nouveaux arrivants. Les deux grandes catégories d'initiatives décrites sont 1) les services généraux d'établissement destinés aux immigrants; 2) les mesures proactives et réactives mises en place pour régler les problèmes auxquels la région de Waterloo doit faire face.

Les services généraux d'établissement

Dans la région de Waterloo, les organisations non gouvernementales œuvrant pour les immigrants offrent à leur clientèle un large éventail de services, dont l'évaluation de l'expérience de travail et des compétences linguistiques, aidant ainsi les nouveaux arrivants à trouver du travail. Après leur évaluation linguistique, ils ont la possibilité de suivre des cours d'anglais gratuits, de sorte à surmonter la barrière linguistique. D'autres services de première ligne sont également offerts, comme l'aide à l'établissement, le soutien pour la garde d'enfants et la familiarisation avec la culture locale.

Étant donné que la région compte plusieurs réfugiés, de nombreux services sont offerts à cette catégorie d'immigrants : le logement aux personnes parrainées par le gouvernement dès leur arrivée, l'aide aux demandeurs d'asile, le soutien aux églises qui envisagent de parrainer des réfugiés, les services de consultation dans plusieurs langues.

Comme elle fait partie du « Triangle technologique du Canada », la région de Waterloo a besoin de travailleurs qualifiés pour pourvoir les postes vacants dans l'industrie de la technologie. Malgré cela, les nouveaux arrivants qualifiés ne peuvent obtenir ces emplois, ce qui met en évidence les difficultés auxquelles ils sont confrontés lorsqu'il s'agit de faire reconnaître leurs compétences et leur formation.

Les mesures proactives et réactives pour répondre aux problèmes liés à l'emploi chez les immigrants

Plusieurs initiatives ont été mises en place afin de répondre au problème de chômage chez les immigrants, bien qu'il soit encore trop tôt pour en évaluer les résultats. Le 28 avril 2005, la région de Waterloo a tenu un congrès sur les compétences des immigrants. Cette activité regroupait 179 représentants des secteurs de la main-d'œuvre, des affaires, du gouvernement, de la classe politique, de l'éducation, du milieu communautaire et de groupes d'immigrants. La rencontre avait comme objectif d'obtenir leurs commentaires et leurs suggestions, et de les encourager à participer dans l'élaboration de plans d'action pour attirer les travailleurs qualifiés et les intégrer au marché du travail de Waterloo³². Cette rencontre a donné lieu à la création d'un réseau de l'emploi pour les immigrants, formé de représentants des six groupes d'intérêt suivants : les bailleurs de fond, les entreprises, les immigrants, les gouvernements, les établissements d'enseignement et les organisations communautaires. Le réseau a pour mandat de promouvoir l'immigration de travailleurs qualifiés, d'accroître leur visibilité et leurs chances de voir leurs noms inscrits aux répertoires de candidats de la région et, enfin, d'obtenir un emploi³³.

« The Working Centre » est un organisme non gouvernemental d'aide à l'emploi pour les immigrants qui se concentre sur le secteur de la santé. Il offre aux nouveaux arrivants des séances d'information et de consultation sur ce secteur et leur dispense de la formation dans ce domaine. Il offre aussi des postes d'encadrement dans le secteur des soins de santé³⁴.

La University of Waterloo apporte aussi une contribution dans le domaine de l'emploi en aidant les immigrants à faire reconnaître leurs compétences. Elle travaille notamment avec l'Ordre des optométristes de l'Ontario pour offrir aux optométristes formés à l'étranger des cours qui leur

permettront d'obtenir leur accréditation. De plus, le département de pharmacie et le centre d'études en ingénierie du Conestoga College mettent présentement sur pied des projets similaires³⁵.

En ce qui a trait aux obstacles auxquels sont confrontés les jeunes, les commissions scolaires et les centres de recherche locaux ont également pris des mesures concrètes pour résoudre certaines difficultés. La commission scolaire catholique de Waterloo a établi un centre pour accueillir les nouveaux étudiants immigrants et leurs parents à l'école. Elle offre aux étudiants une évaluation initiale de leur niveau scolaire; elle leur fournit également des ressources, et encourage leurs parents à prendre part aux activités scolaires³⁶. En outre, des agents d'établissement travaillant pour des ONG sont présents dans les écoles; ils y sont pour aider les jeunes à surmonter les barrières culturelles et linguistiques. En matière de recherche, le Centre for Research and Education in Human Services a publié un rapport d'analyse sur les difficultés des jeunes immigrants, à partir d'un travail sur le terrain et de groupes de discussions. Il conclut son rapport en fournissant une liste de suggestions constructives détaillées sur des stratégies d'aide, dont la formation d'un conseil de jeunes immigrants et la représentation des immigrants à la commission scolaire.

Conclusion

L'immigration vers la région de Waterloo et le statut des immigrants met en relief l'importance de reconnaître que l'expérience vécue par les nouveaux arrivants varie d'un endroit à l'autre, et d'une personne à l'autre. Par conséquent, l'investissement dans des services et des politiques adaptés aux besoins particuliers des groupes d'immigrants est essentiel à la réussite de leur intégration. Dans le présent rapport, nous avons décrit la situation particulière de l'immigration dans la région de Waterloo, comme le pourcentage élevé de réfugiés et de jeunes, tout en soulignant leurs problèmes

particuliers (traumatismes psychologiques, barrières linguistiques, isolement social). Nous avons également abordé les difficultés que vivent généralement les immigrants, comme le chômage et le faible revenu, et nous avons présenté un compte rendu des initiatives proactives qui ont été mises en place à cet effet.

Au moment de la préparation de ce rapport, la capacité des services à répondre aux besoins particuliers des immigrants ne semblait pas avoir été évaluée. Les mesures mises de l'avant pour régler les problèmes liés à l'emploi et à la reconnaissance des titres de compétence étrangers sont un signe de progrès; il est à souhaiter que ces pas vers la bonne direction se poursuivent et que les autres difficultés auxquelles se butent les immigrants dans la région de Waterloo seront abordées et éliminées.

Notes

- ¹ Citoyenneté et Immigration Canada, *Maintenir l'engagement du Canada en matière d'immigration : Le plan d'immigration pour 2002*. Information extraite le 27 avril 2006 de : <http://www.cic.gc.ca/francais/pub/plan02.html>.
- ² North Dumfries, Wellesley, Wilmot et Woolwich
- ³ Site Web de la région de Waterloo. Information extraite le 27 avril 2006 de : <http://www.region.waterloo.on.ca/web/region.nsf/DocID/D288A5D8FD4E92A485256AF700553211?OpenDocument>.
- ⁴ Citoyenneté et Immigration Canada, *op. cit.*
- ⁵ Les résidents permanents du Canada qui sont nés à l'extérieur du pays.
- ⁶ Ville de Kitchener, *It's All About Diversity... And Here's How We Say It*. Information extraite le 27 avril 2006 de : http://www.city.kitchener.on.ca/living_kitchener/diverse.html.
- ⁷ Region of Waterloo Public Health, *Building Healthy and Supportive Communities: A Profile of Immigrants in Waterloo Region* (2004). Information extraite le 27 avril 2006 de : [http://chd.region.waterloo.on.ca/web/health.nsf/0/4AD3E53C78B52E5085256E780060EDDD/\\$file/ImmigrantsProfile.pdf?openement](http://chd.region.waterloo.on.ca/web/health.nsf/0/4AD3E53C78B52E5085256E780060EDDD/$file/ImmigrantsProfile.pdf?openement).
- ⁸ Ibid.
- ⁹ Ibid.
- ¹⁰ Citoyenneté et Immigration Canada, *Faits et chiffres 2004 – Aperçu de l'immigration : résidents permanents et temporaires*. Information extraite le 27 avril 2006 de : <http://www.cic.gc.ca/francais/pub/faits2004/index.html>.
- ¹¹ Region of Waterloo Public Health, *op. cit.*
- ¹² Ibid.
- ¹³ Ville de Kitchener, *op. cit.*
- ¹⁴ Environics, *A View Towards the Future*. Information extraite le 27 avril 2006 de : http://www.who-are-you.kitchener.ca/environics_survey_results.html.
- ¹⁵ Statistique Canada, *Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada* (2005), p. 55.
- ¹⁶ Ibid., p. 62.
- ¹⁷ Les localités de la région de Waterloo (Cambridge, Kitchener, Waterloo) forment la base du Triangle technologique du Canada (ITC).
- ¹⁸ J. Tennant, « Immigrants Make Great Economic Impact », *Business Times* (20 janvier 2005). Information extraite le 27 avril 2006 de : <http://www.techtriangle.com/viewnews.cfm?newsid=296>.
- ¹⁹ Region of Waterloo Public Health, *A Glance at Employment & Income of Immigrants in Waterloo Region* (mars 2005). Information extraite le 27 avril 2006 de : <http://chd.region.waterloo.on.ca/web/health.nsf/DocID/D2A33208D1CE83BB85256EED005C3310?OpenDocument>
- ²⁰ Chômage : durant la semaine qui a précédé le recensement, la personne n'a pas trouvé d'emploi, et elle était à la recherche d'un emploi rémunéré.
- ²¹ Region of Waterloo Public Health, *op. cit.*
- ²² Un revenu de 15 757 \$ pour une personne et de 29 653 \$ pour une famille de quatre personnes.
- ²³ Region of Waterloo Public Health, *op. cit.*
- ²⁴ La définition de « pauvreté » est ici inspirée de celle employée par Statistique Canada dans son calcul du seuil de faible revenu : la situation d'un ménage qui utilise au moins 70 % de ses revenus pour les produits de première nécessité et à qui il reste peu ou pas d'argent pour les études, le transport, les soins de santé, etc.
- ²⁵ <http://www.waterlooregion.org/poverty>.
- ²⁶ Region of Waterloo Public Health, *Public Health Briefs: Immigrant Poverty* (mars 2006). Information extraite le 27 avril 2006 de : [http://chd.region.waterloo.on.ca/web/health.nsf/0/649B410D689BEA2E8525713B0069B429/\\$file/Immigrant%20poverty.pdf?openement](http://chd.region.waterloo.on.ca/web/health.nsf/0/649B410D689BEA2E8525713B0069B429/$file/Immigrant%20poverty.pdf?openement).
- ²⁷ Statistique Canada, *op. cit.*
- ²⁸ Centre for Research and Education in Human Services, *Enhancing Services and Supports for Immigrant Youth in Waterloo Region: Final Report* (mars 2000). Information extraite le 27 avril 2006 de : http://atwork.settlement.org/sys/atwork_library_detail.asp?passed_lang=EN&doc_id=1002323.
- ²⁹ A. Vaznaugh, « Dropout Intervention and Language Minority Youth », *Digest* (mars 1995). Information extraite le 27 avril 2006 de : <http://www.cal.org/resources/Digest/vaznau01.html>.
- ³⁰ L. Steinberg, P. L. Blinde et K. S. Chan, « Dropping Out Among Language Minority Youth », *Review of Educational Research*, vol. 54 (1984), p. 113-132.
- ³¹ K. Kawawada, « Immigration Hot Topic », *The Record*, 6 janvier 2006.
- ³² Region of Waterloo Social Services, *Employment and Income Support* (7 mars 2006). Information extraite le 27 avril 2006 de : [http://www.region.waterloo.on.ca/web/Region.nsf/0/D7BF25D7C0E5422985257126004C3487/\\$file/SS-06-012.pdf?openement](http://www.region.waterloo.on.ca/web/Region.nsf/0/D7BF25D7C0E5422985257126004C3487/$file/SS-06-012.pdf?openement).
- ³³ Waterloo Region Immigrant Employment Network (WRIEN), *Terms of Reference* (27 janvier 2006). Information extraite le 27 avril 2006 de : http://www.greaterkwchamber.com/news_events/2006_3_8_WRIEN-TermsOfReference.pdf.
- ³⁴ Ontario Council of Agencies Serving Immigrants, *Monthly Report* (mars 2002). Information extraite le 27 avril 2006 de : http://www.ocasi.org/downloads/OCASI_March2002.pdf.
- ³⁵ J. Tennant, *op. cit.*
- ³⁶ Waterloo Catholic School Board, *Memorandum announcing opening of "Newcomer Reception Centre"*, 2006. Information extraite le 27 avril 2006 de : <http://www.wcdsb.edu.on.ca/headlines/pdf/Newcomer.pdf>.

Le London Cross Cultural Learner Centre a réalisé une étude auprès de 14 médecins qui fréquentaient ses installations et a constaté qu'aucun d'entre eux ne pratiquait la médecine au moment de l'étude et que seulement quatre occupaient un emploi. La plupart de ces immigrants habitent maintenant une autre ville où ils ont trouvé un emploi lucratif dans le domaine médical, ce que London n'a pas pu leur offrir.

Stratégies et obstacles relatifs à l'attraction et à la rétention des immigrants à London en Ontario*

PAULA BROCHU et CAROLINE ABU-AYYASH

University of Western Ontario

La ville de London, en Ontario, au Canada, qui est surnommée affectueusement la « ville forêt », est située entre Windsor et Toronto. En 2001, London comptait au total 336 860 habitants et la ville se désignait comme la capitale régionale du sud-ouest de l'Ontario (Ville de London, 2001). Les entreprises de la ville appartiennent aux secteurs manufacturier, des soins de santé et des services sociaux, du commerce au détail, des services d'éducation, de l'hôtellerie et des services alimentaires, des finances et des assurances ainsi que des services professionnels et techniques. On y trouve aussi la University of Western Ontario et le Fanshawe College.

Dans un grand nombre de villes canadiennes, le vieillissement de la population, conjugué à un déclin du taux de natalité, est indicatrice d'une pénurie de travailleurs qualifiés au cours des prochaines années (London Economic Development Corporation, 2005). Comme l'a suggéré la London Economic Development Corporation (LEDC), le nombre de travailleurs qualifiés manquant pourrait être encore plus grand à London car la population de la ville a augmenté à un rythme plus lent que celle des autres villes ontariennes. Cette croissance ralentie est due à plusieurs facteurs, y compris l'incapacité dont fait preuve London de retenir ses habitants âgés de 25 à 44 ans, d'attirer un grand nombre d'immigrants, d'offrir des emplois à ses immigrants ou d'attirer des immigrants établis dans d'autres villes canadiennes. En effet,

50 % des entreprises locales sondées par la LEDC ont indiqué manquer de travailleurs qualifiés ou être préoccupées par le manque de travailleurs qualifiés en général. Les questions relatives au développement de la main-d'œuvre et à l'emploi sont au cœur de nombreuses discussions menées par la Ville et par des organismes communautaires locaux d'aide aux immigrants.

Portrait des immigrants qui résident à London¹

Le recensement de 2001 indique qu'à cette époque, 69 175 immigrants résidaient à London. On peut donc affirmer qu'un habitant de London sur cinq est un immigrant. Les cinq premiers pays de naissance des immigrants arrivés à London entre 1991 et 1995 sont la Pologne, le Vietnam, l'Iraq, les États-Unis et le Liban. Les cinq premiers pays de naissance des immigrants arrivés à London entre 1996 et 2001 sont la Chine, la Yougoslavie, la Bosnie, l'Inde et l'Iraq. Enfin, selon le London Cross Cultural Learner Centre, les cinq premiers pays de naissance des immigrants qui se sont établis à London entre 2002 et 2005 sont la Colombie, la Chine, l'Afghanistan, le Soudan et l'Iran. Les différences qui existent entre les pays source pour ces trois périodes peuvent

* Les auteures souhaitent remercier tout particulièrement Victoria Esses pour avoir contribué ses conseils, ses connaissances et son aide lors de l'élaboration du présent document.

¹ Les statistiques présentées dans cette partie du document proviennent du London Cross Cultural Learner Centre (2006) et de la Ville de London (2004a, 2004b, 2005, 2006).

être attribuées à des changements dans les pays source des immigrants qui se sont établis à London ainsi qu'à des différences méthodologiques dans la collecte des données. En effet, Statistique Canada définit un immigrant comme une personne ayant obtenu le statut de résident permanent au Canada tandis que le London Cross Cultural Learner Centre tient aussi compte des réfugiés dans ses calculs. London possède, par rapport à sa population totale, le pourcentage le plus élevé de réfugiés au Canada. En 2002, 27 % des immigrants qui s'établissaient à London étaient des réfugiés alors que la moyenne des autres villes ontariennes était de 9 %.

Les immigrants qui se sont établis à London entre 1991 et 2001 (immigrants récents) étaient plus jeunes que les autres habitants de London. En 2001, 60 % de ces immigrants étaient âgés de moins de 44 ans, comparativement à 48 % des habitants de London. Ces immigrants gagnent aussi un revenu moins élevé. Le revenu total moyen des habitants de London est de 31 021 \$ par année alors que le revenu total moyen des immigrants récents est de 18 610 \$ par année. Les immigrants récents qui occupent un emploi gagnent en outre 35 % de moins que les autres habitants de London qui sont employées. Le revenu d'emploi moyen des habitants de London est de 32 441 \$ par année alors que le revenu d'emploi moyen des immigrants récents est de 21 075 \$ par année.

La population totale de London a augmenté de 33 375 habitants entre 1991 et 2001. Le nombre d'immigrants qui se sont établis à London pendant cette période s'élève à 8 130, ce qui représente 24,4 % de l'accroissement de la population de London pendant la même période. La proportion d'immigrants qui se sont établis à London (20,5 %) est cependant relativement faible si on la compare à la proportion d'immigrants qui se sont établis dans des villes semblables comme Windsor (27 %), Hamilton (24 %), Halton (22 %) ou Waterloo (21 %).

Obstacles à l'intégration

Un grand nombre d'obstacles nuisent à l'intégration et à l'établissement des immigrants à London. Bien que ces obstacles soient probablement les mêmes pour tous les immigrants qui s'établissent dans une petite ville canadienne, les caractéristiques propres à la ville de London font que les expériences vécues par ses immigrants sont uniques. Selon Mary Williamson, du London Cross Cultural Learner Centre (2006), les obstacles

qui nuisent à l'intégration des immigrants sont liés aux facteurs suivants : 1) l'emploi; 2) les services de soins de santé; 3) la disponibilité de logements à coût abordable; 4) la formation linguistique; 5) la discrimination.

De nombreux immigrants qui habitent à London sont sans emploi ou sous-employés. Un grand nombre des immigrants qui se sont vus accorder l'accès au Canada en raison de leurs compétences, de leur métier ou de leur profession occupent des emplois qui n'ont rien à voir avec leur formation; par exemple, ils sont aujourd'hui chauffeurs de taxi, nettoyeurs, travailleurs d'usine ou commis de ferme. Si on les compare à l'ensemble des habitants de London, les immigrants récents affichent aussi un taux de chômage plus élevé. Par exemple, le taux de chômage chez l'ensemble des habitants de London en 2001 était de 6,7 % alors que le taux de chômage chez les immigrants récents la même année était de 14,7 % (Ville de London, 2005). Le taux de chômage des immigrants récents qui habitent à London est plus élevé que le taux moyen obtenu pour l'ensemble des collectivités représentées dans le Système de suivi de la qualité de vie (10,5 %) tandis que le taux de chômage pour l'ensemble des habitants de London est comparable au taux de chômage moyen de ces collectivités (5,8 %) et au taux de chômage moyen de l'ensemble du pays (7,4 %). Il faut cependant savoir que le taux de chômage des immigrants récents de London en 2001 constituait une amélioration par rapport au taux de chômage beaucoup plus élevé de 19,1 % qui a été enregistré en 1991.

D'après un sondage effectué auprès de 1 678 professionnels et gens d'affaires immigrants dans le cadre d'une étude réalisée en 1999 et citée dans le rapport *Voices for Change* (2003), les compétences des immigrants de London étaient sous-utilisées. En effet, alors que 99 % des participants étaient âgés de 20 à 49 ans, et que 99 % d'entre eux cherchaient activement un emploi, 40 % étaient au chômage. Par ailleurs, 76 % des répondants qui occupaient un emploi travaillaient dans un domaine qui n'avait aucun lien avec leur profession ou leur métier. Les raisons les plus fréquemment mentionnées pour expliquer l'incapacité d'obtenir un emploi rémunéré comprenaient le manque d'expérience de travail au Canada, le manque de titres de compétence obtenus au Canada, le manque de références, l'absence de réseaux professionnels, et la maîtrise insuffisante de la langue anglaise.

Le London Cross Cultural Learner Centre a aussi réalisé une étude auprès de 14 médecins qui fréquentaient ses installations (Voices for Change, 2003) et a constaté qu'aucun d'entre eux ne pratiquait la médecine au moment de l'étude et que quatre seulement occupaient un emploi. La moitié des répondants avaient occupé un emploi à un moment donné à la suite de leur établissement au Canada mais aucun d'entre eux n'avait travaillé comme médecin. Dans la moitié des cas, l'emploi n'avait absolument rien à voir avec la formation suivie, tandis que dans l'autre, il y était plus ou moins relié. En général, cependant, les emplois trouvés ne devaient être comblés qu'à court terme. La plupart de ces immigrants habitent maintenant une autre ville où ils ont trouvé un emploi lucratif dans le domaine médical, ce que London n'a pas pu leur offrir.

La situation relative à l'emploi (chômage et sous-emploi) qui prévaut chez les immigrants récents de London exerce une influence non négligeable sur la qualité de vie de ces derniers. Parmi les immigrants qui se sont établis à London entre 1996 et 2001, 50,7 % appartenaient à la catégorie des personnes à faible revenu en 2001 (Ville de London, 2004b). Or, parmi les immigrants qui se sont établis à London entre 1991 et 1995, seulement 31,5 % appartenaient à la catégorie des personnes à faible revenu en 2001, ce qui indique que les immigrants qui habitent la ville depuis plus longtemps réussissent à se sortir de la pauvreté.

Les services de santé offerts à London sont insuffisants et la Ville fait face à une pénurie de médecins de famille, d'infirmières et d'autres fournisseurs de soins de santé. London n'est pas non plus en mesure d'offrir tout le soutien approprié en matière de santé mentale à ses habitants, particulièrement en ce qui concerne les services et les ressources à l'intention des réfugiés qui ont été victimes de traumatismes et de torture. De 60 à 75 % des réfugiés qui se sont établis dans la ville éprouvent des besoins d'ordre médicaux, physiques ou émotionnels (London Cross Cultural Learner Centre, 2006). Pour simplifier, on peut dire que les immigrants et les nouveaux arrivants ont de la difficulté à obtenir les soins de santé dont ils ont besoin. London manque aussi de logements à coût abordable. Bien que ce phénomène soit commun à toutes les villes universitaires ou collégiales, le taux d'inoccupation à London a diminué au cours des dernières années et la majorité des logements sont très coûteux. Il est donc encore plus difficile pour les immigrants et les nouveaux arrivants de trouver un logement à coût abordable.

Plusieurs nouveaux arrivants à London ont des difficultés avec l'anglais. Selon le London Cross Cultural Learner Centre, les langues les plus souvent parlées par les immigrants qui se sont adressés au Centre pour obtenir de l'aide en 2005-2006 étaient, dans l'ordre, l'espagnol, l'arabe, le persi, le mandarin et le dari. Parmi les clients du Centre en 2005-2006, 58 personnes seulement parlaient l'anglais. Un grand nombre d'immigrants sont inscrits sur une liste d'attente afin de suivre des cours d'anglais langue seconde et beaucoup d'autres sont dans l'impossibilité de suivre des cours parce qu'ils habitent loin d'un établissement d'enseignement ou n'ont pas accès à des services de garde pour leurs enfants en bas âge. Il existe par ailleurs un manque de formation linguistique axée sur l'emploi.

Les stéréotypes, les préjugés et la discrimination constituent des obstacles sous-jacents qui empêchent les immigrants de jouer pleinement leur rôle au sein de la société. Plus un immigrant a la peau foncée, plus il a un accent prononcé, plus son habillement s'éloigne du style d'habillement courant, et plus son nom diffère des noms usuels d'origine européenne, et moins il a de chances d'être accepté. Selon Mary Williamson, un grand nombre de propriétaires de logements refusent de louer à des immigrants, un grand nombre d'employeurs refusent d'embaucher des immigrants et un grand nombre de fournisseurs de services refusent de servir des immigrants, et cela, tout simplement parce que ce sont des immigrants.

Ces obstacles sont autant d'indices qui permettent de comprendre pourquoi London n'obtient pas les résultats souhaités en ce qui a trait à l'attraction et à la rétention des immigrants. L'emploi constitue peut-être l'obstacle majeur à cet égard. La Ville de London, de concert avec bon nombre de partenaires communautaires, cherche activement à mettre au point des stratégies et des plans d'action permettant de rendre London plus accueillante pour les immigrants et de faire en sorte que ces derniers puissent y bénéficier d'un nombre accru de services. De nombreuses initiatives mises en place par la Ville mettent l'accent sur l'amélioration des possibilités d'emploi et sur le développement de la main-d'œuvre.

Stratégies d'attraction et de rétention des immigrants

Le rapport du groupe de travail sur la ville créative (Creative City Task Force Report) a été approuvé par le conseil municipal de London en juin 2005. Le but visé était d'encourager London

à devenir une ville plus créative, où il fait bon vivre et brasser des affaires, au moyen de la promotion du développement économique, des arts et de la culture, de l'art public, de projets d'envergure, du patrimoine et de la planification, des sources de financement disponibles ainsi que d'un style de vie et d'un environnement sains. Le rapport recommande plusieurs objectifs stratégiques visant à faire de London une ville créative, et met tout particulièrement l'accent sur l'attraction et la rétention des immigrants, sur le développement de la main-d'œuvre et sur l'importance de rendre la ville plus accueillante pour les immigrants. La partie du rapport qui porte sur les immigrants recommande « [...] de rehausser l'attrait de London en tant que lieu d'affaires séduisant pour les entrepreneurs créatifs et immigrants, les professionnels formés à l'étranger, les travailleurs qualifiés et les investisseurs [...] qui accueille et soutient les nouveaux arrivants et les représentants d'un vaste échantillon de la diversité humaine. » (p. 19) [traduction]

Le plan consacré à l'accueil des membres des diverses communautés culturelles (Welcoming Cultural Diversity in London Plan; ébauche; Ville de London, 2006) est perçu comme étant le plan d'action à suivre en ce qui concerne les immigrants et les nouveaux arrivants à London. Il contient cinq stratégies visant à faire une différence positive et considérable dans les efforts que déploient la Ville de London en vue de mieux soutenir les immigrants. Les priorités sont le revenu, le quartier (et les regroupements), l'inclusion sociale et la participation à la vie communautaire, les services et le soutien, ainsi que les changements institutionnels. Le rapport propose aussi qu'un sommet soit tenu à London pour rassembler les intervenants et les employeurs clés aux fins de la mise sur pied d'un conseil sur l'emploi des immigrants à London, dont le mandat consistera à examiner les questions relatives à l'emploi et au revenu des immigrants. London sera aussi l'hôte d'une conférence des villes créatives sur la diversité (Creative City Diversity Conference) en 2007. Cette conférence a été organisée afin de permettre aux fournisseurs communautaires de services de présenter des modèles de réussite et de partager leurs idées, tout en permettant aux diverses communautés de jouer un rôle rassembleur pour les différents quartiers de London. La Ville de London est invitée à élaborer et à mettre en œuvre un plan

municipal décrivant son rôle de chef de file communautaire en ce qui concerne l'inclusion sociale et la participation à la vie communautaire des immigrants. La Ville a en outre été invitée à se pencher sur la façon de mieux soutenir les services de quartier, d'élaborer et d'entretenir des initiatives et des services fructueux qui tiennent compte de la diversité culturelle et de rehausser les attentes à l'égard des fournisseurs de services qui reçoivent du financement pour la mise en œuvre de programmes adaptés à la diversité culturelle des immigrants. Enfin, des plans ont été élaborés quant à la création d'un groupe de travail ayant pour mandat d'élaborer une stratégie en matière de médias et de communications « made in London », visant à sensibiliser les habitants de la ville à la diversité locale afin de provoquer la mise en œuvre de changements institutionnels.

La London Economic Development Corporation (2005) a élaboré une stratégie sur le développement de la main-d'œuvre de London (London Workforce Development Strategy) qui recommande que London s'efforce d'attirer et de retenir des travailleurs hautement qualifiés et ne se contente pas seulement d'accroître le nombre de travailleurs disponibles. La stratégie a été lancée en septembre 2004 et est actuellement mise en œuvre. La stratégie sur le développement de la main-d'œuvre met l'accent sur quatre grandes catégories d'efforts :

- Accroissement des compétences de la main-d'œuvre (consiste à rehausser la quantité et la qualité des travailleurs de London);
- Augmentation du degré de sensibilisation aux questions liées au développement de la main-d'œuvre (consiste à fournir de l'information aux employeurs et aux établissements d'enseignement et de formation locaux sur les défis relatifs à la main-d'œuvre auxquels la ville devra faire face et veiller à ce que l'information et les ressources appropriées soient mises à leur disposition);
- Amélioration des pratiques relatives à la main-d'œuvre des petites et des moyennes entreprises (consiste à les aider à mettre en place de meilleures pratiques en matière de main-d'œuvre afin d'améliorer l'attraction et la rétention des travailleurs qualifiés);

- Rehaussement des liens qui existent entre l'apprentissage et le travail (consiste à maintenir et à améliorer les liens qui existent entre les employeurs et les établissements d'enseignement et de formation locaux afin de répondre aux besoins en matière de main-d'œuvre).

L'un des principaux aspects de la stratégie préconise qu'on mette davantage l'accent sur l'immigration. London doit créer un environnement qui accueille les immigrants et qui leur offre des emplois, ce qui s'applique aussi aux immigrants qui habitent actuellement la ville et qui sont sans emploi ou sous-employés, en plus d'attirer des travailleurs qualifiés et d'élaborer des programmes permettant aux immigrants d'acquérir les compétences et les titres de compétence dont ils ont besoin.

Enfin, une proposition de création d'un portail de l'immigration pour London et le comté de Middlesex a été approuvée en mars 2006 et la Ville procédera à son développement au cours de l'année. Le portail Web fournira aux immigrants un point d'accès aux services d'immigration et aux organismes de quartier susceptibles de leur offrir de l'aide et des conseils. Il procurera de l'information à un éventail de groupes cibles (dont les futurs immigrants, les nouveaux immigrants qui ont choisi de s'établir dans la région, les immigrants récents, les immigrants qui habitent la région depuis plus longtemps et les étudiants étrangers), au sujet des organisations locales de services aux immigrants, des fournisseurs de services gouvernementaux et des groupes ethnoculturels de la région. Les objectifs visés par le portail sont la promotion de London et des environs en tant que destination de choix pour les immigrants, ainsi que la communication de l'information et des ressources en ce qui a trait à l'intégration, à l'établissement et à la participation à la vie de la collectivité. Cette ressource en ligne deviendra un outil indispensable pour ce qui est d'attirer et de retenir les immigrants dans la région de London.

Conclusion

Bien que les statistiques concernant l'embauche et le revenu des immigrants de London présentent un portrait de la situation qui peut sembler sinistre, la Ville de London cherche activement à élaborer des stratégies et des plans d'action visant à lui permettre de mieux accueillir les immigrants et les nouveaux arrivants, et de leur offrir de meilleures possibilités d'emploi et des services qui

faciliteront leur intégration. Plusieurs des initiatives mises en œuvre par la Ville mettent l'accent sur le développement de la main-d'œuvre, sur l'embauche des immigrants et sur la reconnaissance de la formation professionnelle, des compétences et des métiers des immigrants. Bien qu'il s'agisse d'un obstacle majeur auquel il faut trouver des solutions, London et ses partenaires de la collectivité ne doivent pas négliger les autres besoins des immigrants ainsi que les autres obstacles auxquels ils sont confrontés. Les problèmes relatifs aux services de santé, au manque de logements à coût abordable, à la langue et à la discrimination doivent également être pris en compte dans les initiatives qui seront mises en œuvre par la Ville. Éliminons les obstacles qui empêchent les immigrants d'utiliser leurs compétences, de participer pleinement à la vie de leur collectivité et de profiter de leur nouvelle vie à London !

Références

- COMITÉ DIRECTEUR DE VOICES FOR CHANGE. (2003). Voices for change. Informations extraites le 1^{er} mai 2006 à partir de : http://www.crehs.on.ca/downloads/Voices_London.pdf.
- CREATIVE CITY TASK FORCE. (2005). The Creative City Task Force Report. Informations extraites le 1^{er} mai 2006 à partir de : http://www.london.ca/creativecities/creative_city_final.pdf.
- LONDON CROSS CULTURAL LEARNER CENTRE. (2006). Communication personnelle avec Mary Williamson.
- LONDON ECONOMIC DEVELOPMENT CORPORATION. (2005). Workplace Development Strategies. Informations extraites le 1^{er} mai 2006 à partir de : http://www.londonedc.com/statpub/publications/pdf/EWI/Workforce_Strategy.pdf.
- VILLE DE LONDON. (2001). City of London: Summary. Informations extraites le 1^{er} mai 2006 à partir de : <http://www.london.ca/ResearchStatistics/neighborhoods/london/coldata.pdf>.
- . (2004a). Looking at our Quality of Life in London. Informations extraites le 1^{er} mai 2006 à partir de : http://www.london.ca/ResearchStatistics/local_research/Local_Fact_Sheets_20041.pdf.
- . (2004b). Looking at our Quality of Life in London: Incomes, Shelter Et Necessities. Informations extraites le 1^{er} mai 2006 à partir de : http://www.london.ca/ResearchStatistics/local_research/QoL_IncomeShelterandNecessities_LocalFactSheets.pdf.
- . (2005). Looking at our Quality of Life in London: Dynamic Societies Et Social Change. Informations extraites le 1^{er} mai 2006 à partir de : http://www.london.ca/ResearchStatistics/local_research/FCMDynamic_Societies_and_Social_Changes_Local_Fact_Sheets.pdf.
- . (2006). London and Middlesex Immigration Portal Proposal.

Compte tenu de la transformation du paysage démographique engendré par le nombre croissant de nouveaux arrivants et de communautés d'immigrants, le multiculturalisme est devenu une facette incontournable de l'identité municipale de Guelph.

Guelph : une destination prometteuse pour les nouveaux arrivants

MARY-LEE MULHOLLAND
Université York

Au Canada, plus des deux tiers des immigrants récemment arrivés au pays s'établissent à Toronto, Vancouver ou Montréal. Cette concentration de nouveaux arrivants dans les trois métropoles canadiennes a entraîné une augmentation du nombre de recherches et de discussions en matière de politique sur la « dispersion », c'est-à-dire la diversité régionale au chapitre de l'établissement. En ce domaine, les travaux menés mettent un accent particulier sur l'attraction et la rétention des nouveaux arrivants dans les villes canadiennes de petite et de moyenne taille (Driedger, 2003; Krahn et coll., 2003; McIsaac, 2003). Bien que les recherches en matière d'immigration continuent d'être axées sur les trois métropoles, on reconnaît de plus en plus que les villes secondaires possèdent une population diversifiée ainsi qu'une capacité institutionnelle et économique leur permettant d'attirer les nouveaux arrivants et de les aider à s'établir. Le présent article donne un aperçu de la façon dont Guelph, ville ontarienne en pleine expansion, participe à ce processus d'attraction et de rétention des nouveaux arrivants; il souligne quelques exemples de réussite ainsi que les principaux enjeux et obstacles auxquels la ville se heurte. L'article brosse également un portrait de l'histoire de l'immigration à Guelph, de la capacité institutionnelle de la ville, de la diversité qu'on y retrouve, et des principaux thèmes dans les domaines de l'emploi, de la santé et de l'éducation.

Guelph : une ville diversifiée

La ville de Guelph est située dans le sud de l'Ontario, à environ 100 km à l'ouest de Toronto, et compte une population de 106 107 habitants (Recensement de 2001, Statistique Canada). Elle abrite la University of Guelph, l'une des plus universités de recherche les plus reconnues au Canada, notamment dans les domaines des sciences agronomiques et du développement rural, et dont relèvent des établissements d'enseignement spécialisés comme l'Ontario College of Veterinary Medicine, l'Ontario College of Agriculture et la School of Rural Planning and Development. Parmi les principaux secteurs économiques et d'emploi de Guelph, mentionnons l'industrie manufacturière, les services éducatifs et la construction. La ville a été fondée en 1827 par John Galt, un romancier qui travaillait pour la Canada Company, société foncière privée ayant le mandat de participer à la colonisation du Haut-Canada. Ainsi, les premiers colons à s'y établir furent principalement des Anglais et des Écossais. Il est intéressant de souligner qu'en 1827, un groupe de colons écossais sans ressources, qui avait initialement tenté, sans succès, d'établir une collectivité agricole au Venezuela, est arrivé à Guelph. John Galt, qui appuyait l'immigration et l'établissement des « colons de la Guayra », fut plus tard congédié pour avoir soutenu ce groupe, et pour avoir participé à d'autres projets humanitaires, en se

servant supposément des fonds de la Canada Company (Vaughan, 1979).

L'histoire de l'immigration à Guelph, dominée à l'origine par l'établissement de colons anglais et écossais, a été marquée au tournant du siècle par l'arrivée d'immigrants en provenance d'autres pays européens, notamment l'Allemagne, les Pays-Bas et l'Italie. Guelph a notamment accueilli plusieurs vagues d'immigrants italiens au cours du 20^e siècle, ce qui a mené à l'établissement d'une communauté italienne qui est à ce jour très présente dans le paysage culturel de Guelph. L'Italian Canadian Club, fondé dans les années 1950, est l'une des associations communautaires ethnoculturelles les plus anciennes de Guelph. Il organise le Festival Italiano, qui se déroule chaque année en juillet et que certains résidents comparent à l'Oktoberfest de Kitchener¹. En 2000, dans le cadre des célébrations marquant les 100 ans d'immigration italienne vers le Canada, le Guelph Civic Museum a présenté l'exposition *Destinazione Guelph*, portant sur l'histoire de la communauté italienne de Guelph. En plus d'accueillir des immigrants européens, la ville de Guelph, de même que ses environs, était une destination de choix pour les Noirs loyalistes et le chemin de fer clandestin².

Au cours des 20 à 30 dernières années, les pays sources des nouveaux arrivants au Canada ont changé, l'Asie, l'Amérique latine et l'Afrique ayant supplanté l'Europe. Dans la ville de Guelph, ce changement est de même survenu, avec l'arrivée d'immigrants en provenance de la Chine, de l'Asie méridionale et de l'Asie du Sud-Est. D'après le Recensement de 2001, environ 20 % de la population de Guelph (ce qui représente 21 385 habitants) est née à l'étranger et la plupart de ces personnes ont immigré avant 1991. Toutefois, entre 1996 et 2001, la population d'immigrants a augmenté de 48 % et la plupart d'entre eux étaient originaires de la Chine, de l'Inde, de l'Afghanistan, des Philippines et de l'ex-Yougoslavie³. Cette nouvelle vague d'immigration a transformé le paysage de Guelph sur le plan de la diversité. Par exemple, 11 % de la population de Guelph (ce qui représente 12 155 habitants) appartient à des minorités visibles, les cinq principaux groupes étant les Chinois (2 785), les Asiatiques du Sud (2 745), les Asiatiques du Sud-Est (1 400), les Noirs (1 386) et les Philippins (1 105). Bien que Guelph soit une petite ville et que la majorité de ses habitants soient canadiens, écossais ou

irlandais, elle compte une proportion appréciable de communautés ethnoculturelles, notamment d'Allemands (12 770), d'Italiens (10 170), de Néerlandais (5 380), de Polonais (3 820), de Chinois (3 115), d'Indiens-Orientaux (2 415), d'Ukrainiens (2 400) et de Hongrois (1 980). La majorité de la population (70 %) est chrétienne (ce qui comprend les catholiques, les protestants et les orthodoxes), et les communautés bouddhistes (1 665), musulmanes (1 645) et hindoues (1 045) combinées représentent environ 4 % de la population. En 2000, la ville de Guelph a accueilli, comme plusieurs autres villes canadiennes d'ailleurs, des familles de Kosovars ayant fui la guerre, les conflits et la persécution, et est également devenue un lieu d'établissement pour d'autres réfugiés⁴.

Avec la diversification accrue de la population de Guelph, de nombreux organismes ethnoculturels, religieux et communautaires ont vu le jour. Ainsi, de nouvelles organisations comme la Muslim Society of Guelph, l'Iranian Canadian Community of Guelph, le German Canadian Club et le Kalpa Bhahra Buddhist Centre se sont venues s'ajouter à l'Italian Canadian Club, déjà solidement établie.

Compte tenu de la transformation du paysage démographique engendré par le nombre croissant de nouveaux arrivants et de communautés d'immigrants, le multiculturalisme est devenu une facette incontournable de l'identité municipale de Guelph. D'ailleurs, le Guelph and District Multicultural Centre (GDMC), qui vient en aide aux nouveaux Canadiens, a célébré son 25^e anniversaire en 2002. Cette année, le Guelph Multicultural Festival, un événement organisé par le GDMC Multicultural Centre, fête son 10^e anniversaire. De plus, en 2004, le concours de rédaction de la Guelph Historical Society portait sur l'influence des immigrants sur la ville de Guelph. Les festivals ethniques, comme le Festival Italiano, sont toujours des événements estivaux qui attirent de grandes foules.

Les communautés ethnoculturelles et immigrantes étant en croissance à Guelph, elles se manifestent de plus en plus et sont davantage

¹ *Guelph Tribune*, Guelph, Ontario, 7 juillet 2000, p. 6.

² Pour de plus amples renseignements, visitez l'exposition virtuelle consacrée à l'histoire des Noirs sur le site Web du Guelph Civic Museum, à l'adresse : <http://guelph.ca/museum/BlackHistory/>

³ *Daily Mercury*, Guelph, Ontario, 21 octobre 2005, p. A10.

⁴ *Guelph Tribune*, Guelph, Ontario, 6 juin 2002, p. 6.

La ville de Guelph, l'une des municipalités de l'Ontario qui affiche la croissance la plus dynamique, est dotée d'une population immigrante considérable. Grâce à son secteur économique florissant et à ses programmes d'établissement, tout semble indiquer que la ville de Guelph constitue une destination favorable pour les migrants à la recherche d'une autre destination au Canada.

reconnues dans les sphères politiques. Lors des dernières élections, un journal mentionnait que le vote des membres de ces communautés avait une incidence croissante sur l'issue du scrutin; aussi, pendant la campagne électorale, il devenait de rigueur de rendre visite aux organisations ethnoculturelles et immigrantes. En effet, plusieurs candidats ont courtisé ces organismes communautaires afin de pouvoir s'adresser à leurs membres ou obtenir leur appui officiel. Il semble que ce fut le cas des associations italiennes, iraniennes, ukrainiennes, vietnamiennes et musulmanes⁵.

Attirer les nouveaux arrivants : le défi de Guelph

La plupart des nouveaux arrivants choisissent leur destination canadienne en fonction des possibilités d'emploi qu'elle offre. Dans leur rapport intitulé *Immigrants in Ontario: Linking Spatial Settlement Patterns and Labour Force Characteristics* Sonia di Biase et Harald Bauder affirment que pour attirer les nouveaux arrivants dans les petites villes de l'Ontario, telles que Kitchener, Guelph et Waterloo, ces collectivités doivent :

- offrir aux immigrants des services d'établissement et d'emploi adéquats;
- conjuguer les compétences des immigrants avec les possibilités d'emploi qu'offre le marché du travail local;
- présenter aux immigrants éventuels les collectivités rurales et les petites villes comme des lieux d'établissement attirants et en faire la promotion à l'échelle internationale (2004, p. 10). [traduction]

Bien qu'à l'heure actuelle, aucune initiative de commercialisation coordonnée ne soit en place à Guelph pour attirer les nouveaux arrivants (p. ex. par le biais d'activités conjointes à l'échelon fédéral, provincial, municipal et non gouvernemental), la ville tente de relever bon

nombre des défis associés à l'attraction et à la rétention des nouveaux arrivants au Canada.

Services d'établissement gouvernementaux

L'un des éléments fondamentaux de la politique canadienne d'intégration est son processus « bidirectionnel » dans le cadre duquel les nouveaux arrivants et la société d'accueil doivent tous deux évoluer et s'adapter à la réalité d'une population canadienne de plus en plus diversifiée. Par l'intermédiaire de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC), de Patrimoine canadien (PHC) et de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC), le gouvernement fédéral appuie les fournisseurs de services (FS) locaux qui répondent aux besoins des immigrants ainsi que d'autres organisations non gouvernementales (ONG) (p. ex. les organismes communautaires ethnoculturels, les centres de santé et de bien-être, les prestataires de services de consultation liés à l'emploi, et les bureaux des droits de la personne et des relations interraciales). CIC appuie notamment les FS afin de les permettre d'offrir des programmes et services s'adressant aux nouveaux arrivants et ce, dans quatre grandes catégories : 1) l'apprentissage d'une langue officielle par l'intermédiaire du Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC); 2) le Programme d'adaptation et d'établissement des immigrants (PEAI); 3) le Programme d'accueil; et 4) le Programme d'aide au rétablissement (PAR). Il existe également le Programme de prêts aux immigrants, qui aide les nouveaux arrivants à obtenir de petits prêts à faible taux d'intérêt. Un programme majeur de PHC est son Programme du multiculturalisme. S'adressant autant à la population d'accueil qu'aux nouveaux arrivants, celui-ci offre du soutien dans le cadre de projets axés sur l'identité, la justice sociale et la lutte contre le racisme (Mulholland et Biles, 2004).

Plus important encore pour les petites villes, CIC appuie également l'élaboration d'une stratégie visant à aider les petites communautés à attirer des immigrants. *Attirer et garder les immigrants : boîte à outils pleine d'idées pour les petits centres* a été préparé par le Groupe de

⁵ Greg Mercer, « Candidates Courting Immigrant Support », *Guelph Mercury*, 10 décembre 2005.

travail national sur les stratégies relatives aux petits centres et financé par CIC. Ce rapport contient des statistiques, des chiffres électroniques, des adresses de sites Web et des mesures de suivi s'adressant aux intervenants du gouvernement, du secteur non gouvernemental et du secteur privé qui souhaitent encourager l'immigration dans leur région.

En 2005, le gouvernement de l'Ontario a signé avec le gouvernement fédéral un accord sur l'immigration, dont le but était de transférer à cette province la responsabilité du financement et de bon nombre de programmes d'établissement. Le gouvernement provincial gère présentement une gamme de programmes offrant une multitude de services dont les petites villes de l'Ontario ont absolument besoin si elles veulent attirer et garder les nouveaux arrivants. Par exemple, en 2005, le ministère des Affaires civiles et de l'Immigration de l'Ontario a annoncé qu'il investirait plus de 4 millions \$ dans le Programme d'aide à l'établissement des nouveaux arrivants, de même que 51 130 \$ dans le GDMC, qui constitue le principal organisme d'aide aux immigrants à Guelph. La province gère également le Business Immigration Services (BIS), qui élabore des stratégies de commercialisation visant à attirer des gens d'affaires immigrants et à les aider à s'établir au Canada. De plus, le programme de rénovation urbaine du ministère du Renouvellement de l'infrastructure publique de l'Ontario, intitulé Place à la croissance, encourage les immigrants à s'établir dans la grande région du Golden Horseshoe.

La Ville de Guelph ne dispose pas de programmes particuliers axés sur l'attraction, la rétention et l'établissement des nouveaux arrivants, mais elle offre plusieurs programmes pouvant avoir des répercussions sur l'intégration de ces personnes dans la région, notamment dans les domaines des logements sociaux, de la santé et des loisirs.

Au cours des dernières années, un débat a eu lieu entre les gouvernements fédéral et provincial et les administrations municipales afin que le Centre de détention de Wellington devienne un centre d'accueil fédéral des immigrants et des réfugiés. Cette proposition a toutefois avorté en 2005⁶.

Services d'établissement non gouvernementaux

La principale ONG de Guelph, le Guelph and District Multicultural Centre (GDMC)

susmentionné, fournit des programmes et services d'intégration et d'établissement aux nouveaux arrivants. Fondé en 1977, le GDMC s'intéresse non seulement aux questions liées à l'immigration et à l'établissement, mais également à la lutte contre le racisme, aux droits de la personne et au multiculturalisme (il organise chaque année un festival du multiculturalisme). Les nouveaux arrivants peuvent notamment bénéficier du CLIC et de services d'aide à l'emploi, de traduction et d'interprétation. De plus, plusieurs ONG et organismes communautaires ethnoculturels et religieux offrent des services dans les domaines du logement, de l'emploi, de la santé et de l'éducation, de même que des programmes s'adressant spécifiquement aux nouveaux arrivants.

Emploi

Selon di Biase et Bauder (2004), l'une des principales recommandations que devraient mettre en œuvre les petites villes qui souhaitent attirer les nouveaux arrivants est d'offrir des services d'emploi et de veiller à ce que les compétences des nouveaux arrivants répondent aux besoins de l'économie locale. Guelph est un centre urbain qui connaît une croissance rapide et qui bénéficie d'un secteur manufacturier et industriel solide : « La ville prévoit que 20 000 nouveaux emplois seront créés d'ici 2025, dont 46 % dans le secteur industriel. »⁷ [traduction]

Guelph bénéficie non seulement d'un secteur manufacturier et industriel solide, mais également de la présence de la University of Guelph, qui est l'un des plus gros employeurs de la ville et qui offre de nombreuses possibilités aux travailleurs dans les domaines de l'éducation, de l'administration et des sciences de la vie. L'un des programmes les plus intéressants offerts aux nouveaux arrivants dans le domaine de l'emploi est le Veterinary Skills Training and Enhancement Program (programme de perfectionnement et de formation en médecine vétérinaire). Lancé en 2005 grâce au financement pluriannuel du ministère des Affaires civiles et de l'Immigration, ce programme de la University of Guelph a pour but d'aider les nouveaux arrivants formés à l'étranger en médecine vétérinaire à travailler

⁶ *Guelph Tribune*, Guelph, Ontario, 8 avril 2005, p. 6.

⁷ *Daily Mercury* Guelph, Ontario, 21 octobre 2005.

⁸ Consultez leur site Web pour obtenir de plus amples renseignements : <http://www.vstепontario.org/>.

dans leur domaine en Ontario⁹. Outre la formation sur les langues officielles, la reconnaissance de la formation et des titres de compétence étrangers est sans doute l'un des principaux obstacles à l'intégration réussie au marché du travail.

Les nouveaux arrivants à Guelph ont accès à un vaste éventail de services d'emploi, dont la majorité est offerte par le GDMC. Celui-ci offre par exemple des locaux et des ressources à un groupe de médecins formés à l'étranger qui se préparent en vue de leur accréditation. De plus, Ball Lange and Associates Inc. gère un Job Finding Club (club de recherche d'emplois) qui enseigne aux nouveaux arrivants comment trouver un emploi, être compétitifs, mettre en valeur leurs compétences et accéder au marché du travail.

Santé et bien-être

Bien que la plupart des immigrants et des réfugiés aient accès au régime de soins de santé du Canada et soient admissibles à une carte d'assurance-maladie de l'Ontario, l'accès au système peut être assez ardu. Le Guelph Community Health Centre, fondé en 1988, est le principal centre de santé communautaire. Il offre des soins de santé à plus de 4 000 personnes, notamment aux familles à faible revenu, aux nouveaux arrivants et aux femmes, et fait la promotion de la santé auprès de ces groupes. De plus, il est responsable du Cultural Interpretation Program (programme culturel d'interprétation), qui compte plus de 60 interprètes formés en 32 langues et dialectes et qui emploie à plein temps une personne responsable de la sensibilisation au multiculturalisme. En 2005, le Guelph Community Health Centre « a reçu 3 000 \$ pour soutenir le groupe More Helping Hands for Art and Culture. Il s'agit d'un groupe multiculturel d'activités s'adressant aux femmes et permettant à ces dernières de participer à divers projets d'art et de partager leurs compétences avec d'autres femmes de partout dans le monde. »⁹ [traduction]

D'autres organisations œuvrant dans le domaine de la santé et du bien-être offrent des services s'adressant spécifiquement aux nouveaux arrivants. Par exemple, l'organisation Women in Crisis Guelph-Wellington offre des services de traduction aux femmes immigrantes qui ont besoin de trouver un refuge, de recevoir des soins de santé à la suite de mauvais traitements ou de mieux comprendre le système de justice de la province.

Logement

En 2005, les Services sociaux du comté de Wellington (duquel fait partie Guelph) ont élaboré une stratégie de logement abordable. Toutefois, aucune recommandation ou mesure n'a porté sur les préoccupations des nouveaux arrivants en matière de logement, bien que la population grandissante d'immigrants à Guelph ait été citée comme l'une des causes de l'augmentation des demandes de logement dans la région. Les nouveaux arrivants qui ont besoin d'aide pour trouver un logement, ou qui doivent résoudre des problèmes liés à la location ou aux baux, peuvent recourir aux services offerts par le GDMC ou le Fresh Start Housing Centre. Ce dernier est un projet communautaire qui fournit une gamme de services, dont l'accès à un téléphone, à Internet et à des journaux, ainsi que des conseils au sujet des demandes et des références.

Éducation

L'un des principaux obstacles auxquels se heurtent les nouveaux arrivants au Canada est l'acquisition d'une langue officielle, particulièrement au niveau requis pour obtenir un emploi. Il existe plusieurs écoles et FS offrant une évaluation CLIC et des cours d'anglais langue seconde (ALS) à Guelph. Le GDMC évalue les compétences linguistiques de près de 250 nouveaux arrivants chaque année et les aide à trouver des cours d'ALS et d'éducation pour adultes. Le Naylor McLeod Group Limited et le Continuing Education Program du Upper Grand District School Board offrent des cours d'ALS aux nouveaux arrivants.

Études postsecondaires

La University of Guelph – à la fois source d'emploi pour les nouveaux arrivants, destination pour les étudiants étrangers, et lieu de recherche sur l'immigration et l'intégration à Guelph – est un endroit de choix pour promouvoir, examiner et évaluer Guelph en tant que destination. La recherche dans le domaine l'immigration en cours à la University of Guelph porte sur deux thèmes majeurs : l'immigration vers les zones rurales (di Biase et Bauder, 2004) et la condition de vie des travailleurs migrants dans la région (Bauder et Corbin, 2002).

⁹ *Guelph Tribune*, Guelph, Ontario, 8 novembre 2005, p. 2.

¹⁰ Consultez leur site Web pour obtenir de plus amples renseignements : <http://www.uoguelph.ca/geography/research/ffw/index.htm>.

L'Immigrant Labour Project regroupe ces deux thèmes en menant des recherches, en organisant des séminaires et en appuyant les étudiants diplômés.¹⁰ En 2005 par exemple, les responsables de ce projet ont organisé, en partenariat avec le département de géographie, le Rural Immigration Seminar (séminaire sur l'immigration en milieu rural), dans le cadre duquel des exposés sur l'immigration dans les petites villes et les zones rurales ont été présentés. Toutefois, à l'exception des recherches menées par Harald Bauder et ses étudiants diplômés, la majorité des recherches portant sur l'immigration n'est pas axée sur la région de Guelph.

Conclusion

La ville de Guelph, l'une des municipalités de l'Ontario affichant la croissance la plus dynamique, est dotée d'une population immigrante considérable. Grâce à son secteur économique florissant et à ses programmes d'établissement, tout semble indiquer que la ville de Guelph constitue une destination favorable pour les migrants à la recherche d'une autre destination au Canada. Bien que la province de l'Ontario fasse activement la promotion de villes autres que Toronto à titre de destination, la ville de Guelph ne semble pas disposer d'une stratégie de promotion soutenue ou planifiée. Il serait à tout le moins utile de créer des liens vers le site Settlement.Org ou le Guelph and District Multicultural Centre sur le site Web de la Ville de Guelph. De plus, au fur et à mesure qu'augmente la diversité à Guelph, le nombre de demandes de service adressées aux FS et aux organismes communautaires qui aident les nouveaux arrivants à s'établir augmentera. Le GDMC est la principale ONG œuvrant dans le domaine de l'établissement des nouveaux arrivants et appuyant le multiculturalisme, les droits de la personne et la lutte contre le racisme. L'aide financière dont bénéficie cette organisation devra être revue à la hausse afin d'être proportionnelle aux demandes de services. Enfin, à l'exception du Immigrant Labour Project, il persiste un manque de recherches universitaires axées sur le contexte de la migration à Guelph. Il serait donc opportun de mener de plus amples recherches sur les communautés ethnoculturelles et les nouveaux arrivants à Guelph.

Références

- BAUDER, Harald, et M. CORBIN. (2004). « Foreign Farm Workers in Ontario: Representations in the Newsprint Media », *Foreign Farm Labour Discussion Paper Series* n° 1, University of Guelph.
- COMTÉ DE WELLINGTON, Social Services Department, Housing Services. (2005). « The Wellington and Guelph Affordable Housing Strategy ». <http://guelph.ca/living.cfm?itemid=68309&ismocid=1848>
- DI BIASE, Sonia, et Harald BAUDER. (2004). « Immigrants in Ontario: Linking Spatial Settlement Patterns and Labour Force Characteristics », Department of Geography, University of Guelph.
- DRIEDGER, Leo. « Changing Boundaries: Sorting Space, Class, Ethnicity and Race in Ontario », *Revue canadienne de sociologie et d'anthropologie*, vol. 40, n° 5 (2003).
- Groupe de travail national sur les stratégies relatives aux petits centres. (2005). « Attirer et garder les immigrants : boîte à outils pleine d'idées pour les petits centres ». <http://integration-net.cic.gc.ca/inet/francais/prof/tbo/index.htm>
- KRAHN, Harvey, Tracey M. DERWING, et Baha ABU-LABAN. « The Retention of Newcomers in Second and Third Tier Cities in Canada », Centre d'excellence des Prairies pour la recherche en immigration et en intégration et University of Alberta, Document de travail n° WPO1-03 (mai 2003).
- MCISAAC, Elizabeth. (2003). « Nation Building Through Cities: A New Deal for Immigrant Settlement in Canada », The Caledon Institute of Social Policy.
- MULHOLLAND, Mary-Lee, et John BILES. (2004). « Newcomer Integration Policy in Canada », Fondazione Iniziative Studi Sulla Multietnicità (ISMU).
- VAUGHAN, Edgar. (1979). « The Guayrians at Guelph in Upper Canada: Scottish Settlers for Canada from Venezuela, A Bureaucratic Problem in 1827 », *Historic Guelph: The Royal City*.

En 2005, le maire Courtemanche affirmait que les efforts pour attirer des immigrants dans le Grand Sudbury doivent commencer par la diversification économique et la création d'emplois. Il s'est joint à d'autres maires du Nord de l'Ontario pour examiner des façons de stimuler l'économie régionale et d'exercer des pressions sur le gouvernement fédéral afin d'offrir des incitatifs aux immigrants qui s'installent dans le Nord.

Comment attirer et retenir les nouveaux arrivants dans le Grand Sudbury en Ontario

TINA BLOCK

University of Victoria

Introduction

La plupart des nouveaux immigrants au Canada s'établissent à Toronto, Montréal ou Vancouver. Ils sont attirés par ces grandes villes et y restent pour diverses raisons, notamment la présence de membres de leur famille et les possibilités d'emploi. Depuis plusieurs années, le gouvernement canadien s'efforce de favoriser une répartition géographique plus équilibrée des immigrants sur son territoire¹. Dans les villes plus petites et les régions éloignées, les dirigeants municipaux se sont également employés à trouver de nouvelles façons d'attirer des immigrants dans leurs collectivités. La ville du Grand Sudbury, dans le Nord de l'Ontario, a participé à ces efforts. En 2005, dans son allocution sur l'« état de la ville », le maire David Courtemanche a défini l'immigration comme une des principales priorités du Grand Sudbury et un facteur déterminant de la vitalité culturelle, sociale et économique actuelle et future de la ville². Le présent article expose les principaux moyens qui ont été adoptés pour attirer et retenir les nouveaux arrivants dans le Grand Sudbury.

Immigration et diversité dans le Grand Sudbury : aperçu statistique

Formé à la suite de la fusion, le 1^{er} janvier 2001, de plusieurs municipalités plus petites, le Grand Sudbury est la ville la plus grande du Nord de

l'Ontario, avec une population de 155 210 habitants. Le profil ethnique et linguistique du Grand Sudbury diffère de manière significative de celui de l'Ontario et du Canada. En effet, d'après les données du Recensement de 2001, seulement 7 % de la population du Grand Sudbury était née à l'étranger, comparativement à 26,8 % pour l'Ontario et 18,4 % pour le Canada (voir le Tableau 1). De 8,1 % qu'elle était en 1991, la population du Grand Sudbury née à l'étranger a diminué à 7 % en 2001; en revanche, la proportion des résidents du Canada et de l'Ontario nés à l'étranger a augmenté pendant ces années. L'origine ethnique des immigrants du Grand Sudbury s'est considérablement modifiée au fil des ans. La ville attire moins d'immigrants en provenance de l'Europe qu'autrefois, et davantage de l'Asie et de l'Afrique³. Du total des immigrants qui sont venus s'installer dans le Grand Sudbury entre 1996 et 2001, 19,8 % étaient nés en Chine, 10,9 % au Pakistan, 7,9 % au Royaume-Uni et 5 % en Somalie (voir le Tableau 2). En 2001, 2 % de la population du Grand Sudbury déclarait appartenir à une minorité visible, soit une plus petite proportion que dans toute autre région métropolitaine de recensement en Ontario (voir le Tableau 3). Les Noirs représentaient 34,4 % des minorités visibles de la ville (soit la plus grande part), suivis des Chinois avec 22,9 % et des Asiatiques

TABLEAU 1

Proportion des personnes nées à l'étranger³² par région métropolitaine de recensement de l'Ontario, 2001, 1996 et 1991

	2001	1996	1991
Canada	18,4	17,4	16,1
Grand Sudbury	7,0	7,5	8,1
Hamilton	23,6	23,6	23,5
Kingston	12,4	12,8	13,5
Kitchener	22,1	21,8	21,5
London	18,8	19,2	18,8
Oshawa	15,7	16,5	17,2
Ottawa-Gatineau (partie ontarienne)	21,1	19,8	17,7
St. Catharines-Niagara	17,8	18,3	18,9
Thunder Bay	11,1	12,2	13,1
Toronto	43,7	41,9	38,0
Windsor	22,3	20,4	20,6
Ontario	26,8	25,6	23,7

Source : Statistique Canada, Recensement de 2001, *Série analyse – Portrait ethnoculturel du Canada : une mosaïque en évolution*. <http://www12.statcan.ca/english/census01/products/analytic/companion/etoimm/contents>.

TABLEAU 2

Total des immigrants récents de 1996 à 2001, par pays de naissance, Ville du Grand Sudbury

Pays de naissance	% du total des immigrants du Grand Sudbury
République populaire de Chine	19,8
Pakistan	10,9
RoyaumeUni	7,9
Allemagne	7,9
États-Unis	5,9
Somalie	5,0
Inde	4,0
Corée du Sud	2,0
Yougoslavie	2,0
Mexique	2,0
Vietnam	2,0
Pologne	2,0
Tous les autres pays de naissance	26,7

Sources : Ville du Grand Sudbury, *Faits saillants : démographie*. <http://www.city.greatersudbury.on.ca/keyfacts/>; et Statistique Canada, Recensement de 2001, Recensement de 2001, *Série analyse – Portrait ethnoculturel du Canada : une mosaïque en évolution*. <http://www12.statcan.ca/english/census01/products/analytic/companion/etoimm/contents>.

du Sud avec 17,1 % (voir le Tableau 4). Le Grand Sudbury accueille moins de minorités visibles que les autres villes de l'Ontario, mais a une plus forte concentration d'Autochtones. En 2001, 1,7 % des Ontariens ont déclaré être des Autochtones comparativement à 4,8 % des résidents du Grand Sudbury⁴. En outre, la ville présente un profil linguistique et religieux distinct. Le Grand Sudbury compte un moins grand nombre de non-chrétiens que l'Ontario et le reste du pays. Environ 88 % des résidents de Sudbury se déclarent catholiques ou protestants,

comparativement à 68 % des résidents de l'Ontario et 73 % de l'ensemble des résidents du Canada⁵. La ville compte une forte population de francophones; en 2001, 28,2 % des Sudburois, 4,4 % des Ontariens et 22,7 % des Canadiens déclaraient que le français était leur langue maternelle (voir le Tableau 5).

D'après le recensement, la population du Grand Sudbury a diminué de 6 % entre 1996 et 2001, soit la plus grande diminution de toutes les autres régions métropolitaines de recensement au Canada⁶. Ceci reflète en partie le nombre élevé de jeunes quittant la région : la population totale a fléchi de 6 % entre 1996 et 2001, alors que la population des jeunes a fléchi de 16 % pendant la même période⁷. Le Grand Sudbury a aussi eu de la difficulté à attirer des immigrants. Comme nous l'avons vu, la proportion des résidents nés à l'étranger a fléchi entre 1991 et 2001. Seulement 10 % de la population immigrante totale de la ville est arrivée à Sudbury après 1991. En fait, on a dit de la ville qu'elle n'attire simplement pas les immigrants : en 2001, le Grand Sudbury a contribué 0,5 % à la population totale du Canada et seulement 0,1 % à sa population immigrante totale⁸. En 2002, la diminution de la population du Grand Sudbury a commencé à s'inverser progressivement. Néanmoins, attirer et retenir de nouveaux arrivants demeurent une priorité pour la croissance durable de cette ville⁹.

Attirer et retenir des nouveaux arrivants dans le Grand Sudbury

Un rapport récent commandé par Citoyenneté et Immigration Canada et l'Administration ontarienne des services d'établissement et d'intégration a constaté que bien qu'il y ait peu de groupes dans le Nord de l'Ontario qui s'occupent expressément d'aider les nouveaux arrivants, une telle aide est souvent fournie dans le cadre des mandats plus vastes de nombreuses d'organisations¹⁰. Cela semble être le cas dans le Grand Sudbury. Tous les ordres de gouvernement ainsi que diverses organisations non gouvernementales, des entreprises et des chercheurs ont participé aux efforts déployés pour attirer et retenir les immigrants dans la ville, mais peu de groupes s'occupent exclusivement de cette question. L'administration municipale est la première à faire la promotion de l'immigration. Pour ce qui est des services d'établissement et d'intégration des nouveaux arrivants, la Sudbury's Multicultural Folk Arts Association (SMFAA) en assume la responsabilité.

En plus de promouvoir l'acceptation et l'intégration interculturelles, cette association aide les nouveaux arrivants à se trouver un logement et un emploi, elle évalue leurs connaissances linguistiques et leur donne des cours de langue, elle les aide à remplir leurs déclarations de revenus et autres formulaires et elle agit comme centre de défense de leurs droits.

Les efforts conjoints de la SMFAA, de l'administration municipale et de plusieurs autres individus et organisations en vue d'attirer et de retenir de nouveaux arrivants dans le Grand Sudbury ont principalement porté sur cinq aspects : 1) créer une communauté accueillante; 2) attirer des immigrants francophones dans la ville; 3) augmenter les possibilités d'emploi; 4) travailler avec les enfants et les jeunes et 5) stimuler la diversité par le biais des arts et de la culture.

1) Créer une communauté accueillante

Les efforts en vue d'attirer et de retenir les nouveaux arrivants dans le Grand Sudbury se sont principalement concentrés sur la promotion de la sensibilisation aux différences culturelles et de l'acceptation de la diversité. Des études montrent qu'il y a beaucoup de ressentiment et de discrimination à l'égard des minorités visibles, des Autochtones et des francophones à Sudbury¹¹. Les dirigeants de la municipalité et du gouvernement se sont efforcés d'éradiquer les formes systémiques de racisme et d'intolérance au sein de la ville. Ils ont reconnu que pour attirer et retenir des immigrants, Sudbury doit tâcher d'être une ville accueillante, respectueuse et tolérante; à cette fin, plusieurs initiatives ont été prises. En 1989, on a créé le comité consultatif de la commission de police régionale de Sudbury sur les relations raciales et multiculturelles. Ce comité s'est attaché à diversifier le corps policier et à améliorer les relations entre celui-ci et les minorités ethniques de la ville. En outre, la SMFAA a entrepris plusieurs projets afin d'éliminer le racisme et d'accroître la sensibilisation et l'acceptation interculturelles dans le Grand Sudbury. En 1999 par exemple, cette association a reçu le soutien du ministère du Patrimoine canadien, pour le financement de deux projets : le premier, intitulé *Élaboration d'une présentation interculturelle de lutte efficace contre le racisme*, faisait la promotion de l'excellence de l'éducation contre le racisme et le second, intitulé *Bâtir la participation de nos*

collectivités, tentait d'identifier, en vue de les supprimer, les barrières sociétales auxquelles sont confrontées les collectivités ethnoculturelles et les nouveaux arrivants¹².

Au cours des dernières années, l'administration municipale et les dirigeants communautaires ont lancé le projet *Vive la diversité chez nous !*, une initiative visant à appuyer la diversité et l'acceptation dans le Grand Sudbury. En 2003, le Bureau du maire a créé un groupe de travail communautaire afin de préparer un plan portant sur la diversité. En 2004, ce groupe a obtenu du financement du ministère du Patrimoine canadien pour le projet permanent *Vive la diversité chez nous !*, qui vise à faire en sorte que le Grand Sudbury devienne une communauté accueillante et inclusive pour tous¹³. Appuyé par tous les ordres de gouvernement et s'inspirant des observations des organismes communautaires, des chercheurs et des ONG, le projet a été décrit comme un excellent pas de l'avant pour ce qui est d'attirer des immigrants dans le Nord de l'Ontario¹⁴. Les collaborateurs de ce projet se sont efforcés de former des coalitions entre les différents groupes ethniques afin de favoriser une plus grande diversité au sein des institutions publiques et d'élargir les activités d'accueil et les services d'établissement pour les nouveaux arrivants. Ils ont dirigé des forums de jeunes, entrepris des recherches sur le racisme et la discrimination et organisé un sommet communautaire sur la diversité. En outre, ils ont organisé des

TABLEAU 3
Proportion des minorités visibles par région métropolitaine de recensement de l'Ontario, 2001, 1996, 1991

	2001	1996	1991
Canada	13,4	11,2	9,4
Grand Sudbury	2,0	1,7	2,0
Hamilton	9,8	7,9	7,1
Kingston	4,7	4,5	4,0
Kitchener	10,7	8,9	8,4
London	9,0	7,4	6,6
Oshawa	7,0	6,0	5,9
Ottawa-Gatineau (partie ontarienne)	17,3	14,5	12,3
St. Catharines-Niagara	4,5	3,7	3,3
Thunder Bay	2,2	2,1	2,1
Toronto	36,8	31,6	25,8
Windsor	12,9	9,8	8,9
Ontario	19,1	15,8	13,0

Source : Statistique Canada, Recensement de 2001, Série analyse – *Portrait ethnoculturel du Canada : une mosaïque en évolution*. <http://www12.statcan.ca/english/census01/products/analytic/companion/etoimm/contents.cfm>.

TABLEAU 4
Minorités visibles, région métropolitaine de recensement du Grand Sudbury, 2001

	Nombre	% de la population totale des minorités visibles
Population totale des minorités visibles :	3 125	100,0
Noirs	1 075	34,4
Asiatiques du Sud	535	17,1
Chinois	715	22,9
Coréens	45	1,4
Japonais	75	2,4
Asiatiques du SudEst	70	2,2
Philippins	115	3,7
Arabes/Asiatiques occidentaux	170	5,4
Latino-américains	220	7,0
Autres minorités visibles	65	2,1
Minorités visibles multiples	40	1,3

Source : Statistique Canada, *Recensement de la population, 2001*; <http://www40.statcan.ca/01/cst01/demo53d.htm>.

rencontres régulières réunissant des gens de différentes origines culturelles, raciales, linguistiques et religieuses pour échanger des idées et des stratégies au sujet de l'inclusion et de l'exclusion sociales dans le Grand Sudbury.

2) Attirer des immigrants francophones dans la ville

Plusieurs initiatives consacrées à attirer des immigrants francophones ont été mises en œuvre dans le Grand Sudbury. D'après les recherches entreprises par le gouvernement fédéral et d'autres organisations, la plupart des immigrants au Canada ne savent pas qu'il existe des endroits en dehors du Québec où ils peuvent vivre et travailler en français. En 2003, Suzanne Roy, directrice générale de l'Association canadienne-française de l'Ontario du Grand Sudbury a pressé le gouvernement fédéral de créer un « programme d'accueil » pour les immigrants de langue française à Sudbury. Elle a fait remarquer que la « population de Sudbury en

Ontario est francophone à 30 %. Pourtant les immigrants sont couramment dirigés vers des services en anglais »¹⁵. Récemment, les dirigeants communautaires et municipaux ont entrepris un projet de recherche, financé par Citoyenneté et Immigration Canada, afin de déterminer le potentiel du Grand Sudbury d'attirer des immigrants de langue française. Ce projet veut élaborer une stratégie afin d'attirer et de retenir des étudiants, des immigrants et des réfugiés francophones dans la ville¹⁶. Le Contact interculturel francophone de Sudbury (CIFS), organisme créé en 1998 par la Fondation Trillium de l'Ontario pour offrir des ressources aux nouveaux arrivants francophones du Nord de l'Ontario, gère ce projet. Cet organisme, en collaboration avec l'Association culturelle et professionnelle africaine de Sudbury, s'est beaucoup investie dans la promotion des intérêts et de l'intégration des nouveaux arrivants francophones non traditionnels à Sudbury. En plus d'offrir des services d'établissement pratiques aux nouveaux arrivants, ces associations ont entrepris des activités de lutte contre le racisme et de sensibilisation interculturelle dans l'ensemble de la collectivité¹⁷.

3) Augmenter les possibilités d'emploi

Les dirigeants municipaux et communautaires du Grand Sudbury reconnaissent que la capacité d'attirer et de retenir des immigrants est liée, en grande partie, au développement économique. Plusieurs études ont attribué l'exode des jeunes et les faibles niveaux d'immigration dans le Nord de l'Ontario à l'absence relative de possibilités d'emploi dans la région¹⁸. En 2005, le maire Courtemanche affirmait dans son allocution sur l'« état de la ville », que les efforts pour attirer les immigrants dans le Grand Sudbury doivent commencer par la diversification économique et la création d'emplois. Il s'est joint à d'autres maires du Nord de l'Ontario pour examiner des façons de stimuler l'économie régionale et d'exercer des pressions sur le gouvernement

TABLEAU 5
Population selon la langue maternelle³³ pour la région métropolitaine de recensement du Grand Sudbury, Ontario et Canada, 2001.

	Anglais ³⁴	Français ³⁵	Langue non officielle	Multiple
Grand Sudbury	62,8	28,2	7,7	1,4
Ontario	71,6	4,4	23,7	0,4
Canada	59,3	22,7	17,6	0,4

Statistique Canada : *Recensement de la population, 2001 – Langue maternelle*. http://www.census2006.ca/english/census01/products/highlight/LanguageComposition/CMA_Menu1.cfm?Lang=E.

fédéral afin d'offrir des incitatifs aux immigrants qui s'installent dans le Nord¹⁹. Les dirigeants municipaux, communautaires et universitaires du Grand Sudbury ont demandé la mise sur pied d'un Programme des candidats de la province pour l'Ontario afin d'attirer des nouveaux arrivants ayant des compétences et une expérience particulières²⁰. Le conseil municipal du Grand Sudbury a créé un groupe de travail afin d'appuyer le recrutement de médecins et de professionnels formés à l'étranger. Les politiciens de l'endroit, les groupes de pression, les entreprises et les agences de ressources humaines collaborent afin d'accélérer l'accréditation des professionnels et des gens de métier qui immigreront dans le Grand Sudbury²¹. Le projet Vive la diversité chez nous ! a recommandé avec insistance la création de programmes de mentorat, coopératifs et de jumelage afin d'aider les nouveaux arrivants à trouver et à conserver un emploi²².

4) Travailler avec les enfants et les jeunes

Les efforts pour attirer et retenir des nouveaux arrivants dans le Grand Sudbury se sont également concentrés sur les enfants et les jeunes. En 2004, la Ville du Grand Sudbury a lancé sa stratégie jeunesse intitulée S'instruire, s'établir, réussir²³. En plus d'encourager les jeunes Canadiens de naissance à demeurer dans le Grand Sudbury, les dirigeants du gouvernement et de la communauté ont appuyé la mise sur pied de programmes d'étudiants étrangers dans les universités et les collèges de la ville. Le plan communautaire de 2005, portant sur la diversité, demandait la création d'un programme qui aurait comme objectif d'attirer des étudiants étrangers²⁴. Le plan en question recommandait également que les écoles publiques de la ville sensibilisent leurs élèves à la diversité culturelle et à la lutte contre le racisme²⁵. Deux projets novateurs qui cherchent à favoriser l'inclusion culturelle chez les enfants sont en cours dans le Grand Sudbury. Bien qu'ils ne soient pas spécifiquement conçus pour attirer les immigrants, ces projets se consacrent à la création d'un environnement accueillant pour les nouveaux arrivants dans la ville. En 1990, le gouvernement ontarien a créé le programme Partir d'un bon pas pour un avenir meilleur, lequel cherche à renforcer la vie familiale et sociale des enfants défavorisés sur le plan socio-économique. Ce programme a pris racine dans l'un des quartiers diversifiés sur le plan ethnique

du Grand Sudbury; dans le cadre de leur mandat plus vaste, les coordonnateurs du programme de Sudbury favorisent la sensibilisation interculturelle chez les enfants et cherchent à faire participer les parents de tous les milieux aux processus décisionnels²⁶. À la fin de 2002, le Réseau de planification sociale de l'Ontario, dans le cadre de l'Initiative de l'inclusion sociale et économique financée par l'Agence de santé publique de l'Ontario, a lancé plusieurs projets locaux Closing the Distance, destinés à appuyer l'inclusion culturelle. Dans le Grand Sudbury, le projet Closing the Distance se concentre sur les enfants et cherche à réaliser son ambition de faire de la ville une « communauté où tous les enfants ont leur place ». Dans le cadre de son mandat, ce projet examine les besoins des enfants immigrants; les coordonnateurs du projet ont remarqué que les enfants des nouveaux immigrants se trouvent confrontés à des personnes qui laissent entendre que leur place est avec les gens de la même origine qu'eux. Ils n'ont pas de modèles représentatifs autour d'eux, leur expérience familiale n'est pas représentée, ils n'ont pas l'impression d'appartenir à la société²⁷. Le projet Closing the Distance cherche à créer des liens sociaux entre les enfants immigrants et les autres enfants marginalisés dans la communauté en facilitant les interactions interculturelles, en offrant un espace sécurisant pour des discussions et en conseillant les écoles sur la création de classes inclusives.

5) Stimuler la diversité par le biais des arts et de la culture

Les dirigeants municipaux et communautaires du Grand Sudbury ont reconnu l'importance, si l'on veut attirer et retenir les nouveaux arrivants, d'avoir une scène culturelle et artistique bien vivante et diversifiée. Lors du Sommet sur la diversité, en 2004, les participants ont recommandé la tenue d'un festival multiculturel annuel dans le Grand Sudbury, afin de rendre la ville davantage accueillante et inclusive²⁸. Le programme Partir d'un bon pas pour un avenir meilleur favorise la diversité et l'acceptation dans le Grand Sudbury, en organisant des célébrations pour l'ensemble de la communauté pendant le Ramadan, le Nouvel an chinois et la Journée nationale des Autochtones²⁹. Le Contact interculturel francophone de Sudbury a aussi aidé à enrichir et diversifier la scène artistique et culturelle du Grand Sudbury, en organisant un éventail d'activités culturelles, notamment le

Cabaret africain annuel, qui célèbre chaque année une différente nation africaine francophone³⁰. Pour sa part, la Sudbury Multicultural Folk Arts Association a entrepris d'établir des programmes artistiques et culturels qui font la promotion de la diversité et de l'acceptation ethnoraciales, notamment un festival international des jeunes et des programmes de danse ethnique. En 2004, cette association a reçu un financement fédéral pour son utilisation novatrice du théâtre en vue de sensibiliser la communauté aux questions des droits de la personne³¹. Bien qu'il n'existe aucun programme comme tel portant spécifiquement sur l'immigration et les arts dans le Grand Sudbury, toute une gamme d'initiatives ont contribué à favoriser la sensibilisation aux différences culturelles au sein de la communauté.

Conclusion

Au cours des dernières années, plusieurs organisations ont participé aux efforts visant à attirer et à retenir les immigrants dans le Grand Sudbury. Les dirigeants municipaux se sont employés, en particulier, à faciliter l'acceptation interculturelle, à attirer des immigrants francophones, à augmenter les possibilités d'emploi, à favoriser les liens sociaux chez les enfants et les jeunes immigrants et à stimuler la diversité par les arts et la culture. Bien qu'une série de projets et de programmes novateurs soient en place, il reste beaucoup à faire. Il faudrait notamment un plus grand nombre de services expressément conçus pour les immigrants dans le Grand Sudbury. Les chercheurs et les dirigeants communautaires conviennent qu'il faut accorder une attention particulière aux besoins des nouveaux arrivants dans les domaines de la santé et du logement. En outre, il importe de promouvoir et de faciliter davantage la participation civique des immigrants. Pour soutenir la croissance de la population du Grand Sudbury et l'enrichir, les dirigeants communautaires et les résidents doivent continuer à chercher de nouvelles façons d'attirer de nouveaux arrivants dans la ville et de les retenir.

Références

- ASTILL, Michelle. « Government Wants World to Know: Ici, on parle français », *Capital News Online*, vol. 13, n° 4 (novembre 2003).
<http://temagami.carleton.ca/jmc/cnews/14112003/n4.shtml>
- BEAUDOIN, Monique. « Programme issu de la collectivité », *Bulletin de la Coalition des communautés en santé de l'Ontario* (été 2002).
<http://www.healthycommunities.on.ca/publications/newsletter/summer2002.pdf>
- . « Contact interculturel francophone de Sudbury », *Bulletin de la Coalition des communautés en santé de l'Ontario* (été 2002).
<http://www.healthycommunities.on.ca/publications/newsletter/summer2002.pdf>
- BIRJANDIAN, Fariborz. (2004). *The Regionalization of Immigration: The Prairies Experience*, Halifax : Conférence Metropolis, Citoyenneté et Immigration Canada.
<http://atlantic.metropolis.net/event/HalifaxNov04/Papers/Western%20Canada%20Thursday%20325-500/Presentation%20Metropolis%2004%20Final.doc>
- BRADLEY, Bill. « City Hopes to Attract Talent From Around the World », *Northern Life* (14 décembre 2004).
<http://www.northernlife.ca>
- Cafés-causeries : mai à septembre 2004*, Ville du Grand Sudbury : projet Vive la diversité chez nous I, 2004.
http://www.city.greatersudbury.on.ca/content/dept_cd/documents/DiversityPlanJune05.pdf
- CANADA. CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA. (2001). *Vers une répartition géographique mieux équilibrée des immigrants*.
<http://www.cic.gc.ca/francais/recherchestats/rapports/geographique/geographique-tdm.html>
- . MINISTÈRE DU PATRIMOINE CANADIEN. « Le gouvernement du Canada annonce un appui financier à la communauté francophone de Sudbury », communiqué de presse (18 juin 2003).
http://www.pch.gc.ca/newsroom/index_f.cfm?fuseaction=displayDocument&DocIDCd=3N0135
- . MINISTÈRE DU PATRIMOINE CANADIEN. « Le gouvernement du Canada aide Sudbury à promouvoir la diversité », communiqué de presse (14 mai 2004).
http://www.canadianheritage.gc.ca/newsroom/index_f.cfm?fuseaction=displayDocument&DocIDCd=4N0088
- . MINISTÈRE DU PATRIMOINE CANADIEN. « Le gouvernement du Canada est le fier partenaire d'un projet célébrant l'héritage de Raoul Wallenberg », communiqué de presse (4 mars 2004).
http://www.pch.gc.ca/newsroom/index_e.cfm?fuseaction=displayDocument&DocIDCd=3N0485

—, MINISTÈRE DU PATRIMOINE CANADIEN. « Le gouvernement du Canada appuie des projets interculturels de lutte contre le racisme », communiqué de presse (27 septembre 1999).

http://www.pch.gc.ca/newsroom/index_e.cfm?fuseaction=displayDocument&DocIDCd=9NR068

—, STATISTIQUE CANADA. (2003). *Séries analytiques du recensement de 2001 – Un profil de la population canadienne : où vivons-nous?*

http://geodepot.statcan.ca/Diss/Highlights/Text_e.pdf

—, STATISTIQUE CANADA. (2003). *Séries analytiques du recensement de 2001 – Portrait ethnoculturel du Canada : une mosaïque en évolution.*

<http://www12.statcan.ca/english/census01/products/analytic/companion/etoimm/subprovs.cfm#hamilton>

—, STATISTIQUE CANADA. (2001) *Certaines religions, pour les régions métropolitaines de recensement et les agglomérations de recensement – Données-échantillon (20 %).*

<http://www12.statcan.ca/english/census01/products/highlight/Religion/Index.cfm?Lang=E>

CLOSING THE DISTANCE – SOCIAL AND ECONOMIC INCLUSION INITIATIVE. (2005). *Sudbury: A Community Where All Kids Belong.*

http://www.closingthedistance.ca/re_sudbury.jsp

CONSEIL DE PLANIFICATION SOCIALE DE SUDBURY. (2006). *Key Social Trends, Policy Issues, and Strategies for Change in the City of Greater Sudbury 2005: A Summary Report*

<http://communities.mysudbury.ca/Sites/Social%20Planning%20Council%20of%20Sudbury/Lists/Announcements/DispForm.aspx?ID=34>

COURTEMANCHE, le maire David. *Allocution sur l'état de la ville*, Ville du Grand Sudbury (9 juin 2005).

http://www.city.greatersudbury.on.ca/cms/index.cfm?app=div_mayor&lang=fr&currID=2538&parID=1056

CUMMINGS, Harry, et al. (2001) *Study on Settlement Services for Newcomers in Isolated Rural Areas and Small Towns in Ontario: Final Report*, Ottawa : Citoyenneté et Immigration Canada, Administration ontarienne des services d'établissement et d'intégration.

http://www.settlement.org/downloads/Settlement_Services_in_Isolated_Rural_Areas.pdf

FÉDÉRATION DES COMMUNAUTÉS FRANCOPHONES ET ACADIENNE DU CANADA. (2003). « Étude sur l'immigration francophone – Davantage de ressources pour les immigrants francophones sont nécessaires »

http://fcfa.ca/press/pressrel_detail.cfm?id=39

GILBERT, Craig. « City Launches Anti-Racist Program », *Northern Life* (27 mai 2004). <http://www.northernlife.ca>

KAUPPI, Carol, et Parveen NANGIA. (2004). *Report on Attitudes and Perceptions of Race Relations and Issues for Cultural Groups in Sudbury*, Grand Sudbury, Conseil de planification sociale de Sudbury, en partenariat avec le ministère du Patrimoine canadien et l'Université Laurentienne.

KRAHN, Harvey, et coll. (2003). *The Retention of Newcomers in Second- and Third-Tier Cities in Canada*, Edmonton, Centre d'excellence des Prairies pour la recherche en immigration et en intégration et la University of Alberta.

LIPANDA, Billy. « CESOC's Programs: Settlement Services for Francophone Immigrants », *Settlement News across the Province*, vol. 2, n° 1 (automne 2005).

http://atwork.settlement.org/sys/atwork_library_detail.asp?passed_lang=EN&doc_id=1003708

NANGIA, Parveen, et coll. (2005). *Social Profile of Greater Sudbury, 2004*, Grand Sudbury, Conseil de planification sociale.

NORTHERN ONTARIO LARGE URBAN MAYORS, NORTHWESTERN ONTARIO MUNICIPAL ASSOCIATION, ET FÉDÉRATION DES MUNICIPALITÉS DU NORD DE L'ONTARIO. (2005). *Creating our Future: A New Vision for Northern Ontario*, Document d'orientation.

http://www.city.greatersudbury.on.ca/content/div_mayor/documents/CreatingOurFuture_March29-05.pdf

OUTHIT, Jeff. « Region Fades as Migrant Magnet », *The Record* (26 février 2005).

<http://www.crehs.on.ca/downloads/KW-Record%20Feb26-05.pdf>

ROSS, Ian. « Time to Shine for Sudbury's Mining Sector », *Northern Ontario Business* (janvier 2005).

http://www.nob.on.ca/regionalReports/Sudbury/3197201-05-Time_to_shine.asp

TILLECZEK, K, et J. PALKOVITS. (1995). *Helping Newcomers Settle in Sudbury: The Sudbury Immigrant Demographic Database Study: Phase 1 – National, Provincial and Community Contexts*, Rapport au ministère des Services sociaux et communautaires et à la Sudbury Multicultural Association.

VILLE DU GRAND SUDBURY. « Documentation : points saillants du système de rapport sur la qualité de vie de la FCM », communiqué de presse (14 avril 2004).

—, « Le conseil municipal adopte à l'unanimité le plan communautaire sur la diversité à la veille de la fête du Canada », communiqué de presse, (4 juillet 2005).

<http://www.sudburydiversity.ca/feedstream/content/newsreleasejuly4v4.pdf>

—, Comité sur la diversité. (2005). *Projet Vive la diversité chez nous!*

http://www.sudburydiversity.ca/fcontent/about_us/index.html

—, « On accueille les étudiants étrangers dans le Grand Sudbury à l'occasion d'une réception municipale », communiqué de presse (14 septembre 2005).

http://www.city.greatersudbury.on.ca/pubapps/newsreleases/index.cfm?Release_id=1379&lang=en&SR=51&DisplayYear=2005&DisplayCategory=&criteria=

—, *Faits saillants : démographie 2006.*

<http://www.city.greatersudbury.on.ca/keyfacts/>

—, « Le maire David Courtemanche rencontre des mairesses et des maires ontariens et les ministres

provincial et fédéral pour discuter de questions relatives à l'immigration », communiqué de presse (10 février 2004). http://www.city.greatersudbury.on.ca/pubapps/newsreleases/index.cfm?Release_id=932&lang=en&SR=201&DisplayYear=2004&DisplayCategory=&criteria=

—. « Le maire Courtemanche parle de l'importance de l'immigration », communiqué de presse (28 avril 2005). http://www.city.greatersudbury.on.ca/pubapps/newsreleases/index.cfm?Release_id=1274&lang=en

—. « Les maires du Nord unissent leurs forces pour élaborer une nouvelle vision pour le Nord de l'Ontario », communiqué de presse (30 mars 2005). http://www.city.greatersudbury.on.ca/pubapps/newsreleases/index.cfm?Release_id=1249&lang=fr

WILKINSON, Derek. (1990. *A Survey of the Needs of Immigrant, Visible Minority, and Native Women in the Sudbury Area*, Women Across Cultures.

—, Derek. (2005). « Why We Need a Northern Ontario PNP », Institut nord-ontarien de recherche et de développement, Université Laurentienne. http://inord.laurentian.ca/5_05/PP3.htm

Notes

- ¹ Voir Citoyenneté et Immigration Canada, *Vers une répartition géographique mieux équilibrée des immigrants*; Fariborz Birjandian, *The Regionalization of Immigration: The Prairies Experience*; et Harvey Krahn et coll. *The Retention of Newcomers in Second- and Third-Tier Cities in Canada*.
- ² Maire David Courtemanche, *Allocution sur l'état de la ville* ; voir aussi Ville du Grand Sudbury, « Le maire Courtemanche parle de l'importance de l'immigration ».
- ³ Parveen Nangia et coll., *Social Profile of Greater Sudbury, 2004*, p. 70; et Jeff Outhit, « Region Fades as Migrant Magnet », *The Record*, p. A1.
- ⁴ Ibid, p. 75; et Statistique Canada, *Recensement du Canada, 2001*.
- ⁵ Statistique Canada, *Certaines religions, pour les régions métropolitaines de recensement et les agglomérations de recensement – Données-échantillon (20 %)*; voir aussi Parveen Nangia et coll., *Social Profile of Greater Sudbury*, p. 76.
- ⁶ Statistique Canada, *Séries analytiques du recensement de 2001 – Un profil de la population canadienne : où vivons-nous?*, p. 5.
- ⁷ Conseil de planification sociale de Sudbury, *Key Social Trends, Policy Issues, and Strategies for Change in the City of Greater Sudbury 2005: A Summary Report*, p. 2, 13.
- ⁸ Jeff Outhit, *op cit*.
- ⁹ Conseil de planification sociale de Sudbury, *op cit.*, p. 13, 23.
- ¹⁰ Harry Cummings et al., *Study on Settlement Services for Newcomers in Isolated Rural Areas and Small Towns in Ontario: Final Report*.
- ¹¹ Carol Kauppi et Parveen Nangia, *Report on Attitudes and Perceptions of Race Relations and Issues for Cultural Groups in Sudbury*; et Parveen Nangia et coll., *Social Profile of Greater Sudbury*, p. 84-85.
- ¹² Ministère du Patrimoine canadien, « Le gouvernement du Canada appuie des projets interculturels de lutte contre le racisme ».
- ¹³ Ville du Grand Sudbury, « Le conseil municipal adopte à l'unanimité le plan communautaire sur la diversité à la veille de la fête du Canada ».

- ¹⁴ Ian Ross, « Time to Shine for Sudbury's Mining Sector »; voir aussi Craig Gilbert, « City Launches Anti-Racist Program »; et Ville du Grand Sudbury, *Projet Vive la diversité chez nous!*, p. 45.
- ¹⁵ Michelle Astill, « Government Wants World to Know: Ici, on parle français »; voir aussi la Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada, « Étude sur l'immigration francophone – Davantage de ressources pour les immigrants francophones sont nécessaires ».
- ¹⁶ Billy Lipanda, « CESOC's Programs: Settlement Services for Francophone Immigrants », *Settlement News across the Province*.
- ¹⁷ Monique Beaudoin, « Contact interculturel francophone de Sudbury », p. 1, 8.
- ¹⁸ Derek Wilkinson, *A Survey of the Needs of Immigrant, Visible Minority, and Native Women in the Sudbury Area*; et K. Tiliczek et J. Palkovits, *Helping Newcomers Settle in Sudbury: The Sudbury Immigrant Demographic Database Study: Phase 1 – National, Provincial and Community Contexts*.
- ¹⁹ Le maire Courtemanche, « Allocution sur l'état de la ville ».
- ²⁰ Derek Wilkinson, « Why We Need a Northern Ontario PNP »; et Ville du Grand Sudbury, « Le conseil municipal adopte à l'unanimité le plan communautaire sur la diversité ».
- ²¹ Ville du Grand Sudbury, « Documentation : points saillants du système de rapport sur la qualité de vie de la FCM »; voir aussi Ville du Grand Sudbury, « Le maire David Courtemanche rencontre des mairesses et des maires ontariens et les ministres provincial et fédéral pour discuter de questions relatives à l'immigration »; Ian Ross, « Time to Shine »; et Bill Bradley, « City Hopes to Attract Talent from Around the World ».
- ²² Ville du Grand Sudbury, *Projet Vive la diversité chez nous !*, p. 22.
- ²³ Ville du Grand Sudbury, « Documentation : Fédération canadienne des municipalités ».
- ²⁴ Ville du Grand Sudbury, « On accueille les étudiants étrangers dans le Grand Sudbury à l'occasion d'une réception municipale »; voir aussi Ville du Grand Sudbury, « Documentation : Fédération canadienne des municipalités »; et Ville du Grand Sudbury, « Le conseil municipal adopte à l'unanimité le plan communautaire sur la diversité ».
- ²⁵ Voir *Cafés-causeries : mai à septembre 2004*, p. 5; et Carol Kauppi et Parveen Nangia, *Report on Attitudes and Perceptions of Race Relations*, p. 51.
- ²⁶ Monique Beaudoin, « Programme issu de la collectivité », p. 4, 8.
- ²⁷ Closing the Distance – Social and Economic Inclusion Initiative, *Sudbury: A Community Where All Kids Belong*; voir aussi Parveen Nangia et coll., *Social Profile of Greater Sudbury*, p. 16.
- ²⁸ Bill Bradley, « City hopes to attract talent ».
- ²⁹ Monique Beaudoin, « Programme issu de la collectivité », p. 4, 8.
- ³⁰ Monique Beaudoin, « Contact interculturel francophone de Sudbury », p. 8; et ministère du Patrimoine canadien, « Le gouvernement du Canada annonce un appui financier à la communauté francophone de Sudbury ».
- ³¹ Ministère du Patrimoine canadien, « Le gouvernement du Canada est le fier partenaire d'un projet célébrant l'héritage de Raoul Wallenberg ».
- ³² « Personnes nées à l'étranger » : personnes qui sont ou qui ont déjà été des immigrants admis au Canada.
- ³³ « Langue maternelle » : langue apprise en premier lieu à la maison dans l'enfance et encore comprise.
- ³⁴ Inclut le français seulement, et le français et une langue non officielle.
- ³⁵ Inclut l'anglais uniquement, et le français et une langue non officielle.

Les immigrants récents admis après 1995 sont proportionnellement plus nombreux à avoir fait des études universitaires que les personnes nées au Canada. À Ottawa, un peu plus de 80 % des immigrants très récents, âgés de 25 à 44 ans, possédaient un diplôme d'études postsecondaires alors qu'à Hamilton et à Winnipeg, ce groupe comptait pour près du deux tiers, et qu'à Calgary et à Edmonton, il comptait pour un peu plus de 70 %.

Les immigrants récents dans les villes canadiennes de deuxième rang : points saillants du Recensement de 2001*

MARY SHANES

Citoyenneté et Immigration Canada

Introduction

Bien que la majorité des immigrants au Canada habitent à Toronto, à Vancouver et à Montréal, plusieurs d'entre eux (15 % de l'ensemble) résident dans les cinq régions métropolitaines de deuxième rang que sont Calgary, Ottawa, Edmonton, Hamilton et Winnipeg. En 2001, les immigrants récents¹ vivant dans ces cinq régions se chiffraient entre 40 000 et 100 000, contre plus de 250 000 dans les trois régions principales de destinations pour les immigrants.

Cette synthèse présente les faits saillants décrivant la population des immigrants qui

vivaient dans les cinq régions métropolitaines de recensement (RMR) de Calgary, Ottawa, Edmonton, Hamilton et Winnipeg au moment du Recensement de 2001². Les données présentées portent sur l'origine et les antécédents des immigrants, la structure de leur famille et de leur ménage, leur participation à la vie économique et leur situation en matière de revenus et de logement. Des descriptions plus détaillées sont disponibles dans la série de rapports qui est publiée par Citoyenneté et Immigration Canada, *Les immigrants récents des régions métropolitaines*³.

Population des immigrants récents

Établissement : En 2001, 92 000 immigrants récents vivaient dans la région métropolitaine de Calgary, 85 900 à Ottawa, 65 200 à Edmonton, 51 100 à Hamilton et 39 700 à Winnipeg – chacune des régions représentant moins de 4 % du total de la population d'immigrants récents

* Les opinions présentées dans le présent article sont celles de l'auteure et ne reflètent pas nécessairement le point de vue de Citoyenneté et Immigration Canada ou du gouvernement du Canada.

¹ Le terme « immigrants récents » désigne les immigrants qui sont devenus des résidents permanents, ont été admis, ou ont obtenu le droit d'établissement après 1985 et qui vivaient au pays le 15 mai 2001, date à laquelle le recensement de la population a eu lieu. Par ailleurs, le terme « immigrants très récents » désigne les immigrants qui ont été admis après 1995 (admis entre 1996 et 2001).

² À moins d'indication contraire, toutes les données présentées dans les tableaux et les figures qui accompagnent le présent article proviennent du Recensement de la population de 2001 de Statistique Canada.

³ On peut consulter les profils pour le Canada et pour 13 régions métropolitaines de recensement – Toronto, Vancouver, Montréal, Calgary, Ottawa, Edmonton, Hamilton, Winnipeg, Victoria, Québec, Halifax, Saskatoon et Regina – sur le site Web de Citoyenneté et Immigration Canada : <http://www.cic.gc.ca/francais/recherche-stats/rapports/menu-profil.html>.

TABLEAU 1

Immigrants selon la période d'immigration et personnes nées au Canada selon le lieu de résidence, Canada et régions métropolitaines de recensement choisies, Recensement de 2001

	Nés au Canada	Immigrants	Admis avant 1986	Admis 1986-2001	Admis 1996-2001	Total
Toronto	2 556 900	2 033 000	954 400	1 078 500	415 500	4 589 900
Vancouver	1 199 800	738 600	321 800	416 700	169 600	1 938 400
Montréal	2 724 200	621 900	328 100	293 900	114 200	3 346 100
Calgary	738 300	197 400	105 500	92 000	36 400	935 700
Ottawa	619 100	168 100	82 200	85 900	34 400	787 200
Edmonton	756 000	165 200	100 100	65 200	21 000	921 200
Hamilton	494 800	154 700	103 500	51 100	18 700	649 500
Winnipeg	549 000	109 400	69 700	39 700	13 400	658 400
Victoria	247 000	57 600	43 400	14 300	4 800	304 600
Québec	651 400	19 700	8 500	11 200	5 300	671 100
Halifax	329 600	24 400	14 700	9 700	4 400	354 000
Saskatoon	204 400	16 900	10 200	6 700	3 200	221 300
Regina	175 100	14 000	9 100	5 000	1 800	189 100
Trois grandes métropoles	6 480 900	3 393 500	1 604 300	1 789 100	699 300	9 874 400
Cinq villes du deuxième rang	3 157 200	794 800	461 000	333 900	123 900	3 952 000
Cinq villes du troisième rang	1 607 500	132 600	85 900	46 900	19 500	1 740 100
Reste du Canada	12 746 300	1 127 600	805 400	321 900	120 600	13 873 900
Canada	23 991 900	5 448 500	2 956 600	2 491 800	963 300	29 440 400

Remarque : Les résidents non-permanents ne sont pas inclus dans ce tableau.

au Canada (voir le Tableau 1)⁴. Les immigrants récents constituaient approximativement la moitié de la population immigrante totale vivant à Calgary et à Ottawa, 40 % des immigrants à Edmonton et approximativement un tiers de ceux à Hamilton et à Winnipeg.

Les immigrants récents représentaient environ 10 % du total des populations de Calgary et d'Ottawa, et entre 6 % et 8 % des populations d'Edmonton, d'Hamilton et de Winnipeg (voir la Figure 1).

Qui sont les immigrants récents?

Pays d'origine : Les immigrants récents viennent de partout dans le monde. Ceux admis après 1985 sont surtout originaires des pays asiatiques et cette tendance est encore plus marquée chez les immigrants admis après 1995. À l'instar des Philippines (Calgary, Edmonton et Winnipeg), de la Yougoslavie (Hamilton) et de la Somalie (Ottawa), la Chine et l'Inde comptent parmi les principaux pays de naissance des immigrants très

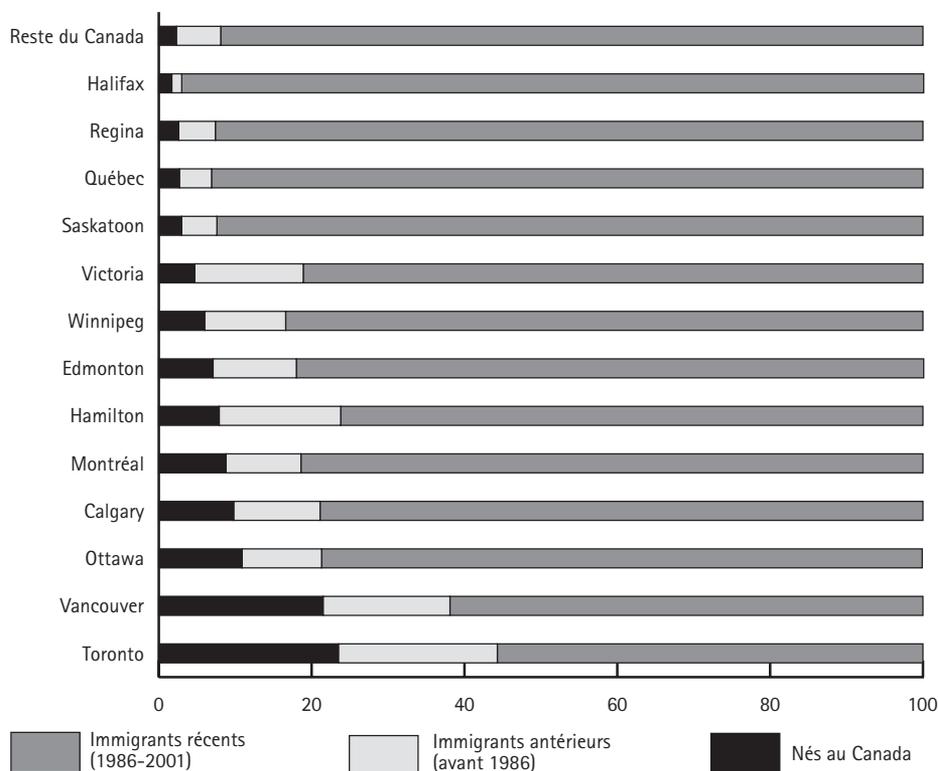
récents qui vivaient en 2001 dans les cinq régions métropolitaines de deuxième rang. À titre d'illustration, un quart des immigrants récents originaires de la Somalie habitait à Ottawa. Un cinquième de la population des immigrants très récents à Ottawa était né en Chine. À peu près un quart de la population des immigrants très récents vivant à Winnipeg provenait des Philippines.

Mouvement d'immigration : Les statistiques de destination rendues publiques par Citoyenneté et Immigration Canada indiquent que nombre d'immigrants très récents ont été admis comme immigrants de la catégorie économique. Cette proportion varie entre 44 % de ceux qui avaient l'intention de s'établir à Hamilton et 60 % des immigrants très récents qui prévoyaient s'installer à Calgary. La plupart d'entre eux étaient des travailleurs qualifiés accompagnés de leurs personnes à charge. Par ailleurs, environ un tiers des immigrants admis récemment appartenait à la catégorie du regroupement familial. Les immigrants de la catégorie des réfugiés représentaient environ 20 % des immigrants très récents qui avaient l'intention de s'établir à Ottawa, à Winnipeg et à Hamilton alors que 10 % avaient choisi Calgary et Edmonton comme destination.

⁴ Le nombre de personnes est arrondi à la centaine près, et nous avons choisi de supprimer les décimales des pourcentages. En raison de l'arrondissement, les pourcentages peuvent ne pas totaliser 100.

FIGURE 1

Immigrants selon la période d'immigration et personnes nées au Canada en proportion de la population selon le lieu de résidence, Canada et régions métropolitaines de recensement choisies, Recensement de 2001.



Appartenance religieuse : Les immigrants récents changent le paysage religieux du Canada et des cinq régions métropolitaines visées dans ce rapport. En 2001, la proportion d'immigrants très récents qui rapportaient une affiliation religieuse autre que chrétienne était considérablement plus élevée que parmi les cohortes d'immigrants plus anciennement établis. Dans l'ensemble, les musulmans, les bouddhistes, les hindous et les sikhs constituaient 22 % de la population des immigrants récents à Winnipeg, environ 30 % à Calgary, Edmonton et Hamilton, et 37 % à Ottawa. Parmi les régions métropolitaines de deuxième rang, c'est à Ottawa que la proportion d'immigrants très récents qui n'avaient aucune appartenance religieuse (26 %) était la plus élevée. De plus, seulement Ottawa affichait un taux plus élevé d'immigrants très récents que de personnes nées au Canada, à n'avoir aucune appartenance religieuse.

La répartition par âge : En 2001, près de la moitié des immigrants récents des cinq régions métropolitaines de deuxième rang étaient âgés de 25 à 44 ans. Ce groupe d'âge ne comptait que pour le tiers des personnes nées au Canada. Un

peu moins du quart des immigrants très récents et des personnes nées au Canada étaient âgés de moins de 15 ans. Les autres groupes d'âge comptent pour une proportion relativement moindre chez les immigrants très récents.

Connaissance des langues officielles : Neuf immigrants très récents sur dix, âgés de 15 ans et plus, ont déclaré pouvoir soutenir une conversation en anglais ou en français. La majorité des immigrants récents – et six immigrants très récents sur dix – ont déclaré utiliser une autre langue que l'anglais ou le français à la maison.

Niveau de scolarité : Les immigrants récents admis après 1995 sont proportionnellement plus nombreux à avoir fait des études universitaires que les personnes nées au Canada. On observe cette tendance d'une façon plus marquée à Ottawa, Calgary et Edmonton. À Ottawa, un peu plus de 80 % des immigrants très récents, âgés de 25 à 44 ans, possédaient un diplôme d'études postsecondaires alors qu'à Hamilton et à Winnipeg, ce groupe comptait pour près du deux tiers, et qu'à Calgary et à Edmonton, il comptait pour un peu plus de 70 %. (voir le Tableau 2).

Bien que le revenu des immigrants récents soit inférieur à celui des personnes nées au Canada, cette disparité est, en moyenne, moins importante dans les régions métropolitaines de deuxième rang qu'elle ne l'est à Toronto. Dans les régions de deuxième rang, les immigrants très récents ont rapporté des revenus de \$ 17 630 à \$ 24 810, alors qu'ils étaient de \$ 28 000 à \$ 37 870 pour les personnes nées au Canada. En comparaison, à Toronto, le revenu moyen pour les immigrants très récents s'élevait à \$ 20 030 et, pour les personnes nées au Canada, à \$ 39 100.

Familles et ménages

Situations des particuliers dans le ménage : Les immigrants récents sont plus susceptibles que les natifs du Canada de vivre avec des personnes de leur parenté, et il est près de deux fois plus probable qu'ils vivent dans une famille élargie⁵. Seul un nouvel immigrant sur dix, âgé d'au moins 65 ans, vit seul, comparativement à trois sur dix chez les natifs du Canada ayant le même âge.

La présence d'enfants à la maison : Les familles d'immigrants récents sont plus susceptibles que les familles natives du Canada d'avoir des enfants à la maison, surtout lorsque la personne la plus âgée de la famille à 45 ans ou plus. On compte moins de familles monoparentales parmi les immigrants récents que parmi la population native du Canada.

Ménages d'immigrants récents : Dans chacune des régions métropolitaines de deuxième rang, un ménage sur dix compte au moins un immigrant récent adulte. Environ deux ménages sur cinq à Calgary, Ottawa et Hamilton comptent au moins un membre qui a été admis après 1995; pour Edmonton et Winnipeg, la proportion se situe à un ménage sur trois.

Composition du ménage : Les ménages composés d'immigrants récents sont proportionnellement beaucoup plus nombreux que les ménages d'origine canadienne à regrouper des membres de la famille élargie, voire plus d'une famille. De plus, ils comptent souvent beaucoup plus de membres que ceux d'origine canadienne. Près de la moitié des ménages constitués d'immigrants récents comptent au moins quatre personnes alors que les ménages de cette taille ne représentent qu'un

quart des ménages composés de personnes nées au Canada.

Participation à la vie économique

Population active : Plus l'arrivée des immigrants est récente, plus leur taux d'activité est faible et plus leur taux de chômage est élevé. À l'inverse, le taux d'activité des immigrants plus anciens est plus ou moins le même que celui des personnes nées au Canada.

Cette convergence, selon la durée de résidence, vers des résultats comparables à ceux des personnes nées au Canada s'observe dans tous les groupes d'âge et chez les deux sexes, à l'exception des immigrants ayant un faible niveau de scolarité. La disparité des résultats entre les immigrants récents et les natifs du Canada est toutefois moins grande chez les hommes que chez les femmes.

Connaissance des langues officielles et taux d'activité : Le manque de connaissance de l'une ou l'autre des langues officielles constitue un obstacle majeur à la participation au marché du travail. Toutefois, ce facteur n'explique que partiellement la disparité des taux d'activité des immigrants très récents puisque le manque de connaissance de l'anglais est rare. À Ottawa, les femmes qui parlent le français participent au marché du travail dans une plus grande proportion que celles qui ne parlent aucune des deux langues officielles bien que leur taux de chômage soit sensiblement plus élevé que celui des femmes ne connaissant aucune des langues officielles.

Changements dans le taux d'activité : De façon générale, le taux d'activité était plus élevé et le taux de chômage plus faible chez les immigrants en 2001 qu'en 1996. Les personnes nées au Canada ainsi que les immigrants, récents et anciens, ont affiché des gains, quels que soient leur âge et leur niveau de scolarisation. Les immigrants ayant obtenu le droit d'établissement au cours des cinq années

⁵ Le ménage formé par une « famille nucléaire » désigne un parent vivant seul avec des enfants ou une famille composée des deux conjoints avec ou sans enfant vivant à la maison. Dans une « famille élargie », viennent s'ajouter aux membres de la famille nucléaire les tantes, les oncles, les grands-parents, les petits-enfants ou d'autres parents.

TABLEAU 2

Proportion des immigrants et des personnes nées au Canada âgés de 25 à 44 ans détenant un diplôme d'études postsecondaires, Toronto et les régions métropolitaines de deuxième rang, Recensement de 2001

	Toronto	Calgary	Ottawa	Edmonton	Hamilton	Winnipeg
Nés au Canada	65 %	63 %	69 %	58 %	59 %	56 %
Immigrants	60 %	61 %	72 %	59 %	57 %	55 %
Admis avant 1986	58 %	59 %	69 %	55 %	55 %	52 %
Admis 1986-1995	55 %	55 %	67 %	57 %	56 %	55 %
Admis 1996-2001	72 %	73 %	82 %	71 %	64 %	62 %

TABLEAU 3

Revenu moyen (année 2000) des immigrants et des personnes nées au Canada, âgés de 15 ans ou plus, Toronto et régions métropolitaines de deuxième rang, Recensement de 2001

	Toronto	Calgary	Ottawa	Edmonton	Hamilton	Winnipeg
Nés au Canada	39,100 \$	36,640 \$	37,870 \$	30,550 \$	31,800 \$	28,000 \$
Immigrants	29,810 \$	30,850 \$	34,900 \$	28,120 \$	29,270 \$	26,640 \$
Admis avant 1986	36,150 \$	36,410 \$	41,880 \$	32,010 \$	32,170 \$	29,340 \$
Admis avant 1986-1995	23,850 \$	23,320 \$	26,790 \$	21,430 \$	23,280 \$	21,230 \$
Admis 1996-1999	20,030 \$	21,380 \$	24,810 \$	18,760 \$	17,630 \$	18,520 \$

qui ont précédé le recensement ont connu une nette amélioration de leurs résultats dans ce domaine par rapport au même groupe en 1996. Il est à noter qu'un bon nombre d'immigrants récents a été attiré par le secteur de la haute technologie à Ottawa vers la fin des années 1990.

Groupes professionnels : De façon générale, comparativement aux personnes nées au Canada, les immigrants récents occupaient beaucoup plus souvent des emplois dans les domaines de la transformation, de la santé et des sciences ou de la vente et des services. Ils étaient moins susceptibles de travailler dans les domaines de l'administration, de la gestion et des sciences sociales⁶.

Secteur industriel : Dans les cinq régions métropolitaines de deuxième rang, les immigrants récents occupaient des emplois du secteur manufacturier plus souvent que les personnes nées au Canada. De plus, ceux qui se sont établis à Calgary et à Edmonton occupaient plus souvent des emplois du secteur de l'accueil et des services connexes. À Ottawa, les immigrants très récents étaient plus susceptibles que les personnes nées au Canada de travailler dans les services aux entreprises. Proportionnellement, un plus petit nombre d'immigrants récents que de personnes nées au Canada avait un emploi dans l'industrie de la

construction, du transport ou encore dans le secteur public⁷.

Niveau de compétence : Bien que les emplois des immigrants récents exigent un niveau de compétence relativement faible, la cohorte des immigrants très récents de 2001 occupait des emplois plus spécialisés que celle recensée en 1996. En comparaison, les emplois des immigrants très récents à Ottawa exigeaient un niveau de compétence relativement élevé.

Revenu

Revenu moyen : Bien que le revenu des immigrants récents soit inférieur à celui des personnes nées au Canada, la disparité entre les deux groupes est, en moyenne, beaucoup moins importante dans les régions métropolitaines de deuxième rang qu'elle ne l'est à Toronto (voir le Tableau 3). Par exemple, dans les régions de deuxième rang, les immigrants très récents ont rapporté, en moyenne, des revenus de 17 630 \$ à 24 810 \$ selon le lieu de résidence – les revenus rapportés à Ottawa et Calgary se situaient dans la partie supérieure de cette fourchette. Dans les mêmes régions, les personnes nées au Canada ont rapporté des revenus variant de 28 000 \$ à 37 870 \$ selon le lieu de résidence. En comparaison, à Toronto, le revenu moyen

⁶ La Classification nationale des professions pour statistiques (CNP-S) de 2001 répartit les professions entre six grands groupes.

⁷ Le Système de classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) de 1997 répartit les industries entre six grands groupes.

TABLEAU 4

Proportion des ménages de personnes immigrantes et de personnes nées au Canada qui consacrent 30 % ou plus de leur revenu au logement, Toronto et régions métropolitaine de deuxième rang, Recensement de 2001

Ménages	Toronto	Calgary	Ottawa	Edmonton	Hamilton	Winnipeg
Nés au Canada	25 %	22 %	20 %	22 %	25 %	21 %
Admis avant 1986	24 %	18 %	17 %	18 %	20 %	16 %
Admis 1986-2001	35 %	27 %	28 %	25 %	30 %	19 %

pour les immigrants très récents s'élevait à 20 030 \$ et à 39 100 \$ pour les personnes nées au Canada.

Risque de faible revenu : Moins de trois immigrants très récents sur dix dans trois des cinq régions métropolitaines de deuxième rang touchaient un faible revenu ou vivaient dans des familles à faible revenu (c'est-à-dire dont le revenu était inférieur à la moitié du revenu médian). Cette proportion est deux fois plus élevée que dans le cas des personnes nées au Canada. À Winnipeg, le quart des immigrants très récents touchaient un faible revenu, alors que 15 % des personnes nées au Canada étaient dans la même situation. À Toronto, le tiers des immigrants très récents, et près de quatre immigrants très récents sur dix à Montréal et à Vancouver, était dans une situation de faible revenu.

Logement

Loger à l'étroit : Près d'un ménage d'immigrants récents sur cinq dans les régions métropolitaines de deuxième rang (15 % à Calgary) logent à l'étroit, à savoir dans des logements où le nombre de pièces est inférieur au nombre de personnes dans le ménage. Cette proportion est, par comparaison, de 2 % à 4 % pour les ménages d'origine canadienne. À Toronto, 27 % des ménages d'immigrants récents logent à l'étroit contre 3 % des ménages d'origine canadienne. Chez les ménages composés exclusivement d'immigrants très récents, un sur trois loge à l'étroit (environ un sur cinq à Calgary et à Edmonton). À Toronto, cette proportion atteint 37 % pour les ménages composés uniquement d'immigrants très récents.

Coût du logement : Par rapport à leurs homologues vivant à Toronto, un nombre beaucoup moins élevé d'immigrants récents des régions métropolitaines de deuxième rang consacre 30 % ou plus de leur revenu au logement. Un peu plus d'un ménage sur quatre d'immigrants récents demeurant à Calgary, à Ottawa et à Edmonton dépense 30 % ou plus de

leur revenu en logement, comparativement à trois ménages sur dix à Hamilton et à un sur cinq à Winnipeg (voir le Tableau 4). À Toronto, cette tendance est d'un peu plus d'un ménage sur trois (35 %) – soit une proportion de 10 % supérieure à celle des ménages de personnes nées au Canada. Parmi les régions métropolitaines de deuxième rang, c'est à Ottawa, Hamilton et Calgary que l'on constate les écarts les plus importants (de 5 % à 8 %) entre les ménages d'immigrants récents et les ménages de personnes nées au Canada qui consacraient 30 % ou plus de leur revenu au logement.

État du logement : L'état des logements où vivent les immigrants récents est comparable à celui des logements des personnes nées au Canada.

Propriétaires de logement : Les ménages d'immigrants récents qui vivent à Calgary sont beaucoup plus susceptibles d'être propriétaires de leur logement que les ménages d'immigrants récents dans l'ensemble du Canada. Bien que les ménages composés d'immigrants très récents seulement soient rarement propriétaires de leur logement, presque la moitié des ménages d'immigrants récents de Calgary sont propriétaires. Cette tendance est d'environ trois ménages sur dix à Edmonton et Winnipeg, et de un ménage sur cinq à Ottawa et Hamilton. Par comparaison, deux tiers des ménages canadiens dans les régions métropolitaines de deuxième rang possèdent leur logement.

La participation communautaire constitue une source de soutien et de ressources, et procure un sentiment de bien-être, d'appartenance et de confiance en soi. Dans les quartiers centraux de Winnipeg, les possibilités d'engagement communautaire sont nombreuses, mais des réseaux sociaux adéquats doivent être en place et à la disposition des nouveaux arrivants – Autochtones ou immigrants et réfugiés provenant de l'étranger.

Les quartiers centraux de la ville de Winnipeg et les problématiques associées à la diversité croissante

TOM CARTER, MECHYSLAVA POLEVYCHOK et ANITA FRIESEN
Université de Winnipeg

La plupart des recherches portant sur l'immigration et l'intégration des réfugiés et des immigrants qui ont été menées au cours des dernières années étaient axées sur les villes canadiennes de premier rang, soit Toronto, Vancouver et Montréal. Cette réalité n'est pas surprenante, puisque ces villes ont à elles trois accueilli plus de 70 % des nouveaux arrivants entre 1991 et 2001 (Citoyenneté et Immigration Canada, 2005). Au cours des dernières années, les villes canadiennes de deuxième rang ont également accueilli un nombre croissant de nouveaux arrivants. Dans la province du Manitoba, le nombre de nouveaux arrivants est passé d'un peu plus de 3 000 en 1998 à plus de 8 200 en 2005. De plus, la politique provinciale vise un objectif de 10 000 nouveaux arrivants annuellement. Winnipeg, ville de deuxième rang, accueille entre 70 % et 80 % de ces nouveaux arrivants chaque année (Province du Manitoba, 2006).

Une ville divisée

La ville de Winnipeg est depuis longtemps la destination d'un grand nombre d'immigrants britanniques et européens. Elle a d'ailleurs

toujours été aux prises avec des problèmes de diversité et de division découlant de questions d'ordre raciale et ethnique. La scène politique municipale a de tout temps été influencée par la pluralité ethnique du « North End », par rapport à la concentration plus homogène de personnes de descendance britannique, au sud de Portage Avenue. La grève générale de Winnipeg de 1919 a reflété la profondeur de l'écart entre le « North End » ouvrier et le Sud, milieu d'affaires anglo-saxon prospère et dominant sur le plan politique. À la suite de cette grève, les entreprises ont remanié arbitrairement les quartiers en fonction de leurs intérêts dans le but d'empêcher les représentants syndicaux de prendre le contrôle de l'administration municipale. Malgré l'élection de quelques maires et échevins radicaux après 1920, le parti appelé « ligue des citoyens », qui représentait le milieu des affaires, a conservé la majorité des sièges au conseil pendant plusieurs années. Les tensions ethniques se sont apaisées entre 1920 et 1960 en raison du déclin de l'immigration. L'harmonie accrue sur le plan politique est devenue manifeste lorsque Stephen Juba, un Ukrainien du « North End », a été élu maire en 1956 et qu'un nombre grandissant de

TABLEAU 1

Diversité croissante dans les quartiers défavorisés de Winnipeg

	RMR de Winnipeg			Quartiers centraux de la ville		
	1996	2001	Variation en %	1996	2001	Variation en %
Population	667 210	671 274	0,6	124 530	119 665	- 3,9
Personnes nées à l'étranger	111 690	109 385	- 0,2	22 385	26 530	18,5
Minorités visibles	73 315	82 560	12,6	18 130	23 935	32,0
Appartenance à la population autochtone	45 750	55 760	21,8	18 185	22 995	26,4

Source : Statistique Canada.

membres non anglo-saxons du Conseil se sont joints à lui (Artibise, 1988).

Diversité croissante dans les quartiers centraux de Winnipeg

Aujourd'hui, compte tenu du nombre grandissant d'immigrants et de réfugiés en provenance de nombreux pays qui viennent s'établir à Winnipeg, la ville est une fois de plus confrontée à une diversité raciale et ethnique grandissante. En 2001, elle comptait environ 110 000 habitants nés à l'étranger, représentant 16,5 % de la population, et 82 600 minorités visibles (non-Blancs, non-Caucasiens), représentant 12,5 % de la population (Statistique Canada, 2002). Plus de 70 % des immigrants qui se sont établis à Winnipeg entre 1991 et 2001 appartenaient à des minorités visibles (Statistique Canada, 2003). Selon ses prévisions de 2005, Statistique Canada estime que d'ici 2017, la population des minorités visibles à Winnipeg atteindra 115 000 personnes, soit une hausse de 37 %. Les principaux groupes de minorités visibles sont les Philippins (45 %), les Noirs (14 %), les Asiatiques du Sud-Est (12 %) et les Chinois (11 %). La région métropolitaine de recensement (RMR) de Winnipeg comptait la plus forte proportion de Philippins des 27 régions métropolitaines du Canada en 2001. Ainsi, 31 210 (ce qui représente 10 %) des 327 500 Philippins se trouvant au Canada vivaient à Winnipeg (Statistique Canada, 2003).

Les minorités visibles et les personnes nées à l'étranger se concentrent davantage dans les quartiers centraux de la ville, où elles représentent respectivement 20 % et 22 % de la population. Entre 1996 et 2001, la population de personnes nées à l'étranger a augmenté de 19 % dans les quartiers centraux, alors que celle des minorités visibles a augmenté de 32 % (Ville de Winnipeg, 2004). Au cours des dix dernières années, environ

20 % des nouveaux arrivants dans la province étaient des réfugiés ayant peu d'argent et possédant souvent peu de compétences. Encore une fois, la majorité des réfugiés s'établissent à Winnipeg et la plupart d'entre eux vivent dans les quartiers défavorisés, où le logement est le plus abordable.

La population autochtone, qui s'élevait à 56 000 personnes (ce qui représentait 8,4 % de la population) en 2001, connaît une croissance rapide et ajoute à la diversité de la ville (Statistique Canada, 2002). Les quartiers centraux de la ville abritent 42 % de la population autochtone de la ville, qui représente 20 % de la population totale des quartiers centraux de la ville. Dans certains quartiers, elle atteint plus de 40 % de la population totale. La population autochtone a augmenté de 22 % à Winnipeg entre 1996 et 2001, et de 26 % dans les quartiers centraux (Carter et Polevychok, 2003). On s'attend à ce que les jeunes Autochtones représentent jusqu'à un quart de la population active d'ici 2015 (United Way of Winnipeg, 2004). La réussite de l'intégration des Autochtones, dont bon nombre sont marginalisés pour des raisons liées à la pauvreté, au faible niveau de compétences et à la discrimination, représente un défi de taille pour l'administration municipale. La prise en compte de l'autonomie gouvernementale des Autochtones et des réserves urbaines constituera également un enjeu important pour l'administration municipale au 21^e siècle.

Les expériences vécues par les Autochtones qui arrivent à Winnipeg en provenance du Nord et des réserves ressemblent, à bien des égards, à celles vécues par les réfugiés nouvellement arrivés et les immigrants à faible revenu. Toutes ces personnes ont des cultures très différentes de celle des natifs de Winnipeg et bon nombre d'entre eux possèdent peu de scolarité ou de connaissances de l'anglais. Bien souvent, leurs niveaux de

compétences ainsi que leurs antécédents professionnels ne sont pas officiellement reconnus et ils disposent de ressources et de revenus limités. Ils peuvent être confrontés à un degré élevé de racisme dans leur vie quotidienne et manquent souvent de soutien familial. Ces caractéristiques communes et aggravantes font en sorte que ces deux groupes sont souvent marginalisés de diverses façons sur le plan socio économique.

Initiatives de recherche sur les quartiers centraux de la ville

Au cours des dernières années, de nombreuses recherches ont porté sur la marginalisation socioéconomique dans les quartiers centraux et sur les problèmes des immigrants à faible revenu, des réfugiés et des Autochtones. Des recherches menées par la Winnipeg Inner City Research Alliance (WIRA), un partenariat d'universitaires et d'intervenants du milieu communautaire, ont mis en lumière la diversité qui existe dans les quartiers centraux de Winnipeg. Financé grâce à la subvention accordée à la Community University research Alliance par le Conseil de recherches en sciences humaines, la Société canadienne d'hypothèques et de logement et l'Université de Winnipeg, le partenariat a mis l'accent sur une recherche participative faisant ressortir le niveau élevé de marginalisation existant au sein des secteurs de cette population diversifiée.

La pénurie de logements abordables dans les quartiers centraux de Winnipeg représente un problème majeur pour les immigrants à faible revenu, les réfugiés et les Autochtones. Bon nombre d'entre eux élisent domicile dans des maisons de chambres et des hôtels-résidences, dont les conditions de vie sont à peine meilleures que celles que connaissent les personnes qui vivent dans la rue. Deux rapports, intitulés *Out of the Long Dark Hallway: Voices from Winnipeg's Rooming Houses* et *Beyond a Front Desk: The Residential Hotel as Home* (Distasio et coll., 2003 et 2005), décrivent les caractéristiques et conditions souvent difficiles de ces deux types de logement. Ils soulignent également le fait que ces unités contribuent à accroître le nombre de logements abordables à Winnipeg, puisqu'ils abritent des centaines de personnes qui ne sont peut-être pas en mesure de s'offrir d'autres types de logement et qui vivraient sans doute « dans la rue » si ces options n'existaient pas. Ces deux études présentent également des recommandations sur la façon d'améliorer ce type de logement à loyer modéré.

L'étude intitulée *Voices from the Margins: Experiences of Street Involved Youth in Winnipeg* (Higgitt et coll., 2003) relate l'expérience de certaines personnes qui vivent « dans la rue ». Elle se penche sur les réalités que vivent les jeunes de la rue ainsi que sur les causes et les conséquences de ce genre de vie. Elle présente des recommandations quant aux changements devant être apportés aux politiques et aux programmes, et souligne également la représentation disproportionnée de jeunes Autochtones parmi la population de jeunes vivant dans la rue.

Un certain nombre de projets de recherche de la WIRA ont fait ressortir l'urgence de tenir compte des perspectives culturelles dans le cadre de la prestation des services, du développement organisationnel et de l'ensemble des démarches en matière de développement social dans les quartiers centraux de Winnipeg. Le rapport intitulé *Finding Our Way Home: Housing Options in Inner-City Winnipeg for People with Disabilities Who are Dying* (Stienstra et Wiebe, 2004) a également mis en évidence cette question. Il décrit la marginalisation socioéconomique des membres des Premières nations qui appartiennent à la catégorie des personnes ayant des déficiences. Essentiellement, ils disposent de faibles revenus, habitent dans des logements insalubres, sont confrontés à un taux de chômage élevé et vivent de l'aide sociale. Cette étude a révélé que même si la population autochtone à faible revenu est beaucoup plus susceptible de souffrir de déficiences et de maladies que les personnes de descendance européenne, les soins palliatifs demeurent un phénomène de la classe moyenne non autochtone. Très peu de patients bénéficiant de soins palliatifs sont membres des Premières Nations. De toute évidence, il est nécessaire d'offrir aux membres des Premières Nations des soins de longue durée présentant moins d'obstacles culturels.

Un certain nombre de projets de recherche menés dans le domaine de l'éducation ont été axés sur les minorités visibles, les nouveaux arrivants (immigrants et réfugiés) et les Autochtones. L'étude intitulée *Male Reading Teachers: Effects on Inner-City Boys* (Sokal et coll., 2004) s'est penchée sur les chances d'épanouissement des enfants marginalisés. Les enfants qui ont participé à cette étude étaient principalement des garçons vivant dans la pauvreté dans les quartiers centraux et laissant tous présager l'abandon précoce de leurs études.

La plupart des nouveaux arrivants ne connaissent pas leurs droits et responsabilités ni ceux de leur propriétaire et ne savent pas où obtenir cette information. Comme ils sont vulnérables et marginalisés, ils sont plus susceptibles d'être exploités.

Il a été démontré que les capacités de lecture et d'écriture sont particulièrement importantes pour ces enfants, puisqu'elles contribuent à assurer leur autodétermination, leur extériorisation, leur mobilité sociale, la réussite de leur intégration à la société et leur réussite scolaire, de même qu'à leur offrir de meilleures possibilités économiques dans l'avenir.

L'encadrement des jeunes peut également s'avérer une approche efficace pour briser le cycle de la pauvreté, dont une faible scolarité constitue le facteur déclenchant. Dans l'étude intitulée *Mentoring: One Pathway to Aboriginal Talent Development*, les chercheurs McCluskey et Torrance (2003) démontrent la valeur de l'encadrement pour les jeunes Autochtones en particulier, ainsi que pour les jeunes en général qui appartiennent à des minorités marginalisées.

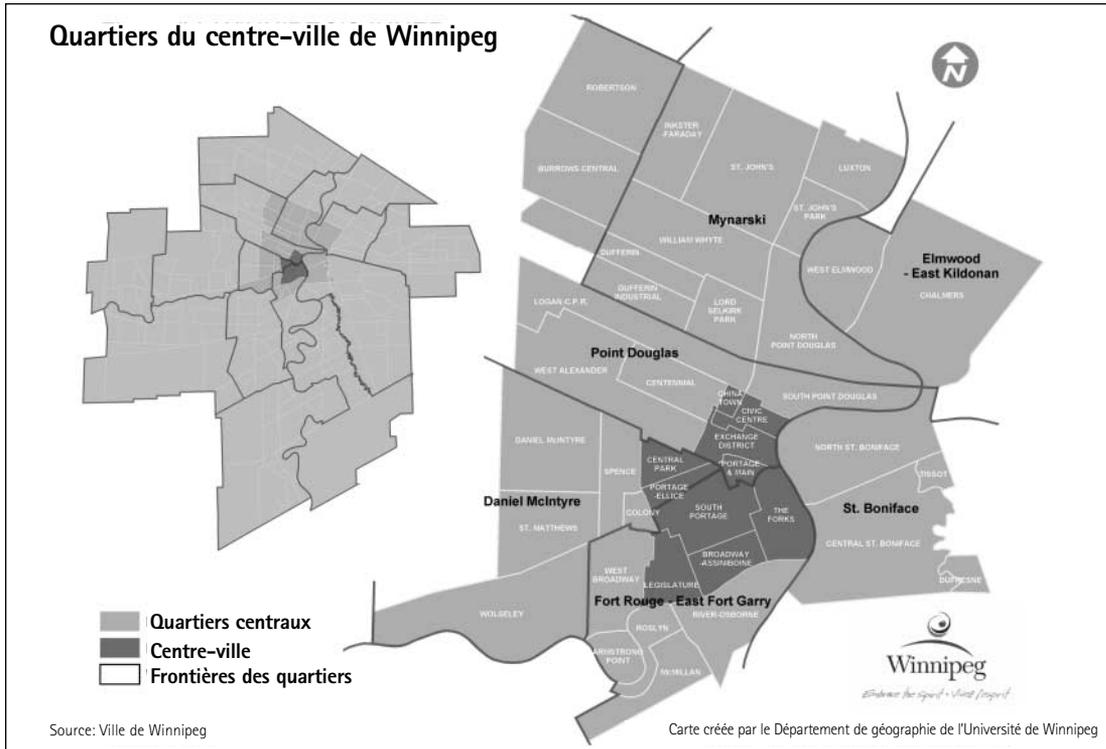
Le programme Career Trek de la Ville de Winnipeg est une initiative conjointe de l'Université de Winnipeg et des écoles publiques. Il s'adresse aux jeunes qui appartiennent à des communautés traditionnellement marginalisées et qui sont susceptibles de vivre un échec scolaire ou de décrocher. Ce programme encourage les jeunes non seulement à poursuivre leurs études, mais également à explorer les diverses possibilités de carrière qui s'offriront à eux s'ils choisissent d'effectuer des études collégiales ou universitaires. L'étude intitulée *Impact of a Career Exploration Intervention on School Motivation* (Sutherland et coll., 2006) s'est penchée sur l'efficacité de ce programme. Elle a révélé que les raisons les plus souvent invoquées par les professeurs pour recommander la participation d'étudiants au programme étaient notamment la piètre situation socioéconomique, l'anglais comme langue seconde, l'appartenance à une minorité visible et le fait que l'étudiant en question soit un nouvel arrivant ou un Autochtone. Les résultats de cette étude ont démontré qu'après avoir participé au programme Career Trek, ces enfants sont plus susceptibles de réussir sur le plan scolaire en raison de l'amélioration de leurs capacités cognitives et du renforcement de leur motivation personnelle.

L'intégration de valeurs et de perspectives culturelles dans le système d'éducation de

Winnipeg est d'une importance capitale. Les résultats du projet de recherche intitulé *Aboriginal Education in Winnipeg Inner City High Schools* (Silver et coll., 2002) ont révélé que le système d'éducation marginalise les étudiants autochtones, ne reflète pas adéquatement leurs valeurs culturelles ni leurs réalités quotidiennes et est aliénant pour bon nombre d'entre eux. Si l'on souhaite que les étudiants autochtones s'investissent dans leurs études et les poursuivent, il est impératif d'apporter au système d'éducation des changements qui soient pertinents sur le plan culturel, et qui répondent aux besoins des Autochtones en matière d'éducation. Les personnes qui abandonnent prématurément leurs études sont désavantagées quand vient le temps de trouver un emploi et, par conséquent, elles se retrouvent avec un faible revenu et sont alors davantage marginalisées.

L'engagement communautaire a été cité comme étant un facteur important pour les populations marginalisées. Le rapport intitulé *Shared Responsibility: Building Healthy Communities in Winnipeg's North End* (Brown, et coll., 2004) a révélé que les populations marginalisées se heurtent à une multitude d'obstacles les empêchant de participer pleinement à la vie communautaire. Pourtant, une telle participation constitue une source de soutien et de ressources, et leur procure un sentiment de bien-être, d'appartenance et de confiance en soi. Dans les quartiers centraux de Winnipeg, les possibilités d'engagement communautaire sont nombreuses, mais des réseaux sociaux adéquats doivent être en place et à la disposition des nouveaux arrivants – Autochtones ou immigrants et réfugiés provenant de l'étranger.

Une étude intitulée *Evaluating the Housing Careers of Recently Arrived Refugees in Edmonton, Calgary and Winnipeg* (Enns et Carter) et financée par Metropolis et par Ressources humaines et Développement social Canada est en cours. Elle porte sur les expériences des réfugiés en matière de logement. Dans chacune des trois villes, des entrevues sont menées auprès des réfugiés arrivés au Canada au cours de la dernière année. Les résultats préliminaires de la portion de l'étude portant sur



la ville de Winnipeg révèlent, selon 70 entretiens menés, que bien que certains nouveaux arrivants soient convenablement logés, ils sont nombreux à vivre dans des logements insalubres, surpeuplés et non sécuritaires dans les quartiers centraux de Winnipeg.

La plupart des participants à cette étude se sont dits préoccupés par le fait qu'il soit difficile de trouver un logement adéquat, sécuritaire et abordable à Winnipeg. À leur arrivée, les réfugiés bénéficient d'un logement de transition pendant une période pouvant aller jusqu'à trois semaines. Pendant cette période, des conseillers en logement collaborent avec eux en vue de trouver un logement social subventionné ou un logement sur le marché privé, à long terme. Ces démarches étant parfois infructueuses, ils demeurent alors dans des logements de transition pendant plusieurs mois. L'aide que le gouvernement accorde aux réfugiés pendant leur première année d'établissement ne permet de couvrir qu'une faible partie des coûts de logement. Les indemnités de logement sont les mêmes que celles accordées aux bénéficiaires de prestations d'aide sociale : 271 \$ pour une personne, 387 \$ pour deux personnes et 471 \$ pour quatre personnes, ce qui comprend les indemnités de services publics (Manitoba, 2005). À Winnipeg, le loyer moyen pour des appartements

de une et de deux chambres, qui peuvent ou non inclure les services publics, est respectivement de 539 \$ et de 683 \$ (SCHL, 2005). Les loyers, qui sont beaucoup plus élevés que les taux d'aide sociale, obligent les gens à louer des logements privés de moindre qualité, habituellement situés dans les quartiers centraux de la ville.

Les réfugiés ont droit à des logements subventionnés, dont le loyer est fixé en fonction de leur revenu (actuellement, le loyer représente 27 % du revenu brut). Or, la période d'attente peut aller jusqu'à deux ans et il existe très peu d'unités de trois ou de quatre chambres pour les familles nombreuses, qui sont courantes chez les réfugiés arrivant au pays. Il existe certes des logements privés qui sont abordables, bien entretenus et sécuritaires, et où les propriétaires et les concierges déploient des efforts particuliers pour aider les locataires, mais dans l'ensemble, les conditions des logements locatifs privés sont pires que celles des logements subventionnés. Lorsque les intervieweurs ont visité les logements de certains réfugiés, ces derniers leur ont montré et décrit des conditions de vie inacceptables, par exemple des infestations de coquerelles, des fuites et des trous dans les plafonds, des portes brisées, des traces de formation de moisissure sur les murs, des armoires pourries sous les évier, des tapis sales

et, le plus souvent, un problème de chauffage insuffisant à l'hiver.

Les recherches menées jusqu'à présent indiquent que les logements subventionnés, bien que peu nombreux et modestes, sont propres et bien entretenus, et qu'ils sont d'une grandeur adéquate pour répondre aux besoins des familles qui les habitent. Les logements locatifs privés sont beaucoup plus chers que les logements subventionnés, ce qui exerce des pressions sur le budget des nouveaux arrivants. Le loyer constituant toujours la première priorité, il peut arriver, compte tenu de cette dépense, que les nouveaux arrivants n'aient pas les moyens d'assumer d'autres dépenses mensuelles. Bon nombre d'entre eux doivent utiliser un montant de leur allocation pour la nourriture, les vêtements et d'autres nécessités de subsistance pour couvrir le coût du loyer, puisque les allocations pour le logement sont très modestes. Ceux qui tentent de trouver un meilleur logement se situant dans leur fourchette de prix échouent souvent.

Les relations qu'entretiennent les nouveaux arrivants avec les concierges et les propriétaires de leur immeuble varient. Certains développent avec eux des relations étroites, alors que d'autres ont l'impression d'être exploités. L'une des plaintes les plus souvent formulées porte sur le fait que lorsque les nouveaux arrivants cherchent désespérément un logement, certains signent des ententes qu'ils ne comprennent pas ou qu'ils sont incapables de lire, pour ensuite découvrir qu'ils ont en fait signé un bail d'une durée de un an les liant à un logement dont ils ne sont pas satisfaits. La plupart des nouveaux arrivants ne connaissent pas leurs droits et responsabilités ni ceux de leur propriétaire et ne savent pas où obtenir cette information. Comme ils sont vulnérables et marginalisés, ils sont plus susceptibles d'être exploités.

Les résultats préliminaires de cette étude ont également révélé le rôle important du logement dans la qualité de vie en général des nouveaux arrivants. Certains répondants ont indiqué que leurs piètres conditions de vie avaient eu des répercussions négatives sur d'autres aspects de leur vie, notamment qu'elles leur avaient causé du stress et des préoccupations considérables, et dans certains cas, qu'elles avaient eu une incidence sur leurs résultats scolaires et les avaient même obligés à quitter leur emploi.

La majorité des répondants vivent dans les quartiers centraux et ont dit apprécier le côté

pratique de l'emplacement, notamment au début leur établissement. Toutefois, la plupart espèrent déménager des quartiers centraux dans l'avenir, soit dès qu'ils seront plus familiers avec la ville, qu'ils toucheront un bon revenu et qu'ils posséderont un véhicule. Les raisons invoquées à cet égard étaient presque exclusivement liées au fait qu'ils craignent pour leur sécurité personnelle.

À Winnipeg, les immigrants et les réfugiés ne semblent pas représenter une proportion significative des sans-abri. Toutefois, aucune recherche approfondie ne permet de le prouver. Dans certains cas, des jeunes hommes célibataires en sont venus à vivre dans des maisons de chambres, la dernière des options en matière de logement abordable. De plus, il existe de nombreux cas où des familles et des amis vivent ensemble, entassés dans des endroits très restreints.

Conclusion

Les politiques nationales et provinciales en matière d'immigration, de même que la migration continue des Autochtones des réserves et des collectivités du Nord, signifient que la ville de Winnipeg sera la destination d'un nombre grandissant de nouveaux arrivants. Il est donc essentiel de mener d'autres recherches afin de cerner les défis que représente la diversité croissante pour les villes de deuxième rang comme Winnipeg. Il est également impératif d'élaborer des politiques et des programmes appropriés axés sur les besoins des réfugiés et des immigrants, de même que sur ceux de la population autochtone de Winnipeg, qui possède des caractéristiques semblables et qui se heurte aux mêmes obstacles. La réussite de l'intégration de ces groupes est essentielle à la stabilité socio-économique de la ville.

Références¹

- ARTIBISE, A. (1988). *Winnipeg: An Illustrated History*, Toronto, J. Lorimer.
- BROWN, J. N. HIGGITT, et S. WINGERT. (2004). *Shared Responsibility: Building Healthy Communities in Winnipeg's North End*, Université de Winnipeg, Winnipeg Inner City Research Alliance.
- CANADA. CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA. (2005). *Faits et chiffres : aperçu de l'immigration – résidents permanents et temporaires*. Ottawa.
- . SOCIÉTÉ CANADIENNE D'HYPOTHÈQUES ET DE LOGEMENT. (2005). *Rapport sur le marché locatif : faits saillants – Manitoba*, Ottawa.
- . STATISTIQUE CANADA. (2002). *Profil de la population canadienne selon la mobilité : les Canadiens en mouvement*, n° 96F0030XIF2001006 au catalogue, Ottawa.
- . STATISTIQUE CANADA. (2003). *Portrait ethnoculturel du Canada : une mosaïque en évolution*, n° 96F0030XIF2001008 au catalogue, Ottawa.
- . STATISTIQUE CANADA. (2005). *Projections de la population des groupes de minorités visibles, Canada, provinces et régions : 2001-2017*, n° 91-541-XIF au catalogue, Ottawa.
- CARTER, T., et M. POLEVYCHOK. (2003). *Research Highlight No. 3: Is Winnipeg's Aboriginal Population Ghettoized?* Winnipeg, Université de Winnipeg.
- DISTASIO, J., M. DUDLEY, et M. MAUNDER. (2003). *Out of the Long Dark Hallway: Voices from Winnipeg's Rooming Houses*, Université de Winnipeg, Winnipeg Inner City Research Alliance.
- DISTASIO, J., S. MULLIGAN, G. ALLARD, et M. MAUNDER. (2005). *Beyond a Front Desk: The Residential Hotel as Home*, Université de Winnipeg, Winnipeg Inner City Research Alliance.
- ENNS, R., et T. CARTER. (Forthcoming). *Evaluating the Housing Careers of Recently Arrived Refugees in Edmonton, Calgary and Winnipeg*, Edmonton, Metropolis.
- HIGGITT, N., S. WINGERT, et J. RISTOCK. (2003). *Voices from the Margins: Experiences of Street Involved Youth in Winnipeg*, Université de Winnipeg, Winnipeg Inner City Research Alliance.
- MANITOBA. (2005). *Income Security Program Guidelines*, Winnipeg. Ministère des Services à la famille et du Logement.
- . (2006). *Growing Through Immigration: An Overview of Immigration and Settlement in Manitoba*, Winnipeg, Travail et Immigration Manitoba.
- MCCLUSKEY, K., et E. P. TORRANCE. (2003). *Mentoring: One Pathway to Aboriginal Talent Development*, Université de Winnipeg, Winnipeg Inner City Research Alliance.
- SILVER, J., K. MALLET, J. GREEN, et F. SIMARD. (2002). *Aboriginal Education in Winnipeg Inner City High Schools*, Université de Winnipeg, Winnipeg Inner City Research Alliance.
- SOKAL, L. H. KATZ, et A. SYCH-YERENUK. (2004). *Male Reading Teachers: Effects on Inner-City Boys*, Université de Winnipeg, Winnipeg Inner City Research Alliance.
- STIENSTRA, D., et R. WIEBE. (2004). *Finding Our Way Home: Housing Options in Inner City Winnipeg for People with Disabilities Who are Dying*, Université de Winnipeg, Winnipeg Inner City Research Alliance.
- SUTHERLAND, D., K. LEVINE, et B. BARTH. (2006). *Impact of a Career Exploration Intervention on School Motivation*, Université de Winnipeg, Winnipeg Inner City Research Alliance.
- UNITED WAY OF WINNIPEG. (2004). *Eagle's Eye View: An Environmental Scan of the Aboriginal Community in Winnipeg*, Winnipeg, United Way Winnipeg.
- VILLE DE WINNIPEG. (2004). *City of Winnipeg Neighbourhood Profiles*, Winnipeg, Community Data Network.

¹ Note : les publications de la Winnipeg Inner City Research Alliance se trouvent à l'adresse http://ius.uwinnipeg.ca/wira_publications.html.

La diversité religieuse au sein d'un seul groupe est davantage courante dans les congrégations des petites et moyennes villes canadiennes que dans les métropoles.

La communauté musulmane de Kingston est formée de sunnites, de chiïtes et d'ismaïliens qui proviennent de différents pays et qui parlent différentes langues.

En raison de leur petit nombre, ils doivent, dans le contexte même de leur diversité, mettre en avant un islamisme central, qui les réunit tous.

Y a-t-il une diversité religieuse à Kingston, en Ontario ?

WILLIAM CLOSSON JAMES

Queen's University

Il y a une génération, les gens semblaient croire que la religion était vouée à disparaître, ou du moins à devenir superflue, étant donné que le Canada devenait de plus en plus laïque. Au contraire, la spiritualité personnelle, le pluralisme religieux et de nouvelles questions sur la religion et l'intérêt public sont devenus des éléments marquants de la nouvelle réalité religieuse. La nature et la portée de la diversité religieuse dans un Canada multiculturel ont produit une forte impression sur de nombreux observateurs, même si la religion a souvent été considérée comme une composante d'un autre aspect de la « culture ». Bien que cette transformation sur le plan religieux ait principalement été observée dans les grands centres urbains du Canada, elle se produit également dans les plus petites villes, où l'on a peu étudié le phénomène jusqu'à maintenant.

Seulement neuf villes au Canada ont une population de plus d'un demi-million d'habitants. La vingtaine de villes qui les suivent en importance ont une population allant de 500 000 à 100 000 habitants. Nous n'utilisons presque jamais cette expression, mais peut-on dire que ces villes sont le « Canada moyen » ? En comparant Kingston (pop. 146 838) avec le Canada dans son ensemble, nous constatons qu'elle reflète la répartition nationale de la population par âge, mais compte un moins grand nombre d'immigrants, une plus grande proportion de gens très instruits et un plus grand nombre d'emplois dans les secteurs des services sociaux,

de la santé et de l'éducation. Aux yeux de plusieurs, Kingston incarne les coutumes et les valeurs anglo-celtiques du Haut-Canada. Elle est une « ville institutionnelle » qui s'est peu transformée au cours des 300 dernières années. Comment ces facteurs sont-ils mis en évidence dans la religion ? De quelle façon la religion est-elle présente dans l'université, les forces armées, les hôpitaux et les prisons de la ville ? En général, quelle incidence ont ces institutions sur la religion à Kingston ? La diversité ethnique et religieuse qui s'est accrue au cours de la dernière génération a-t-elle modifié les traditions des sites et des groupes religieux de cette ville pratiquement unilingue (voir James et Gashinski, 2006) ?

Financé par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada, le projet de recherche sur la diversité religieuse à Kingston (intitulé Religion Diversity in Kinston), qui en est maintenant à sa quatrième année, vise à relever tous les aspects de la religion dans cette ville, et dans trois domaines en particulier. Tout d'abord, nous étudions les groupes et consignons les activités de divers sites religieux représentatifs des principales religions dans le monde. Les monuments de l'architecture ecclésiastique au centre-ville, dont plusieurs datent du 19^e siècle, représentent les confessions chrétiennes « conventionnelles », soit catholique, anglicane, unie, presbytérienne, luthérienne et baptiste. De nombreux autres établissements de la ville – des dizaines en fait – accueillent des groupes « non

conventionnels » la plupart ayant un lien avec le christianisme, dont la Fraternité chrétienne, le mouvement pentecôtiste, l'Armée du salut, la Christian Reformed Church, les unitariens, l'église méthodiste libre, l'église adventiste du septième jour, l'Alliance missionnaire, les mormons, les Témoins de Jéhovah, etc. Certains chrétiens se réunissent pour prier en fonction de leur origine ethnique, dont l'alliance chinoise, les orthodoxes grecs, les catholiques ukrainiens, les chrétiens coptes ou les églises sud-indiennes. Il y a également les congrégations coréenne, catholique francophone et néerlandaise. Pendant près d'un siècle, il a existé une synagogue orthodoxe à Kingston, et une congrégation conservatrice ayant son propre rabbin s'est établie au cours de la dernière génération. Un centre islamique a été construit durant la dernière décennie dans la région suburbaine située au nord de l'autoroute 401, alors que le Kuluta Buddhist Centre vient tout juste de déménager dans des locaux rénovés au centre-ville.

Deuxièmement, le projet de recherche sur la diversité religieuse vise à dresser la liste des religions parallèles présentes à Kingston, qui n'ont pour la plupart aucune salle ou bâtiment à leur disposition. Beaucoup de groupes à Kingston se réunissent dans des locaux temporaires ou dans les domiciles de leurs membres, ou se rencontrent rarement. Il en est ainsi pour les spiritualistes, les bahais, les hindous, les wiccans, les rosicruciens, les adeptes de Sri Chinmoy, les adeptes de Sai Baba et d'autres nouveaux mouvements religieux. De plus, les gens se réunissent pour méditer, s'adonner au tai-chi ou au yoga, ou participer à des ateliers de croissance personnelle ou de sensibilisation en réponse à des annonces affichées dans une bibliothèque municipale, une librairie ou un magasin d'aliments naturels. Les étudiants sur le campus de la Queen's University organisent des réunions des Navigators, du Inter-Varsity Christian Fellowship, des maisons Newman, Geneva ou Hillel, ou se réunissent pour des conférences présentées par les adeptes de la méditation transcendante, les raéliens, les adeptes de la conscience de Krishna ou de Soka Gakkai International. Par ailleurs, des activités religieuses, y compris les services offerts par les aumôniers des établissements, sont organisées dans les écoles, les hôpitaux et les prisons, ainsi qu'au centre de la spiritualité des Sœurs de la Providence, au collège militaire ou à la base militaire. Toutes ces activités méritent d'être

prises en compte dans la diversité religieuse qu'on retrouve à Kingston. De nombreuses questions ont été examinées, notamment les changements survenus depuis environ dix ans. En effet, les options offertes augmentent alors que les fidèles fréquentent de moins en moins les lieux de culte établis de longue date. Quelle incidence l'évolution du rôle de la femme dans la société, la population vieillissante ou la génération du baby-boom ont-elles eue sur les groupes religieux ?

Troisièmement, le projet de recherche cherche à évaluer de quelle façon et dans quelle mesure la religion a évolué du domaine public au domaine privé. Selon les plus récentes tendances, confirmées par un rapport de Statistique Canada, la vie et les pratiques religieuses sont marquées par l'augmentation de la spiritualité personnelle (voir Valpy, 2006). Si tel est le cas, comment les traditions religieuses qui existent encore se sont-elles adaptées à cette nouvelle situation, moins sociale et communautaire, mais plus personnelle et individuelle ? Peut-être qu'une spiritualité éclectique à plusieurs volets, où les gens combinent différents modes de dévotion, transforme-t-elle la loyauté ou l'engagement exclusif traditionnels envers une seule tradition (voir James, 2006). Il est également possible que d'autres formes de religion complètent, sans le remplacer, cet engagement religieux continu. Et cependant, alors même que la spiritualité devient de plus en plus personnelle, on assiste à un autre phénomène inattendu, soit la présence croissante des religions dans le domaine public, ce qui crée des enjeux en matière de politique pour les municipalités (James et Gashinski, 2006).

Chaque année, l'équipe du projet de recherche sur la diversité à Kingston embauche trois ou quatre chercheurs étudiants. Lorsque l'une d'eux, étudiante à la maîtrise de Toronto, a dit à son père ce qu'elle faisait, il lui a demandé s'il y avait vraiment une diversité religieuse à Kingston. À certains égards, il s'agit d'une question fort pertinente. Les résultats du recensement effectué par Statistique Canada en 2001 indiquent qu'environ 12 % de la population de Kingston est née à l'étranger, comparativement à 44 % pour Toronto. Les minorités visibles à Kingston représentent moins de 5 % de la population (6 735 habitants sur 142 770) alors que, dans l'ensemble de la province de l'Ontario, elles représentent près de 20 %, par rapport à environ 37 % à Toronto¹. À Kingston, peu de gens, pour utiliser l'expression qu'emploie Statistique

La diversité religieuse peut exister au sein d'une seule tradition ou confession religieuse – ou même au sein d'une même congrégation – et ne pas simplement être présente parmi des traditions religieuses manifestement différentes. En ce sens, il serait possible de faire une distinction entre la diversité religieuse extrinsèque et intrinsèque.

Canada pour définir les minorités visibles, « ne sont pas de race blanche ou n'ont pas la peau blanche ». La « diversité religieuse », plutôt que de se rapporter spécifiquement à la diversité des religions, est généralement définie comme un aspect de ce type de diversité ethnoculturelle, l'un des résultats d'une immigration diversifiée (voir Germain, 2004). Cependant, lorsqu'une religion est plus ou moins indissociable d'autres aspects de la pratique culturelle, elle fera peut-être l'objet de très peu d'études et de rapports. Les Chinois représentent la principale minorité visible à Kingston, mais leur « religion » demeure pratiquement invisible (ou non signalée, car près de 60 % ont affirmé ne pas avoir de religion) aux yeux des recenseurs et du grand public (voir Lai, Paper et Paper, 2005).

Souvent, la norme pour déterminer si un endroit est diversifié ou représentatif sur le plan multiculturel est définie en fonction de Toronto, Montréal ou Vancouver (voir, par exemple, Derouin, 2004). Plus de 70 % des immigrants qui sont venus au Canada durant les années 1990 se sont établis dans ces trois villes (Justus, 2004). Les nouveaux immigrants – 90 % d'entre eux en fait – ont préféré s'installer dans une région métropolitaine. Toutefois, Kingston ne doit pas être comparée à ces trois grandes métropoles ni à des centres populeux comme Ottawa-Gatineau, Calgary, Edmonton, Hamilton, Winnipeg, Kitchener-Waterloo, Windsor ou London, où près de 20 % de la population est née à l'étranger. Un grand nombre de villes qui se prêtent mieux à la comparaison, comme Saskatoon, Regina, Sudbury, Thunder Bay, Saint John, Sherbrooke et Québec, ont une proportion d'habitants nés à l'étranger moins élevée que Kingston (12,4 %). Abbotsford, ville de la Colombie-Britannique de taille comparable à

Kingston, est une exception, la proportion de personnes nées à l'étranger y étant de 22 %. Notamment, 80 % des immigrants établis à Abbotsford dans les années 1990 étaient asiatiques et environ 60 % des nouveaux arrivants durant cette décennie étaient nés en Inde. Les habitants de l'Asie méridionale ont depuis longtemps l'habitude de s'installer dans cette région, et le phénomène ci-dessus se veut la continuation de cette tendance (Justus, 2004). Le fait qu'un nombre aussi important de nouveaux immigrants provenant d'une même région demeure dans une petite ville canadienne contribue-t-il nécessairement à une grande diversité multiculturelle ?

Dans ce cas, en dehors du pays d'origine, de l'origine ethnique ou de la représentation des minorités visibles, quels sont les éléments pris en compte quant à la diversité religieuse ? Environ 77 % des Kingstoniens sont protestants ou catholiques. À Toronto, ces deux principaux groupes chrétiens représentent 58 % de la population. De plus, les juifs et les musulmans, chaque groupe comptant moins d'un millier d'adeptes déclarés, représentent seulement 1,2 % de la population de Kingston, alors qu'ils représentent 15 % de la population à Toronto. Kingston ne compte que 475 bouddhistes, 465 hindous et 130 sikhs – il s'agit une fois de plus d'une sous-représentation par rapport à Toronto. Le seul lieu de rassemblement à la disposition de ces trois groupes à Kingston est le Kuluta Buddhist Centre, qui fait partie de la tradition Kadampa et se compose principalement de membres occidentaux de cette adaptation d'une subdivision du bouddhisme tibétain. La plupart des pratiquants ne sont pas d'origine asiatique, et le bouddhisme n'est généralement pas la religion que pratiquaient leurs ancêtres. Bien que le Kuluta Buddhist Centre enrichisse la diversité religieuse à Kingston, ses membres reflètent probablement le caractère ethnique de la ville. La question demeure donc : Y a-t-il une diversité religieuse à Kingston ? De plus, qu'est-ce qui constitue la diversité religieuse ?

¹ Les données pour Kingston et les autres villes figurent sur le site Web du recensement de 2001 de Statistique Canada, à l'adresse suivante : <http://www12.statcan.ca/francais/census01/home/index.cfm>. La recherche doit être effectuée à partir de la rubrique « Profil des communautés ».

La diversité religieuse intrinsèque au sein d'un seul groupe est davantage courante dans les congrégations des petites et moyennes villes canadiennes que dans les métropoles. Les musulmans établis à Kingston en sont un bon exemple. Le Kingston Islamic Centre n'est pas une « mosquée » et cherche actuellement, après plus de dix ans d'existence, son premier imam. Comme son site Web l'indique clairement, ce centre est destiné à tous les musulmans. La communauté musulmane de Kingston est formée de sunnites, de chiïtes et de quelques ismaïliens qui proviennent de différents pays et qui parlent différentes langues. En raison de leur petit nombre (moins d'un millier), ils doivent, dans le contexte même de leur diversité, mettre en avant un islamisme central, qui les réunit tous. Aucun groupe ne pourrait se permettre de faire cavalier seul. Le campus de la Queen's University compte six groupes de musulmans. La plupart des étudiants ne proviennent pas de Kingston et ils souhaitent continuer à pratiquer l'Islam à leur façon durant leurs études.

Les hindous constituent un cas parallèle. Des 150 familles d'origine indienne établies à Kingston, environ 100 sont hindoues (les autres sont musulmanes, sikhs, parsis ou chrétiennes). Certains des hindous établis à Kingston ne proviennent pas de l'Inde, mais plutôt du Myanmar, du Pakistan, du Bangladesh, de la Guyana, des Fiji et du Sri Lanka. Nous avons demandé à une personne appartenant à cette communauté depuis longtemps ce qu'elle pensait de la possibilité d'ouvrir un temple hindou à Kingston, et elle a répondu qu'une telle initiative créerait des divisions et des factions, particulièrement une fois qu'un chef spirituel aura été choisi, dans la mesure où ses idées sur les divinités ou les pratiques du culte ne seront peut-être pas partagées par un grand nombre d'habitants. De leur côté, les hindous établis à Kingston qui souhaitent procéder à des rites particuliers se rendent à Toronto pour y visiter un temple ou demandent à un prêtre d'une autre région de venir pour des occasions spéciales (entrevue personnelle, 11 juillet 2005).

Les groupes se réunissent de façon informelle chez leurs membres depuis plusieurs décennies, ce qui demande de la souplesse et de l'adaptation. En Inde, les vaishnavas ne voudraient normalement avoir aucun lien avec une autre secte, comme les saïvites, dont Vishnu n'est pas la principale divinité. La personne que nous avons interrogée a souligné que cette séparation

serait possible en Inde, mais pas dans une ville comme Kingston. Certaines des familles hindoues établies à Kingston et qui sont habituées de méditer en silence peuvent ne pas approuver que le groupe chante des hymnes lorsqu'il se réunit. Cependant, pour la majorité, chanter des hymnes fait partie des prières habituelles : « Lorsque nous chantons ces hymnes, nous les chantons tous ensemble, ce qui est quelque peu bruyant, avec les cloches et tout cela, car nous prétendons en fait réveiller les divinités. Nous invoquons leur présence en nous » (entrevue personnelle, 11 juillet 2005).

Si l'on cherche une diversité ethnique (plutôt que théologique ou doctrinale) au sein du christianisme, cette réalité existe également à Kingston et comprend certaines congrégations formées surtout de membres des minorités visibles. Kingston compte deux congrégations chrétiennes essentiellement afro-canadiennes, Faith Alive, une maison-église établie dans la ville depuis un certain temps, et l'église de la Pentecôte, qui loue depuis plusieurs années des locaux à Portsmouth Olympic Harbour. Le site Web de l'église de la Pentecôte (www.pentecost.ca), qui a son siège au Ghana, précise toujours que deux messes sont célébrées chaque dimanche à Kingston. Les coordonnées sont affichées, mais aucun lieu n'est indiqué. La congrégation coréenne se réunit dans une église méthodiste libre, et l'alliance missionnaire chinoise a son propre établissement. Environ 30 familles égyptiennes appuient l'église copte, qui loue deux locaux adjacents dans un petit centre d'achats en banlieue. La liste s'allonge si l'on tient compte de la diversité religieuse découlant de l'arrivée progressive d'immigrants européens au cours des années. L'église orthodoxe grecque possède un grand bâtiment dans le centre-ville, en face de la bibliothèque municipale. L'église catholique de Kingston compte des congrégations portugaise, polonaise et francophone. Il y a une petite église catholique ukrainienne, et l'une des deux congrégations chrétiennes réformées continue de servir d'église à de nombreux protestants d'origine néerlandaise. Bien entendu, les immigrants d'origine allemande faisant partie d'une vague précédente fréquentent l'église luthérienne locale. Une telle énumération révèle une diversité beaucoup plus importante au sein du christianisme que celle à laquelle on aurait pu s'attendre il y a 150 ans, lorsque la principale division religieuse imaginable était celle qui

existait entre les presbytériens écossais et les catholiques irlandais.

Il n'est peut-être pas surprenant qu'un ministre du culte protestant libéral puisse avoir plus de points en commun avec, disons, un rabbin réformiste qu'un membre de la même église, conservateur sur le plan théologique. Les deux ecclésiastiques pourraient être disposés, par exemple, à célébrer des mariages entre conjoints du même sexe, pratique que certains – même un bon nombre – des membres de leur propre congrégation pourraient désapprouver. Cela porte donc à croire que l'identité et la communauté religieuse peuvent se fonder sur d'autres facteurs que l'origine ethnique. La diversité religieuse peut exister au sein d'une seule tradition ou confession religieuse – ou même au sein d'une même congrégation – et ne pas simplement être présente parmi des traditions religieuses manifestement différentes. En ce sens, il serait possible de faire une distinction entre la diversité religieuse extrinsèque et intrinsèque.

Dans le cadre de ce projet de recherche, nous avons interrogé un ministre du culte de l'Église unie qui a déclaré que les questions relatives à la sexualité (le célibat, la contraception, l'orientation sexuelle et les sexes) constituent maintenant le critère de l'orthodoxie au sein du christianisme. Il a poursuivi en relevant d'autres aspects de cette diversité intrinsèque : « La principale différence, dans l'église et aussi dans le monde d'aujourd'hui, je crois, n'est pas celle qui existe entre les personnes qui ont des croyances distinctes, mais celle qui existe entre les personnes qui ont les mêmes croyances et qui les respectent de manière différente ». Il a ajouté : « Je peux être beaucoup plus près d'un musulman, d'un juif et d'un bouddhiste que de certaines des personnes qui pratiquent la même religion que moi, qui ont un point de vue différent de la Bible, de Jésus et qui ne reconnaissent pas que [...] Dieu bénit peut-être le caractère distinctif des religions » (entrevue personnelle, 3 octobre 2003) [traduction].

À Kingston, comme dans la plupart des autres villes canadiennes, l'un des principaux défis consiste à apprécier ce caractère distinctif tout en créant, dans le contexte de cette diversité, une forme positive de pluralisme religieux (voir, par exemple, Eck, 2004; Biles et Ibrahim, 2005). Une expression de ce pluralisme (nous poursuivons nos recherches sur ce point) est justement le nombre croissant d'activités qui réunissent et

rassemblent tout un éventail de groupes confessionnels; un phénomène peut-être plus réalisable dans une petite ville que dans une grande ville. Il est finalement possible de répondre par l'affirmative à la question « Y a-t-il une diversité religieuse à Kingston ? ». Nous pouvons également aller plus loin et affirmer qu'il est manifestement possible d'effectuer différents types de rapprochements parmi divers groupes.

Références

- BILES, John, et Humera IBRAHIM, « Religious Diversity in Canada: In the Shadow of Christian Privilege », *Diversité canadienne / Canadian Diversity* (automne 2005), p. 67-70.
- DEROUIN, Jodey Michael, « Les Asiatiques et le multiculturalisme dans les trois plus grandes villes du Canada : constats tirés de l'Enquête sur la diversité ethnique », *Nos diverses cités / Our Diverse Cities*, n° 1 (printemps 2004), p. 56-60.
- ECK, Diana L., (2002). *A New Religious America: How a "Christian Country" Has become the World's Most Religiously Diverse Nation*, San Francisco, Harper.
- GERMAIN, Annick, « La diversité religieuse, un casse-tête pour les municipalités ? », *Nos diverses cités / Our Diverse Cities*, n° 1 (printemps 2004), p. 150-152.
- JAMES, William Closson. (2006), « Dimorphs and Cobblers: Ways of Being Religious in Canada », dans Lori G. Beaman (dir.), *Religion and Canadian Society: Traditions, Transitions, and Innovations*, Toronto, Canadian Scholars' Press, p. 119-131.
- JAMES, William Closson, et Laurie K. GASHINSKI, « The Challenges of Religious Pluralism in Kingston, Ontario », à venir dans le *Canadian Journal of Urban Research* (2006).
- JUSTUS, Martha, « Les immigrants dans les villes canadiennes », *Nos diverses cités / Our Diverse Cities*, n° 1 (printemps 2004), p. 39-46.
- LAI, David Chuenyan, Jordan PAPER, et Li Chuang PAPER. (2005). « The Chinese in Canada: Their Unrecognized Religion », dans Paul Bramadat et David Seljak (dir.), *Religion and Ethnicity in Canada*, Toronto, Pearson, p. 89-110.
- VALPY, Michael, « Canadians Praying in Private, Statscan Says », *The Globe and Mail* (3 mai 2006), p. A3.

Même si les études signalent la présence de racisme systémique au Canada, qu'il s'agisse de racisme institutionnel ou de racisme au travail, la population persiste à croire que les Canadiens ne sont pas racistes comparativement aux autres peuples, et que les personnes marginalisées, sans emploi ou de la classe ouvrière, sont désavantagées parce qu'elles manquent d'habiletés, d'aptitudes ou de titres de compétence.

« L'angle mort » – Racisme et discrimination au travail*

CANDY KHAN

Edmonton Mennonite Centre for Newcomers
University of Alberta

Selon l'organisme Alberta Economic Development, Edmonton se classe parmi les villes de premier plan dans l'Ouest de l'Amérique du Nord¹. La région de la capitale albertaine ne cesse d'attirer des entreprises de partout dans le monde, constitue une destination touristique de choix et est reconnue pour sa diversité et ses festivités. Edmonton contribue indubitablement à l'« avantage albertain » et connaît actuellement un essor économique grâce aux secteurs pétrolier et gazier. Or, bien que les Albertains aient de quoi célébrer, la situation est critique dans tous les secteurs d'activité, alors que sévit une grave pénurie de main-d'œuvre qualifiée et non qualifiée. Pour combattre ce problème, le gouvernement de l'Alberta affirmait qu'il s'efforcera d'augmenter les taux d'immigration vers Alberta. De fait, le ministère de l'Éducation et du Développement communautaire annonçait récemment que des mesures seront prises afin qu'Edmonton puisse attirer davantage d'immigrants pour atténuer, dans une certaine mesure, la pénurie de main-d'œuvre. Cette nouvelle vague d'immigrants viendra principalement de pays d'émigration non traditionnels comme la Chine, l'Inde, le Pakistan et les Philippines (Citoyenneté et Immigration Canada, 2003), ce qui augmentera la visibilité des « races », des ethnies et des cultures. Ce

changement démographique se reflétera dans les milieux de travail, où la nécessité de faire face à des questions de race et de racisme créera un besoin de sensibilisation au racisme. Les travailleurs et les gestionnaires « non racisés » devront réexaminer les relations sociales et les événements historiques, et assumer la responsabilité du Canada en matière de racisme. Par conséquent, les employeurs devront créer des espaces où les travailleurs racisés pourront partager leur expérience; ils n'auront d'autre choix que d'inclure la lutte contre le racisme dans leurs « saines pratiques commerciales » et de former et de sensibiliser tous leurs travailleurs à ce sujet. Pour faire face au problème du racisme organisationnel à Edmonton, il nous faut un cadre national – une optique élargie.

* Les opinions et idées exprimées dans cet article ne reflètent aucunement celles des membres du conseil d'administration ou du personnel de l'Edmonton Mennonite Centre for Newcomers.

¹ Aux fins de référence, consulter le site Web d'Edmonton (www.edmonton.com/page.asp?page=254).

² Statistique Canada mène des enquêtes sur la diversité ethnique pour nous aider à mieux comprendre la façon dont les antécédents des gens influencent leur participation à la vie sociale, économique et culturelle. Pour de plus amples renseignements, consulter le site Web de Statistique Canada (www.statcan.ca).

Y a-t-il du racisme au Canada ?

Selon les enquêtes sur la diversité ethnique (EDE)², le racisme au travail touche 65 % des personnes faisant partie des minorités visibles. Les rapports du gouvernement fédéral, les études universitaires (Alboim, 2002; Reitz, 2001) et les commentaires recueillis laissent constamment entendre que les membres des minorités visibles font l'objet de racisme systémique dans les milieux de travail canadiens. Par exemple, le rapport de recherche intitulé *Le statut racial et les résultats sur le marché du travail*, qui se fonde sur les données provenant du Recensement et de l'*Enquête sur la dynamique du travail et du revenu*, démontre que les minorités racisées sont la cible de discrimination et de racisme. L'auteure du rapport tire des conclusions éloquentes : « [...] des écarts persistants et significatifs subsistent, en matière de sécurité économique, entre les personnes de couleur et les autres travailleurs et travailleuses. Ces écarts ne proviennent pas de différences objectives, liées à l'instruction et aux capacités des individus, mais plutôt de distinctions fondées subjectivement sur la race. La discrimination raciale constitue un facteur qui contribue d'une manière évidente aux résultats peu enviables enregistrés, par les groupes racisés du Canada, sur le marché du travail. Des revenus inférieurs, un chômage élevé et la précarité du travail sont le lot habituel des personnes de couleur, en tant que groupe, et pas seulement le fait des immigrants et immigrantes récents. En fait, c'est la population racisée, non immigrante, mieux éduquée que la moyenne de la population, qui a le plus de difficultés à trouver des emplois permanents à des salaires décentes. Le fait que les personnes de couleur, nées au Canada, éprouvent des difficultés sur le marché du travail, ne peut s'expliquer uniquement par le manque d'expérience et de titres de compétence canadiens. » (Cheung, 2005, p. 1).

Même si les études, tant publiques (Cheung, 2005; enquêtes sur la diversité ethnique) que privées (enquêtes Ipsos-Reid), signalent toutes la présence de racisme systémique au Canada, qu'il s'agisse de racisme institutionnel ou de racisme au travail, la population générale persiste à croire que les Canadiens ne sont pas racistes comparativement aux autres peuples (Schick et Verma, 2005) et, par conséquent, que les personnes marginalisées, sans emploi ou de la classe ouvrière, sont désavantagées parce qu'elles manquent d'habiletés, d'aptitudes ou de titres de

compétence. Ce manque de sensibilisation, ce refus de reconnaître le racisme organisationnel et d'en assumer la responsabilité, fait en sorte qu'on ne se penche pas sur les relations sociales et sur les politiques et les pratiques au travail, ce qui pourrait bien favoriser le maintien du statu quo. L'établissement d'un dialogue sur les questions de race et de racisme au travail constitue donc une obligation pour toute personne attachée aux idéaux des droits de la personne et de l'équité.

Situation à Edmonton

En janvier 2005, le Centre d'excellence des Prairies pour la recherche en immigration et en intégration (CERIS) et l'Edmonton Mennonite Centre for Newcomers (EMCN) ont mené une étude sur les questions de racisme au travail, à l'instigation et avec des fonds de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDC). L'étude fait partie d'un projet de plus grande envergure intitulé Milieu de travail sans racisme, et il importe de noter qu'elle a été reproduite dans cinq centres de part et d'autre du Canada. La démarche était simple : on a communiqué avec huit employeurs et trois dirigeants d'organisations de travailleurs dans la région d'Edmonton. Presque toutes les entreprises faisaient partie soit du Programme de contrats fédéraux (PCF), soit du Programme légiféré d'équité en matière d'emploi (PLEME), deux programmes en vertu desquels les entreprises doivent prendre certains engagements envers l'équité en matière d'emploi. Les entrevues, qui ont duré de 30 à 90 minutes, comprenaient des questions relatives à l'équité en matière d'emploi, aux politiques, aux pratiques de recrutement, aux difficultés liées au recrutement de membres de minorités visibles, au processus de plainte et à d'autres considérations touchant le racisme organisationnel.

Une fois les données recueillies, compilées et transcrites, on les a présentées aux intervenants au cours d'une réunion regroupant les bailleurs de fonds, les chercheurs participants et leurs organisations respectives, de même que des représentants des entreprises, des syndicats, de la société civile et du milieu universitaire. Les participants ont discuté du racisme au travail, ont examiné les résultats de l'étude et ont formulé des recommandations. On a présenté les résultats de l'étude et un compte rendu de la réunion des intervenants à l'occasion de

Le refus de reconnaître le racisme organisationnel vise peut-être à éviter tout sentiment de culpabilité et de responsabilité et pourrait bien constituer un retour de flamme : les Blancs sont maintenant perçus comme les nouvelles victimes et, par conséquent, les programmes d'équité sont considérés comme une source d'embarras et on voit apparaître un nouveau discours, la « discrimination à rebours ».

la Huitième conférence nationale Metropolis, à Vancouver.

Il convient de noter que les employeurs ne considéraient pas le racisme comme un problème dans leurs organisations. D'ailleurs, la plupart d'entre eux insistaient sur l'importance de « cultures organisationnelles respectueuses » appuyant la diversité, et faisaient référence à de nombreuses politiques en vigueur dans leurs organisations pour protéger les travailleurs contre de multiples formes de harcèlement. Toutefois, aucun des employeurs n'a pu mentionner de politique précise traitant du racisme au travail ou protégeant le travailleur racisé. En fait, la plupart de leurs organisations ne disposaient pas d'un protocole pour le traitement des plaintes de racisme organisationnel, officielles ou non. En revanche, les deux dirigeants syndicaux avaient reçu de nombreuses plaintes de travailleurs racisés pendant la durée de leurs fonctions, et l'un d'eux avait même dû effectuer des démarches hors du mandat de l'entreprise pour sensibiliser tant l'employeur que le travailleur racisé aux questions d'équité et de racisme.

Analyse des résultats

En nous fondant sur les résultats de notre étude et des études semblables réalisées au Canada, nous pouvons conclure que, pour les Canadiens, le racisme est un phénomène du passé, vécu dans d'autres nations, et il ne constitue donc pas un problème au Canada (Schick et St. Denis, 2005). Notre étude illustre bien le racisme institutionnalisé et intériorisé : elle montre à quel point les employeurs manquent de sens critique à l'égard de leurs pratiques et sont aveugles à l'existence du racisme au travail, même s'ils satisfont aux quotas de l'équité en matière d'emploi. Peut-être s'agit-il d'une question de « laisser-aller défensif », les employeurs ne prenant tout simplement pas le temps ou ne se donnant pas la peine d'étudier les plaintes des travailleurs racisés, et concluant que le racisme n'existe pas dans leur organisation. La non-reconnaissance

du racisme organisationnel est également attribuable au fait que les travailleurs blancs sont peu conscients des privilèges et du pouvoir dont ils jouissent du fait de leur classe ou de leur race (Hurtado et Stewart, 1996). En outre, la rhétorique du multiculturalisme canadien et la croyance que le Canada est un sauveur et que les Canadiens embrassent et célèbrent la diversité portent les employeurs à croire que leurs politiques et leurs pratiques sont libres de toute distinction raciale, bienveillantes et innocentes. Il faut toutefois remettre en cause cette innocence, qui mène sinon à la reproduction des privilèges raciaux (Schick et St. Denis, 2005).

Le refus de reconnaître le racisme organisationnel vise peut-être à éviter tout sentiment de culpabilité et de responsabilité et pourrait bien constituer un retour de flamme : les Blancs sont maintenant perçus comme les nouvelles victimes et, par conséquent, les programmes d'équité sont considérés comme une source d'embarras et on voit apparaître un nouveau discours appelé « discrimination à rebours ». Il se peut que nombre des employeurs de notre étude soient témoins d'actes de racisme au travail, mais s'abstiennent de les dénoncer en raison de la « loi du silence » et de la « solidarité des Blancs » (Hurtado et Stewart, 1996). J'abonde dans le sens de Lopes et Thomas, qui avancent que le racisme organisationnel est principalement une forme de racisme intériorisé et que nous devrions étudier comment « les Blancs utilisent leur pouvoir et leurs privilèges dans la vie organisationnelle de tous les jours » (2006, p. 1) [*traduction*]. En outre, les employeurs travaillent fréquemment sous la « loi du silence » et selon le principe de la non-distinction raciale (Hurtado et Stewart, 2004), masquant leur racisme continu sous un voile de politesse.

Les employeurs se disent souvent ouverts à la diversité, ce qui signifie, pour eux, qu'ils sont ouverts à la sensibilisation au racisme. Sefi Dei nous met en garde contre cette naïveté et souligne la différence : « Le multiculturalisme se fonde sur la notion de notre appartenance

fondamentale à la race humaine et minimise les inégalités découlant des différences en accentuant les caractéristiques communes. Le mouvement antiracisme éloigne le discours de la notion de tolérance à la diversité pour l'axer sur la notion pointue de la différence et du pouvoir. Pour lui, la race et le racisme sont au centre de notre façon de revendiquer, d'occuper et de défendre les espaces. » (Sefi Dei et Calliste, 2000, p. 21) [traduction] Nous sommes d'avis que les employeurs rechignent à inclure la sensibilisation au racisme dans les « saines pratiques commerciales » parce que cela les obligerait à entamer un dialogue sur les questions de racisme et à examiner leur position, leurs privilèges et leur pouvoir. Il est donc beaucoup plus sûr de s'en tenir au discours du multiculturalisme et de célébrer les costumes, les danses et les mets des cultures. Tout comme Schick et St. Denis, nous estimons que « la célébration des différences culturelles et la rhétorique de la nation sans race, bienveillante et innocente ont des répercussions sur la reproduction des privilèges raciaux... [En fait], le discours du multiculturalisme est insuffisant, voire contre-productif. » (2005, p. 296) [traduction] Dans le même ordre d'idées, nous postulons que si les employeurs refusent de reconnaître le racisme au travail et d'utiliser des stratégies pour le contrer, les effets de la colonisation continueront à se faire sentir.

Pour en revenir à notre étude de cas, il est intéressant de noter que les huit entreprises en question sont soumises à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et qu'elles satisfont donc à l'exigence relative à l'embauche dans les quatre groupes désignés. Or, chose surprenante, aucune d'elles n'avait adopté une démarche systémique pour diversifier l'embauche, mettre en œuvre une stratégie d'antiracisme ou former leur personnel. Nous pouvons donc avancer qu'une politique sur l'équité est peu efficace pour changer les attitudes, abattre les barrières systémiques et réduire le racisme au travail. Je suis plutôt d'avis que les programmes d'équité ne sont qu'un jeu de chiffres, où les entreprises embauchent un nombre désigné d'employés principalement dans des postes de premier échelon qui remplissent le critère de l'équité, mais maintiennent le statu quo.

Fait assez intéressant, selon le rapport de l'atelier de Milieu de travail sans racisme, les dirigeants syndicaux reconnaissent les problèmes d'équité et le racisme organisationnel;

l'un d'eux avait même publié une brochure visant à sensibiliser les membres des minorités visibles aux questions de droits de la personne, à l'égalité des sexes et au racisme organisationnel. De surcroît, ces dirigeants savaient bien que les travailleurs marginalisés se heurtent à de multiples obstacles lorsqu'ils veulent justifier leurs revendications. Par exemple, le travailleur racisé doit conserver des traces de ses interactions et de ses dialogues avec ses collègues et ses supérieurs, ainsi que des actes quotidiens de racisme, ce qui signifie que la victime doit fournir des preuves de sa marginalisation et obtenir le soutien de ses collègues avant de pouvoir présenter un grief. Par conséquent, « le fardeau d'abattre ces barrières repose sur la victime » (Schick et St. Denis, 2005, p. 296) [traduction].

Pourquoi cet écart entre les cas de racisme signalés par les victimes, les observations des syndicats et l'idée que les employeurs se font du racisme ? Lopes et Thomas (2006) soutiennent qu'il est attribuable au fait que les personnes qui détiennent le pouvoir sont souvent aveugles au racisme; seules les personnes de couleur connaissent son existence. En outre, le racisme organisationnel découle de la simple application des procédures de recrutement, d'embauche et de promotion établies. La discrimination est alors renforcée par l'exclusion même du groupe désavantagé, et l'exclusion découle de forces « naturelles » (Lopes et Thomas, 2006). Par exemple, si l'organisation estime qu'une Noire ne peut occuper un poste de supervision, elle crée une ambiance faisant en sorte que les femmes n'ont pas confiance en leur capacité de diriger. Ainsi, toute remise en cause du statu quo produit automatiquement une levée de boucliers.

Recommandations

La sensibilisation au racisme peut-elle éliminer le racisme organisationnel à elle seule ? Bien que cette question exige une analyse approfondie et un dialogue continu, il ne suffit pas de fournir de la formation. La participation des employeurs est nécessaire, mais l'initiative doit venir des travailleurs racisés. Nous sommes d'accord avec Hurtado et Stewart, pour qui la recherche est un outil d'habilitation grâce auquel « les gens de couleur apprennent à observer systématiquement le comportement des Blancs [...] Ils deviennent experts dans l'évaluation du comportement des Blancs envers eux. Ils se familiarisent également avec l'illusion de supériorité des Blancs et

l'idéologie qui veut que les gens de couleur soient inférieurs, et ils ont l'occasion de mettre leurs nouvelles trouvailles à l'épreuve chaque jour, puisqu'ils rencontrent quotidiennement toutes sortes de Blancs. » (1996, p. 308) [traduction]

Tout d'abord, nous avons besoin de certaines conditions préalables – une sensibilisation efficace au racisme qui « s'éloigne de la fixité/rigidité des dichotomies soi/autrui ainsi que et/ou [...], [et] considère deux concepts comme interdépendants et entrecroisés » (Sefa Dei, 1997, p. 50) [traduction]. En outre, les sujets de la recherche, c'est-à-dire les travailleurs racisés, doivent étudier les chercheurs (Hurtado et Stewart, 1997). Les travailleurs doivent mettre en question la définition du Blanc, le concept des « autres » et la façon dont l'employeur se dit neutre, est prêt à célébrer la diversité et refuse de reconnaître le racisme organisationnel. Comme Sefa Dei l'exprime de façon éloquente, la sensibilisation au racisme « ne se résume pas à l'étude de l'intention de racisme. Il s'agit d'une étude fondamentale des effets du racisme. L'étude du racisme s'étend aux résultats évidents, à savoir les conséquences sociales de l'actualisation de l'intention individuelle, ainsi qu'aux conditions structurelles qui favorisent la discrimination sociale. » (1996, p. 46) [traduction] La sensibilisation au racisme doit également mettre en question les allégations de non-distinction raciale et de neutralité des Blancs. La rhétorique des employeurs dans notre étude de cas est représentative de l'attitude des employeurs, qui porte à croire qu'ils sont en faveur de la neutralité raciale et de l'idéologie de la méritocratie.

De plus, les conseils d'administration, la direction et les employés doivent collaborer avec les travailleurs racisés et établir un dialogue sur l'équité et le racisme au travail. Dans leur livre *Dancing on Live Embers*, Lopes et Thomas affirment que les ressources humaines et la direction doivent d'abord se familiariser avec le racisme et reconnaître ses symptômes dans leurs milieux de travail, ils doivent aussi aborder des questions d'équité au cours de leurs réunions d'équipes et de leurs activités de supervision, et profiter des réunions du personnel pour influencer la mise en œuvre d'une politique de lutte contre le racisme. Nous sommes d'avis que les travailleurs racisés doivent également se préparer, s'instruire sur les saines pratiques de lutte contre le racisme et se montrer plus critiques à l'égard du discours du multiculturalisme, des

programmes d'équité et des stratégies de lutte contre le racisme. Ainsi, si un espace est créé pour discuter de l'équité et de la race, ils seront prêts à faire valoir leurs réalités subjectives.

Conclusion

Même si les études universitaires soulignent clairement la présence d'un clivage racial au Canada, et même si la conception sociale de la race mène au traitement inéquitable des travailleurs racisés, les employeurs refusent toujours de reconnaître l'existence du racisme (Alboim, 2002; Carl, 1999; Foote et Khan, 2006). L'étude de cas analysée dans le présent document prouve que les employeurs ont intériorisé l'idéologie de l'eurocentrisme, et qu'en se contentant de respecter les critères de l'équité en matière d'emploi et de célébrer les cultures, ils croient leurs milieux de travail équitables et libres de tout racisme. La lutte contre le racisme au travail est donc manifestement une question épineuse qui exige la collaboration et la participation tant de la direction que des travailleurs racisés. Si les employeurs n'assument pas la responsabilité des problèmes, ils risquent de conclure qu'ils n'y sont pour rien et de ne pas chercher de solution. Les travailleurs racisés doivent prendre part à leur propre libération; ils doivent ouvrir des espaces, dialoguer et former des alliances avec leurs collègues et les autres intervenants. Conformément à la rhétorique de la « société civile », les employeurs devraient au moins reconnaître que le racisme fait partie de l'histoire du Canada et est toujours répandu dans nos milieux de travail, que ce soit à Edmonton ou dans toute autre ville canadienne.

À propos de l'auteure

Consultante en programmes au Edmonton Mennonite Centre for Newcomers, CANDY KHAN est également étudiante à la maîtrise en politique de l'éducation à la University of Alberta. Lauréate du Centennial Award de l'Alberta pour ses services dans les communautés d'immigrants, Mme Khan a plus de 10 ans d'expérience auprès des immigrants, notamment comme travailleuse communautaire, spécialiste en orientation professionnelle, agente de création d'emplois, accompagnatrice personnelle et mentor. En outre, elle a présenté, dans le cadre de conférences nationales et internationales, des études sur des sujets comme l'immigration, l'intégration, la reconnaissance des titres de compétence étrangers, la lutte contre le racisme au travail, et le soutien à la vitalité pour les spécialistes en orientation professionnelle.

Références

- ALBOIM, N. (2002). *Fulfilling the Promise: Integrating Immigrant's Skills into the Canadian Economy*, Ottawa, Maytree foundation et Caledon Institute of Social policy.
- CANADA. Ressources humaines et Développement des compétences Canada. (2002). *Le savoir, clé de notre avenir – Le perfectionnement des compétences au Canada*, Ottawa.
- CARL, J. (1999). *Seeing Ourselves: Exploring Race, Ethnicity and Culture*, Toronto, Thomson Educational Publication.
- CHEUNG, L. (2005). *Le statut racial et les résultats sur le marché du travail*, Simon Fraser University, Congrès du travail du Canada.
- GHOSH, R., et A. ABDI. (2004). *Education and the Politics of Difference: Canadian Perspectives*, Toronto, Canadian Scholar's Press.
- GREENAWAY, N. « Protection Sought for Tipsters on Racism, » *The Edmonton Journal* (9 avril 2006).
- HALL, S. (2003). « New Ethnicities, » dans Linda Martin Alcoff et Eduardo Mendieta (dir.), *Identities: Class, Race, Gender, and Nationality*, Royaume Uni, Blackwell Publishing Ltd.
- HURTADO, A., et A. J. STEWART. (1996). « Through the Looking Glass: Implications of Studying Whiteness for Feminist Methods, » dans M. Fine, L. Weis, L. Powell et L. Wong (dir.), *Off White: Readings on Race, Power, and Society*, New York, Routledge, p. 297-312.
- KRAHN, H., et T. DERWING. « Educated and Underemployed: Refugee Integration into the Canadian Labour Market, » *Revue de l'intégration et de l'immigration internationale / Journal of International Migration and Integration*, vol. 1, n° 1 (1999), p. 59-84.
- LOPES, T, et B. THOMAS. (2006). *Dancing on Live Embers: Challenging Racism in Organizations*, Toronto, Between the Lines.
- MCLAREN, P. (2003). Dans M. Baltodano, A. Darder, et R. D. Torres (dir.) *The Critical Pedagogy Reader*, New York, Routledge Falmer, p. 57-68.
- REITZ, Jeffrey G. « Immigrant Success in the Knowledge Economy: Institutional Change and the Immigrant Experience in Canada, 1970-1995, » *Journal of Social Issues* vol. 57, n° 3 (automne 2001), p. 579-613.
- REITZ, Jeffrey G., et Raymond BRETON (dir.). (2003). *Globalization and Society: Processes of Differentiation Examined*, Toronto, Praeger Publishers.
- REVILLA, A. T., A. S. WELLS, et J. J. HOLME. (2004). « We didn't see color': The Saliency of Color Blindness in Desegregated schools, » dans A. Burns, M. Fine, L. Weis et L. Powell Pruitt, *Off White: Readings on Power, Privilege, and Resistance*, 2^e édition, New York, Routledge, p. 284-301.
- SCHICK, C., et S. D. VERMA. « Troubling National Discourses in Anti-Racist Curricular Planning, » *Revue canadienne de l'éducation / Canadian Journal of Education* vol. 28, n° 3 (2005), p.295-317.
- SEFA DEI, G. J. (1997). *Anti-Racism Education: Theory and Practice*, Halifax, Fernwood Publishing.
- SEFA DEI, G. J., et A. CALLISTE (dir.). (2000). *Power, Knowledge and Anti-Racism Education: A Critical Reader*, Halifax, Fernwood Publishing.
- SHOR, I., et P. FREIRE, (2003). Dans M. Baltodano, A. Darder, et R. D. Torres (dir.), *The Critical Pedagogy Reader*, New York, Routledge Falmer, p. 479-496.
- VOLPE, J. « We are Moving to Increase Immigration Because That's the Way of Canada's Future, » *Globe and Mail* (28 avril 2005).

La marginalisation peut avoir de considérables répercussions économiques. On estime que si l'expérience sur le marché du travail des immigrants étaient identique à celles des personnes nées au Canada et si les femmes avaient les mêmes occasions d'emploi que les hommes, il y aurait 1,6 million d'employés de plus au Canada et le revenu des particuliers augmenterait de 175 milliards de dollars

Équité en matière d'emploi à Halifax : questions de race, d'inclusion et de vitalité*

A. MARGUERITE CASSIN

Dalhousie University

ANN DIVINE

Centre d'excellence Metropolis de l'Atlantique

Sommaire

Selon les employeurs, les syndicats et les consultants en équité en matière d'emploi, l'Équité en matière d'emploi (ÉE) dans les entreprises et les établissements d'enseignement d'Halifax favorise l'innovation en milieu de travail et apporte une contribution positive aux employeurs. Cette recherche parrainée par Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC) est présentée dans le contexte de la politique publique en vigueur dans la province de la Nouvelle-Écosse ainsi que sur la recherche dans ce domaine. En examinant les façons dont les employeurs interviewés abordent la mise en œuvre de l'ÉE, trois modèles ressortent clairement, soit les modèles de la reformulation, de la conformité et de l'engagement. Les conclusions appuient l'ÉE et soulignent l'importance de la participation accrue des syndicats et des études visant à explorer les expériences vécues par les employés, ainsi que l'importance d'en apprendre davantage sur les entreprises qui refusent de participer aux enquêtes.

Introduction

Des pays industrialisés, le Canada compte l'une des populations les plus diversifiées sur

le plan culturel. Il est également le plus susceptible de bénéficier des avantages découlant de son efficacité à promouvoir la diversité culturelle, l'inclusion sociale et économique et l'intégration des immigrants. Ces avantages incluent la cohésion sociale, l'augmentation de la main-d'œuvre, le niveau de confiance des entreprises et, plus important encore, la vitalité des collectivités.

L'immigration et la diversité sont des questions cruciales en milieu urbain. Dans son ouvrage sur le développement économique régional, Richard Florida a souligné la créativité et la vitalité que la diversité peut apporter aux villes

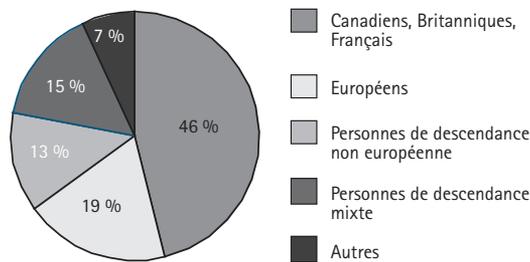
* Nous sommes reconnaissants à Ressources humaines et Développement des compétences Canada (Travail), pour la subvention reçue dans le cadre de la stratégie « milieu de travail sans racisme », aux fins de l'étude sur le terrain faisant l'objet de notre rapport. Nous remercions également le Centre d'excellence Metropolis de l'Atlantique et tout particulièrement Marjorie Stone, Ph.D.; Stacy Burton (MPA, 2006), Rick Fullerton, Ph.D., Peter Milne (MBA, 2006) et Viki Samuels, facilitateurs et adjoints; et les conseillers A. J. Preece et Daniel Tucker, cadres résidents à l'école d'administration publique de la Dalhousie University. M^{me} Cassin remercie la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse pour son appui et, en particulier, Mayann Francis, ainsi que Viki Samuels pour son travail mentionné dans le présent document.

lorsque les entreprises, le gouvernement et la collectivité adhèrent à l'inclusion¹. La diversité culturelle et ethnique, que l'on considère comme une caractéristique du Canada, se manifeste dans les villes, et plus particulièrement dans les grandes villes.

La plupart des nouveaux arrivants au Canada migrent éventuellement vers les villes. Dans l'ensemble, ils sont dix ans plus jeunes que la moyenne de la population canadienne; ils sont en mesure de contribuer fortement à la main-d'œuvre ainsi que sur le plan communautaire². Cette situation fait en sorte que les villes sont des lieux de choix pour l'exécution de politiques gouvernementales et de programmes visant à accroître la participation et l'intégration des nouveaux arrivants, ainsi que la reconnaissance de la différence culturelle et ethnique. Les programmes d'équité sont essentiels à cet objectif.

L'image de mosaïque culturelle que John Porter³ donne du Canada est confirmée par la Figure 1, fondée sur les résultats de l'Enquête sur la diversité ethnique de 2002⁴. Fait remarquable, 46 % des Canadiens disent avoir une descendance ethnique diversifiée, ce qui sous-entendrait l'inclusion et la cohésion sociales.

FIGURE 1



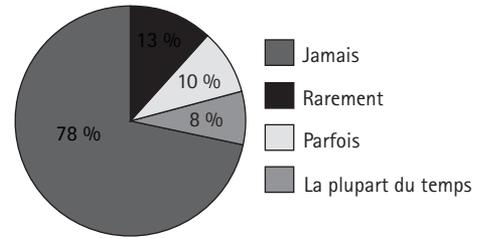
Source : Enquête sur la diversité ethnique (Statistique Canada, 2002).

Mosaïque ethnique du Canada

L'Enquête sur la diversité ethnique cherchait également à savoir si les participants sentaient parfois qu'ils n'étaient pas à leur place au Canada, en raison de leur ethnicité, leur culture, leur race, la couleur de leur peau, leur langue, leur accent ou leur religion. Ils devaient indiquer si ce sentiment se produisait toujours, la plupart du temps, parfois, rarement ou jamais. Les conclusions, résumées à la Figure 2, semblent indiquer que la plupart des Canadiens éprouvent un sentiment d'appartenance par-delà les différentes dimensions de l'ethnicité.

FIGURE 2

Inclusion dans la société canadienne



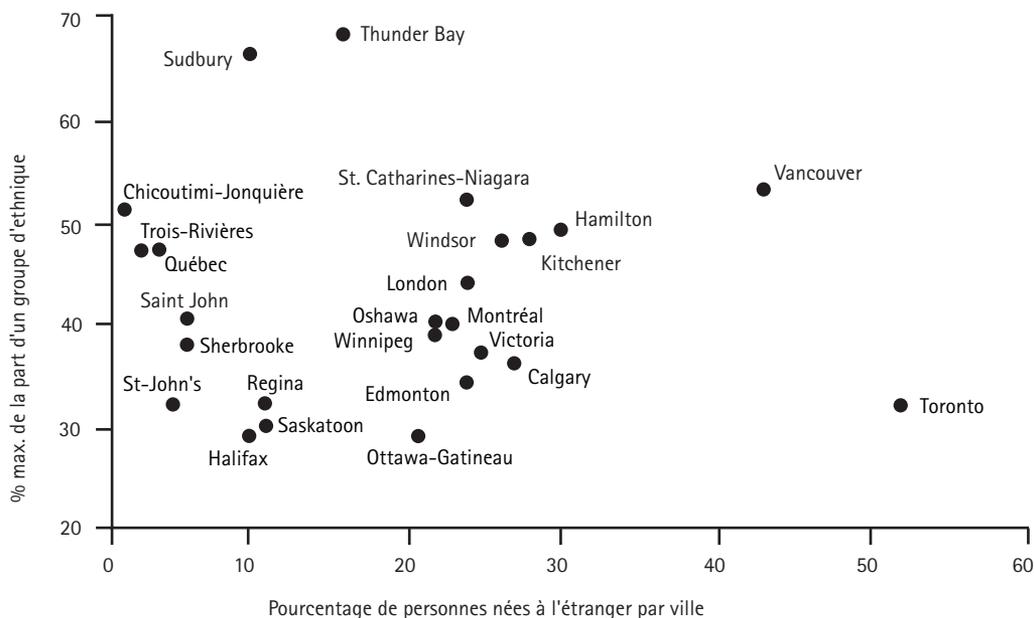
Toutefois, les conclusions de l'Enquête sur la diversité ethnique relatives à la discrimination ou au traitement injuste indiquent que les Canadiens d'origine africaine étaient plus susceptibles de déclarer avoir été victime de discrimination ou avoir été traités injustement à cause de leur origine ethnoculturelle. Près du tiers (32 %) des Noirs ont affirmé avoir vécu cette expérience parfois ou souvent au cours des cinq dernières années, comparativement à 21 % des Asiatiques du sud et à 18 % des Chinois. Même si ces conclusions ne sont pas spécifiques, elles indiquent une expérience de marginalisation, qui a des conséquences sur la vitalité communautaire et économique.

La marginalisation peut avoir de considérables répercussions économiques. On estime que si l'expérience sur le marché du travail des immigrants étaient identique à celles des personnes nées au Canada et si les femmes avaient les mêmes occasions d'emploi que les hommes, il y aurait 1,6 million d'employés de plus au Canada et le revenu des particuliers augmenterait de 175 milliards de dollars⁵. Bien entendu, les conditions de l'offre et de la demande devraient s'adapter progressivement afin de concrétiser ce potentiel inexploité, mais le fait demeure que les pratiques qui marginalisent les gens nuisent à la vitalité économique et sociale.

Diversité culturelle et immigration à Halifax

Halifax est une ville canadienne dont la diversité ethnique est relativement faible. Principale ville de la Nouvelle-Écosse, elle contribue fortement à l'activité économique et à la diversité de la province. La Figure 3 montre les villes canadiennes selon la population ethnique et la population née à l'étranger. Halifax compte une petite

FIGURE 3
Diversité ethnique dans les villes canadiennes



Source : Statistique Canada, Services économiques de RBC.

population née à l'étranger et une faible proportion de groupes ethniques. Cependant, plusieurs groupes ethniques y sont représentés.

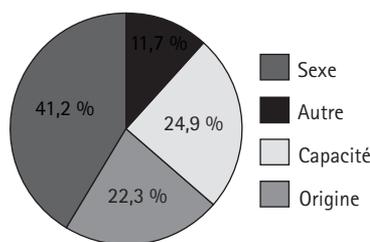
Dans l'ensemble, le bilan de la Nouvelle-Écosse en matière de droits de la personne, d'équité d'emploi, d'équité dans la prestation des services publics et judiciaires comporte certaines imperfections. Il est généralement reconnu que la province compte certaines déficiences en ce qui a trait à sa politique officielle et de la mise en œuvre de celle-ci. Les plus récents premiers ministres (MM. Donald Cameron, John Savage et John Hamm) se sont penchés sur la qualité de la fonction publique et ont renforcé la politique relative aux services publics et à leur prestation.

Après la colonisation, la Nouvelle-Écosse n'a guère reçu d'immigrants et, dans l'ensemble, elle n'en a retenu qu'un petit nombre. Le premier ministre Hamm a appuyé et dirigé la nouvelle initiative de la Nouvelle-Écosse en matière d'immigration. Cette dernière a fait l'objet de discussions publiques, qui ont été suivies par la création d'un programme d'immigration et d'un Bureau de l'immigration dirigé par M^{me} Elizabeth Mills.

Parallèlement, les droits de la personne sont des enjeux importants pour les femmes, les personnes ayant une déficience, les

Néo-Écossais d'origine africaine et, de façon plus générale, les minorités visibles et les Autochtones. La Figure 4, tirée d'un rapport de la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse, fournit les raisons pour lesquelles les gens ont enregistré des plaintes auprès de la Commission⁶.

FIGURE 4
Pourcentage de plaintes par catégorie générale⁷



Définitions : Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse
 Origine : Origine autochtone, origine ethnique/nationale, race/couleur
 Sexe : Sexe, harcèlement sexuel, grossesse, orientation sexuelle, état matrimonial, situation de famille
 Capacité : Déficience physique, déficience mentale, crainte irrationnelle
 Autre : Religion/croyance, âge, opinions politiques, représentations, association, source de revenu

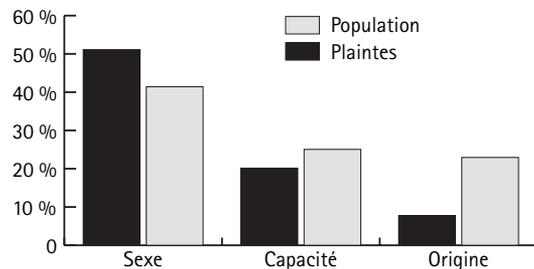
Implications

« Au cours de cette période quinquennale, la plus forte proportion de plaintes concerne la discrimination fondée sur le sexe. Cela donne à penser que les questions d'inégalité

des femmes et, de façon plus générale, d'inégalité des sexes demeurent importantes pour les habitants de la Nouvelle-Écosse. Les plaintes relatives à la discrimination fondée sur l'origine autochtone ou l'appartenance à une minorité visible, qu'on soit homme ou femme, se classent au deuxième rang au chapitre de la fréquence. Les plaintes relatives à la capacité se classent au troisième rang. Elles concernent, elles aussi, tant les hommes que les femmes, tout comme les plaintes classées dans la catégorie « Autres ». Hommes et femmes font également face à des problèmes de discrimination fondée sur l'origine, l'incapacité et l'appartenance. Il ne s'agit pas ici de créer une hiérarchie de la discrimination, mais plutôt de souligner que les domaines faisant l'objet de plaintes donnent des indications précises sur les gens, la conscience publique et l'exercice des droits. Les habitants de la Nouvelle-Écosse subissent de la discrimination, et cela nous indique les domaines où nous devons améliorer nos rapports mutuels dans la vie quotidienne. » (Cassin 2004, p. 12) [traduction]

Lorsque l'on examine les plaintes par rapport à la répartition de la population (Figure 5) selon des catégories générales – sexe, déficience et origine (minorité visible) –, on constate une tendance vers l'iniquité.

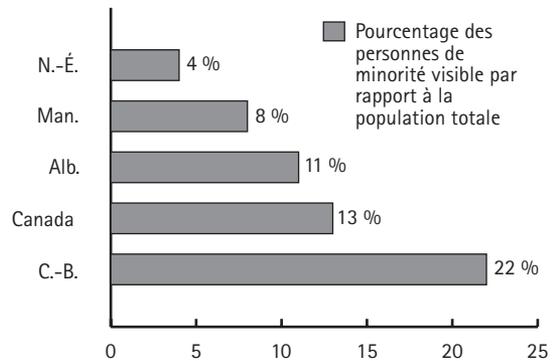
FIGURE 5
Bilan en matière de droits de la personne



Source : Recensement de 2001 et rapports annuels de la Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse.

Plus précisément, même si les minorités visibles ne représentent que 4 % de la population de la Nouvelle-Écosse, elles sont à l'origine de 22 % des plaintes relatives aux droits de la personne. La population de la Nouvelle-Écosse compte relativement peu de minorités visibles.

FIGURE 6
Minorités visibles



Source : Recensement de 2001.

L'objet des plaintes présentées à la Commission des droits de la personne est aussi important que l'identité de leurs auteurs. La plupart des plaintes (78,2 %) concernent l'emploi⁸, ce qui fait des droits de la personne un enjeu économique aussi bien que social pour les habitants d'Halifax.

Les données tirées des plaintes relatives aux droits de la personne ainsi que du Recensement nous présentent Halifax comme une ville en croissance qui jouit présentement d'une certaine prospérité économique. Parallèlement, ces données montrent des tendances vers la marginalisation et l'iniquité, en particulier pour ce qui est des minorités visibles et des immigrants. En réalité, les mêmes mécanismes qui marginalisent les femmes, les minorités visibles, les Autochtones et les personnes handicapées marginalisent également les immigrants. Cette situation incite les immigrants appartenant aux minorités visibles à déménager vers milieux plus diversifiés où ils auront accès à une qualité de vie et à un travail leur conviennent mieux.

Les enjeux touchant à l'équité et l'inclusion, qui touchent l'ensemble du Canada, sont d'autant plus pertinents dans le cas d'Halifax. Il est évident que la ville sera en concurrence avec d'autres pour attirer de la main-d'œuvre, et son bilan actuel en matière d'immigration et de droits de la personne laisse prévoir un déclin de sa vitalité et de sa prospérité. C'est pourquoi la politique et les programmes du gouvernement qui visent l'équité sont opportuns et significatifs pour Halifax.

Équité en matière d'emploi

La démocratie canadienne compte un certain nombre de dispositions législatives soutenant l'équité, notamment la *Charte des droits et libertés*, la législation sur les droits de la personne et les commissions responsables de son application à l'échelle nationale et dans les provinces et les territoires, ainsi que les programmes d'action affirmative comme l'*Équité en matière d'emploi* (ÉE).

L'ÉE est une approche stratégique visant à favoriser la création d'une main-d'œuvre nationale « à l'image du Canada » et, en particulier, qui soit représentative des groupes de population désignés. En plus du programme destiné aux ministères fédéraux, il existe deux initiatives d'équité en matière d'emploi du gouvernement du Canada : le Programme légiféré d'équité en matière d'emploi (PLEME) pour les organismes sous réglementation fédérale et le Programme de contrats fédéraux (PCF) pour les entreprises qui font affaire avec le gouvernement. Ces programmes exigent que les organisations procèdent à un recensement des effectifs, diversifient leur main-d'œuvre en proportion de la population de groupes désignés présentée par Statistique Canada, examinent leurs systèmes d'emploi et nomment un agent d'équité en emploi.

Comme nous l'avons mentionné précédemment, il importe d'intégrer les minorités visibles et les personnes d'origine autochtone dans la population active et ce, pour des raisons qui dépassent les simples aspirations d'équité sociale. Reconnaisant l'importance pour les minorités visibles et les Autochtones d'accéder à des expériences professionnelles de qualité, et reconnaissant les obstacles à l'avancement auxquelles ces personnes sont confrontées, RHDCC/Travail a mis sur pied une stratégie « milieu de travail sans racisme ». Ce programme comprend des activités de consultation, de sensibilisation et de recherche.

Nous présentons ici la recherche effectuée à Halifax entre janvier et mars 2006, portant sur l'équité en matière d'emploi, la race et les organisations. Cette recherche a été sous-traitée par RHDCC/Travail et parrainée par le Centre d'excellence Metropolis de l'Atlantique⁹.

Modèle de recherche

Le modèle de recherche se fonde sur les travaux en sociologie effectués par Dorothy E. Smith (1990, 2004, 2006). Dans le cadre de son travail sur l'ethnographie institutionnelle, cette dernière

recommande un examen empirique des relations qui existent entre les gens, qui tient compte des pratiques institutionnelles de médiation intégrées dans les textes, de la création d'une conscience sociale, et des méthodes indirectes d'acquisition du savoir.

Selon notre modèle, les entrevues et les consultations représentent des occasions d'examiner en détail l'équité en matière d'emploi et de survoler les aspects suivants :

- La façon dont le PLEME et le PCF s'intègrent dans les organisations et influent sur celles-ci;
- La façon dont les « dirigeants » comprennent le PLEME et le PCF et en font l'expérience;
- Les défis et innovations pour les organisations ayant mis en œuvre le PLEME et le PCF suite à leur expérience relative à l'ÉE;
- La façon dont les syndicats participent à l'ÉE et, de façon plus générale, les programmes qu'ils ont instaurés ayant trait à l'inclusion sociale.

Les entrevues et les consultations réalisées ne sont pas traitées comme un sondage, et les données qui en résultent ne sont pas discutées en termes de généralisations. Plutôt, les entrevues et les consultations sont examinées du point de vue de ce qu'elles peuvent nous indiquer concernant l'expérience et la pratique des participants - employeurs, syndicats ou particuliers - relativement à l'ÉE.

Recherche sur le terrain

La recherche sur le terrain consiste en entrevues et en une consultation d'une demi-journée. Nous avons mené douze entrevues, dont neuf auprès d'employeurs recrutés parmi les organisations visées par le PLEME et le PCF, et trois auprès de dirigeants syndicaux dont les syndicats ont des conventions collectives avec ces deux organisations. La séance d'engagement a réuni des personnes provenant de différentes organisations et possédant des expériences diverses. Beaucoup étaient des spécialistes de l'équité et des droits de la personne.

Conclusions préliminaires

Conséquences de la difficulté d'obtenir des entrevues

La plupart des entreprises et des organisations auxquelles nous nous sommes adressées ont refusé de participer à l'entrevue. Ce refus

s'explique en partie par le court délai imposé. Toutefois, le thème de l'ÉE en général et celui de la race en particulier semblent constituer les principaux motifs du refus. En effet, la race est une question de nature délicate parmi les employeurs d'Halifax et l'équité en matière d'emploi n'est pas une priorité pour ceux qui ont refusé l'entrevue.

Résultats des entrevues¹⁰

Dans le Sommaire, nous avons mentionné trois modèles de mise en œuvre de l'ÉE : conformité, reformulation et engagement.

FIGURE 7

Conformité

- Décompte et compte rendu
 - Embauche des professionnels des RH
 - Augmentation l'effectif
- Équité = Conformité

Dans ce modèle, les employeurs mettent l'accent sur le respect des conditions imposées par la loi et les règlements. Ils comptent et rendent compte, embauchent des professionnels des ressources humaines (RH) chargés de l'équité en matière d'emploi et s'efforcent d'augmenter l'effectif conformément aux exigences. Pour eux, l'équité est synonyme de conformité (à l'obligation contractuelle) et, à cet égard, elle correspond au respect d'exigences contractuelles.

FIGURE 8

Reformulation

- Engagement envers l'ÉE
 - Gestion professionnelle en RH
 - Aucune discussion sur la race
 - Accent sur le milieu de travail sain
 - Langage neutre
- Équité = Reformulation

Dans ce modèle, les organisations font preuve d'un solide engagement de principe envers l'ÉE et ont des énoncés de principe en la matière. Elles intègrent l'ÉE dans la gestion déjà professionnalisée des ressources humaines. Elles affirment qu'elles ne discutent pas de questions raciales mais qu'elles se concentrent sur la création d'un milieu de travail sain et

préconisent un langage neutre. Ici, l'équité est synonyme de reformulation des questions d'iniquité, de sorte à élaborer un langage neutre, qui vise à favoriser l'inclusion.

FIGURE 9

Engagement

- Leadership
 - Idées sur « ce qui est bien » ou « ce qui est bon pour l'entreprise »
 - Augmentation l'effectif
 - Mandat des professionnels des RH
 - Innovation
- Équité = Engagement

Le modèle d'engagement bénéficie généralement d'un vaste appui au sein des organisations qui l'adopte. L'ÉE est motivée par des valeurs concrètes et par l'éthique. Même si ce modèle met l'accent sur l'accroissement de l'effectif, il attribue d'importantes aux spécialistes des RH et démontre beaucoup d'innovation. Ici, l'équité est synonyme d'engagement envers l'esprit de la législation et de la politique sur l'équité en matière d'emploi.

Résultats de la consultation

La consultation a permis d'obtenir des commentaires variés sur la recherche et l'expérience des participants. Les principales conclusions sont les suivantes : les employés faisant partie des minorités visibles sont couramment victimes de racisme au travail; les victimes de racisme enregistrent rarement des plaintes car elles craignent qu'on n'y donne pas suite; les données sur la conformité doivent être examinées en fonction de l'expérience des employés; et « les mentalités et les attitudes » constituent d'énormes obstacles au progrès. Les participants à la consultation sont d'avis qu'au nombre des tâches essentielles à accomplir, figurent un examen minutieux de l'embauche et l'élargissement de la capacité organisationnelle. Ils ont également signalé que le roulement des professionnels des RH et le ressentiment des employés, l'incompréhension et les conflits constituent d'énormes facteurs de limitation des progrès. L'Agence du revenu du Canada et le Pier 21 sont dotés de modèles dynamiques et novateurs.

Analyse : Conséquences des modèles de mise en œuvre de l'équité

D'après les différents modèles d'équité qui nous ont décrit les employeurs, on peut s'attendre à une gamme de résultats.

FIGURE 10

Conséquences de la reformulation

- Gestion des RH très professionnelle
 - Habiletés limitées à travailler dans un contexte racialisé
 - Expériences non décrites
 - Apprentissage organisationnel limité
- La race demeure une question délicate

L'approche de la reformulation est complexe et de longue durée. Elle vise implicitement un fondement organisationnel neutre pour l'ÉE. Nous sommes d'avis qu'à ce stade-ci, les résultats globaux de l'approche de la reformulation, du point de vue de la race, représentent au minimum un problème pour les employés de couleur. La difficulté réside dans le fait qu'elle ne propose pas un langage permettant de traduire l'expérience de l'iniquité. La race demeure un sujet inexploré et donc une question de nature délicate. La force de cette approche réside dans le fait qu'elle vise des pratiques ordinaires d'inclusion organisationnelle.

FIGURE 11

Conséquences de la conformité

- Supposition de la neutralité des employés
 - Supposition d'une culture organisationnelle
 - Ouverture à l'apprentissage organisationnel
- Problème de l'entreprise

Le modèle de la conformité se fonde sur le principe de la neutralité des travailleurs et de la complexité de la culture organisationnelle. Même si l'adoption de l'ÉE ouvre l'organisation à l'apprentissage, elle n'est pas considérée comme faisant partie de l'activité principale de celle-ci. Le problème soulevé par cette approche est le fait que selon les autres recherches effectuées, l'ÉE remet en question les normes en milieu de travail¹¹.

FIGURE 12

Conséquences de l'engagement

- Augmentation de la capacité
 - Recherche de l'apprentissage organisationnel
 - Professionnalisation accrue des RH
- Apprentissage, innovation et défis

C'est dans le modèle de l'engagement que l'amélioration de la capacité organisationnelle et de l'innovation est la plus marquée. Ce modèle offre des avantages considérables sur les plans de l'innovation et de l'apprentissage. Il présente également des défis.

Dans l'ensemble, les approches fondées sur la reformulation préconisent l'adoption d'un langage neutre, et l'absence de discussions sur la race et sur les programmes appuyant le respect et la santé en milieu de travail. Les approches fondées sur la conformité mettent l'accent sur l'effectif et la professionnalisation des RH. Quant aux approches fondées sur l'engagement, elles se concentrent sur le leadership, les compétences et l'innovation.

Conclusion

Tous les modèles ont leurs avantages et apportent leur contribution. La reformulation est restrictive parce qu'elle tient pour acquis, plus qu'elle ne favorise, l'harmonie raciale et l'équité. La race demeure une question de nature délicate. Les approches fondées sur la conformité empêchent l'équité de faire partie des activités courantes de l'organisation. L'engagement favorise l'apprentissage et les innovations; elle peut mener à une augmentation temporaire du nombre de plaintes, à mesure que les gens s'approprient l'espace et l'assurance nécessaires pour parler de leur expérience.

Dans le cas d'Halifax, il est évident que l'ÉE apporte des changements dans le domaine de l'équité, ce qui est hautement souhaitable pour la ville.

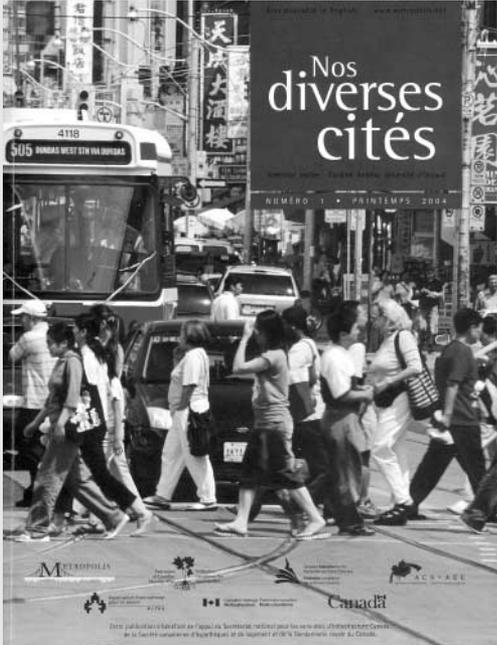
À propos des auteures

MARGUERITE CASSIN est professeure adjointe à l'école d'administration publique de la Dalhousie University et se spécialise dans l'étude de l'équité et de l'organisation sociale fondée sur le savoir.

ANN DIVINE est gestionnaire des ressources humaines, spécialiste en développement du leadership en équité et inclusion, et membre du conseil d'administration de l'Association métropolitaine pour l'établissement des immigrants, et du Newcomers Services Program du YMCA.

Notes

- ¹ Richard Florida, *The Rise of the Creative Class: And How It's Transforming Work, Leisure Community and Everyday Life*, New York, Basic Books, 2002. À l'opposé, l'exclusion et l'oppression entraînent l'absence de vitalité, comme l'indique le classement des villes présenté par M. Florida. Voir le classement en ligne à l'adresse <http://www.washingtonmonthly.com/features/2001/0205.florida.html>
- ² *L'avantage de la diversité : l'économie du Canada au XXI^e siècle* (RBC Groupe financier, 20 octobre 2005).
- ³ John Porter, *The Vertical Mosaic: An Analysis of Social Class and Power in Canada*, Toronto, University of Toronto Press, 1965.
- ⁴ Les figures et l'analyse des données de recensement ont été préparées par Tamara Krawchenko, MPA, 2005, maintenant analyste du marché du travail au ministère de l'Éducation de la Nouvelle-Écosse.
- ⁵ *L'avantage de la diversité : l'économie du Canada au XXI^e siècle* (RBC Groupe financier, 20 octobre 2005).
- ⁶ A. Marguerite Cassin, *Trends in Creating Quality of Life in Nova Scotia: Human Rights in Community, Workplace and Governance*, Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse, 2004.
- ⁷ Source : Rapports annuels, Commission des droits de la personne de la Nouvelle-Écosse. Les données ont été classées et présentées par Andrea Howard (MPA, 2004), qui travaille maintenant pour le gouvernement du Canada.
- ⁸ A. Marguerite Cassin et Mary Kilfoil, « Brief to Nova Scotia Consultation on Immigration », 2004.
- ⁹ Ces travaux sont tirés de notre rapport, A. Marguerite Cassin et Ann Divine, *Employment Equity Initiatives in Race and Inclusion: Progress, Culture and Change in Halifax LEEP and FCP*, Halifax, Centre d'excellence Metropolis de l'Atlantique, 2006.
- ¹⁰ Le détail des entrevues est présenté dans notre rapport.
- ¹¹ A. Marguerite Cassin, *The Revolving Door of Equity*. À paraître.



Nos diverses cités /
Our Diverse Cities

Le premier numéro de *Nos diverses cités* a été distribué à plus de 30 000 décideurs, chercheurs et organisations non gouvernementales. Il fait également partie du matériel de cours prévu pour divers domaines d'études (anthropologie, architecture, géographie, études politiques, travail social, sociologie et études urbaines) dans plusieurs universités. Il en reste quelques exemplaires. Pour obtenir des exemplaires en français ou en anglais, veuillez communiquer avec les responsables de Metropolis à l'adresse canada@metropolis.net.

Sherbrooke est devenue la première ville à se doter d'une Politique d'accueil et d'intégration des personnes immigrantes. Elle est le fruit de plusieurs mois de consultation et de concertation entre les divers acteurs locaux qui participent à l'accueil et à l'intégration des nouveaux arrivants. Elle a permis à Sherbrooke de se fixer des objectifs, de préciser sa vision et de se donner une mission afin de mieux répondre aux besoins des citoyens immigrants et non immigrants.

Sherbrooke : de multiples acteurs vers la compréhension interculturelle ?

MICHÈLE VATZ LAAROUSSI, ÉRIC QUIMPER, et ISABELLE DRAINVILLE
Université de Sherbrooke

Une ville et une diversité en transformation

Au cours des dernières années, la politique de régionalisation du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles du Québec a contribué au développement de nouveaux pôles d'immigration, à l'extérieur de la région métropolitaine de Montréal. La ville de Sherbrooke a représenté un de ces nouveaux pôles d'attraction, ce qui a considérablement changé le visage de la ville et son rapport à la diversité.

Sherbrooke et sa région ont toujours été confrontées à la diversité culturelle. Historiquement, la région a été caractérisée par une dualité linguistique entre francophones et anglophones qui amena les citoyens à s'identifier à l'une ou à l'autre des communautés. Au cours du 20^e siècle, des immigrants des États-Unis et d'Europe de l'Ouest sont venus s'établir dans les Cantons de l'Est et à Sherbrooke, ce qui a contribué à diversifier la population. Après l'arrivée des « boat people » des années 1970, c'est au début des années 1990 que les flux migratoires commencèrent à se multiplier et dès lors, des immigrants provenant d'Afrique de l'Ouest, d'Afrique du Nord, du Moyen et Proche-Orient, des Caraïbes et d'Amérique latine sont venus s'établir à

Sherbrooke. Cette diversification culturelle a influencé les actions locales et municipales au cours des dernières années.

Nous dresserons ici un portrait de la ville de Sherbrooke, notamment en ce qui a trait aux pratiques municipales de la gestion de la diversité, des acteurs associatifs en interaction et des perspectives des acteurs locaux de diverses origines quant à la dynamique de la compréhension interculturelle telle que vécue localement. Notons que nous parlons de « pratiques municipales de gestion de la diversité ethnique et culturelle », ce qui permet d'approcher de manière originale ces politiques locales liées à l'immigration et à la diversité, en nous référant à cinq éléments clés, pour saisir la position d'une localité et de ses acteurs face à la diversité : 1) les structures politiques, consultatives et administratives implantées par les municipalités en ce qui concerne la diversité; 2) les projets, actions, programmes, services et politiques proposés face à la diversité ethnique et culturelle; 3) les processus de concertation et de partenariat mis en œuvre entre divers acteurs locaux dont les acteurs municipaux et les administrations locales; et 4) les représentations des principaux acteurs en ce qui concerne la

diversité, l'intégration et le développement local; 5) la perception des effets de ces politiques, pratiques et stratégies municipales par les acteurs des minorités ethniques, religieuses et culturelles de ces localités.

Pour ce qui est des trois premiers éléments, nous effectuerons une description des données issues de plusieurs recherches (Vatz Laaroussi, 2004, 2006), dont une en cours portant sur les pratiques municipales de gestion de la diversité (Vatz Laaroussi, Belkhodja, Poirier, Gallant, Garcea : CRSH, multiculturalisme). En ce qui a trait aux deux derniers éléments, nous nous référerons à une étude menée récemment sur la compréhension interculturelle à Sherbrooke et dans d'autres localités du Québec et du Nouveau-Brunswick (Vatz Laaroussi et coll., 2005), et nous tenterons de saisir comment peut se construire une compréhension favorisant un climat social interculturel harmonieux.

Bref portrait de la diversité à Sherbrooke

Selon les données de 2005, la population de la ville de Sherbrooke est de 147 426 habitants dont environ 5 % sont des immigrants et réfugiés. La population immigrante de Sherbrooke représente plus de 1 % de la population immigrante totale du Québec; le gouvernement provincial et l'administration locale souhaiteraient voir que ce pourcentage augmente dans les années venir.

La population immigrante à Sherbrooke a augmenté et s'est considérablement diversifiée au cours des dernières années. En 2001, 27,3 % de la population immigrante provenait de l'Afrique; les autres continents d'origine étant l'Asie, l'Amérique (plus de 25 %) et l'Europe (21,6 %). Ainsi les minorités visibles constituaient près de 3 % de la population de Sherbrooke et 39 % de la population immigrante de la ville. Elles étaient représentées par divers groupes dont les principaux sont les Noirs et les Latino-américains, qui comptaient chacun au-dessus de 1 000 membres, suivis des Arabes avec plus de 400 représentants. Sur les 6 295 personnes immigrantes recensées à Sherbrooke en 2001, 2 985 sont arrivées avant 1991, et 3 310 entre 1991 et 2001, et ce nombre a été en constante croissance au cours des cinq dernières années (environ 1 300 arrivées par an depuis 2003). Notons aussi l'arrivée des Maghrébins, depuis la fin des années 1990 et plus encore durant les cinq dernières années; les immigrants en provenance du Maroc représentent le deuxième groupe en

importance au Québec, tandis que ceux de l'Algérie représentent le troisième. Sherbrooke a été la première ou la deuxième destination d'une part représentative de ces nouveaux arrivants. Depuis 2000, on a également assisté à une arrivée massive de réfugiés colombiens (actuellement plus de 1 000 à Sherbrooke) et de réfugiés et immigrants de la région des Grands Lacs d'Afrique (dont le nombre continue d'augmenter régulièrement), ainsi qu'à une nouvelle vague d'immigrants indépendants en provenance d'Argentine.

Au Québec, les principales catégories d'admission des immigrants ciblés par le gouvernement provincial sont, en ordre d'importance, les immigrants indépendants, les immigrants pour réunification familiale et les réfugiés. À Sherbrooke, le nombre relatif de nouveaux arrivants est inversé, les réfugiés constituant la catégorie la plus nombreuse entre 1998 et 2003. Cependant, suivant la volonté du gouvernement du Québec, le nombre d'immigrants indépendants a considérablement augmenté depuis 1999, et davantage encore depuis 2003. On note cependant un très petit nombre de gens d'affaires parmi ces nouveaux arrivants. Par ailleurs, on constate que près de 75 % des personnes immigrantes sont âgées de moins de 50 ans. Ce sont donc majoritairement des jeunes adultes actifs, hommes et femmes, accompagnés de leurs jeunes enfants, qui viennent s'établir à Sherbrooke.

Enfin, une forte majorité de personnes immigrantes et réfugiées installées à Sherbrooke sont très scolarisées et sont des professionnels qualifiés dans leurs domaines respectifs. Par ailleurs, ayant vécu depuis les années 1970 la fermeture progressive de ses entreprises textiles, Sherbrooke est devenue une ville de services et une ville universitaire (plus de 20 000 étudiants à l'Université de Sherbrooke par année), et mise sur le développement de certaines entreprises de technologies de pointe. Notons qu'au cours des cinq dernières années, plusieurs entreprises moyennes employant du personnel qualifié en ingénierie ainsi que du personnel non qualifié ont dû fermer leurs portes, menant au licenciement de nombreux employés. Le taux de chômage est d'ailleurs en hausse et plus élevé que la moyenne québécoise (taux d'assistance emploi : 9,5 % en 2005). Comme dans de nombreuses régions du Québec, l'Estrie affiche un taux de migration interprovinciale négatif (-157 habitants en 2005) et la ville de Sherbrooke compte une population vieillissante (plus de 20 % de la population est

Une société qui fonde son développement sur l'établissement de familles immigrantes, entre autres, devrait s'assurer que des mesures sont en place pour sensibiliser la population à la réalité du processus migratoire et aux enjeux futurs de l'immigration pour le Québec.

âgée de 65 ans ou plus). Ainsi, si le contexte local est dynamique sur le plan universitaire et de la diversité culturelle, il est plutôt morose sur le plan économique et démographique.

La mobilisation des acteurs municipaux autour de l'accueil et de l'intégration

La mobilisation de l'ensemble des acteurs locaux autour de la diversité s'est articulée principalement autour des stratégies d'accueil et d'intégration des nouveaux arrivants. Ainsi, plusieurs organismes communautaires ethniques et multiethniques ont vu le jour avec le mandat de favoriser leur intégration sociale et socioéconomique.

Au cours des dernières années, dans le cadre de la décentralisation des pouvoirs en matière d'immigration vers les régions du Québec, plusieurs ententes spécifiques ont été signées entre le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles et certaines régions et villes, dont Sherbrooke. C'est ainsi qu'en 2004 Sherbrooke est devenue la première ville à se doter d'une Politique d'accueil et d'intégration des personnes immigrantes. Cette politique est le fruit de plusieurs mois de consultation et de concertation entre les divers acteurs locaux qui participent à l'accueil et à l'intégration des nouveaux arrivants. Elle a permis à Sherbrooke de se fixer des objectifs, de préciser sa vision et de se donner une mission afin de mieux répondre aux besoins des citoyens immigrants et non immigrants. Les buts visés par cette Politique municipale sont de :

« Doter le conseil municipal et l'administration d'un outil permettant d'avoir une intervention plus intégrée dans le domaine de l'immigration; Exercer un leadership pour favoriser chez sa population immigrante l'exercice et la jouissance d'une citoyenneté pleine et entière; Développer la capacité du milieu sherbrookoise à accueillir, à intégrer et à retenir les personnes immigrantes; Préparer la population sherbrookoise à vivre dans une société plus hétérogène et l'accompagner dans cette évolution. »

Ainsi la Ville de Sherbrooke veut « attirer, accueillir et intégrer les personnes immigrantes en reconnaissant la richesse issue de la diversité ethnoculturelle et en faisant la promotion auprès de sa population. Il s'agit de construire un milieu de vie où les échanges interculturels sont harmonieux et où les citoyens de toutes origines s'enrichissent mutuellement ».

Pour mettre en œuvre cette vision, la ville s'est donné pour mission « d'assurer l'accessibilité à ses services, à ses emplois et aux différentes sphères de la vie municipale aux citoyens de toutes les origines et de favoriser le développement d'un sentiment d'appartenance à la communauté sherbrookoise et ce, en collaboration avec les différents acteurs concernés ».

Cette mission doit donc se déployer sur quatre principaux axes d'intervention : « favoriser l'accès aux services municipaux à tous les citoyens issus de l'immigration; encourager la représentativité des personnes immigrantes dans tous les secteurs d'activité municipale; favoriser le rapprochement interculturel et développer le partenariat ».

Cette Politique se veut globale et vise à mobiliser tous les acteurs locaux dans une démarche de sensibilisation et d'ouverture à la diversité ethnique et culturelle. Notons cependant que le plan d'action pour la concrétisation de cette politique tarde à venir (première présentation prévue pour mai 2006 et consultation pour le plan en 2007-2009) et que deux ans après sa publicisation, elle est reléve toujours davantage du souhait que de la réalité.

La vie associative et la participation citoyenne

Parallèlement à la diversification de la population sherbrookoise et à la signature d'ententes de nouvelles ententes, on a assisté à Sherbrooke à l'émergence de nombreux groupes communautaires interculturels et culturels. Citons notamment la présence du Service d'aide aux néo-Canadiens (SANC), qui compte un grand nombre de bénévoles et est en mesure d'offrir les services d'une cinquantaine d'interprètes. Créée il y a plus de 50 ans, cette organisation témoigne de l'intérêt que porte la

communauté locale envers l'immigration. Il emploie aujourd'hui plusieurs intervenants et comporte un secteur dédié à l'employabilité des immigrants. Si plusieurs intervenants y sont hispanophones, le conseil d'administration en reste très québécois.

En outre, depuis le début des années 1990 sont apparues une dizaine d'associations multiethniques, dont les conseils d'administration et les membres sont majoritairement immigrants. Ces associations se partagent les domaines de la défense des droits, de l'accompagnement vers l'emploi, de l'entraide, et de l'intégration sociale et culturelle. Certaines d'entre elles sont dédiées à des segments spécifiques de la population, comme les réfugiés, les familles ou les femmes. On compte par ailleurs plusieurs associations ethniques, dont le nombre fluctue selon la période. Parmi les plus dynamiques de ces associations, on compte l'association serbe et l'association afghane ismaélite, qui sont aussi les plus anciennes de la nouvelle vague migrante. Parmi les plus récentes, nommons les associations de la communauté colombienne et de la communauté argentine, dans lesquelles les nouveaux arrivants sont très investis. Enfin, certaines associations regroupent plusieurs communautés ethniques, comme la communauté afrocanadienne par exemple. Il importe de noter également la présence de groupes religieux qui font partie de plusieurs communautés ethniques et culturelles : les églises chrétiennes orthodoxes, les groupes évangélistes, l'Association des étudiants musulmans de l'Université de Sherbrooke, l'Institut du monde arabe et musulman ou l'Association culturelle islamique de l'Estrie.

D'autres organismes communautaires ont également un mandat touchant au domaine interculturel et peuvent avoir un membre chargé de représenter les communautés culturelles (p. ex., organisme pour le travail de rue, organisme pour les jeunes familles, organismes de quartier, organismes pour les femmes). Il y a donc là une multiplicité d'espaces dans lesquels les acteurs immigrants peuvent participer, afin de s'entraider et de se retrouver. Cependant, notons que ces organismes demeurent dans la sphère sociale et n'assurent pas ou très peu de représentation politique des immigrants. C'est là que la frontière se dessine au sein de l'espace public entre un monde associatif qui marque la diversité culturelle, un monde politique où se prennent les décisions et un monde de l'intervention, tous deux encore éminemment homogènes.

Notons le lancement, peut être pour tenter de combler cet espace, d'une Table de concertation des organismes en interculturel de l'Estrie à l'automne 2005 sous l'impulsion d'un organisme communautaire interculturel (Rencontre interculturelle des familles de l'Estrie).

Climat social et compréhension interculturelle à Sherbrooke

Mais qu'en est-il du climat social et de la compréhension interculturelle tels que vécus par les acteurs locaux, d'origine locale et immigrante ? À Sherbrooke, la compréhension interculturelle trouve une signification commune chez les deux groupes. Elle consiste en une reconnaissance et un respect mutuel tant des différences que des ressemblances au chapitre des valeurs, des principes et des comportements de chacun. Une telle reconnaissance nécessite certains éléments essentiels, dont l'ouverture d'esprit, la curiosité, la tolérance, le temps, l'humour et la capacité de relativiser ses propres valeurs de référence. S'il s'agit d'une responsabilité partagée par les membres de la société d'accueil et par les membres de la communauté immigrante, il apparaît toutefois qu'en général, les acteurs locaux jugent que cette responsabilité relève en premier lieu des immigrants, et en deuxième lieu de la société d'accueil. À l'inverse, selon les personnes immigrantes, les efforts doivent d'abord être déployés par la société d'accueil, et ensuite par les immigrants.

Depuis les quinze dernières années, Sherbrooke a atteint une masse critique en matière d'immigration. Plusieurs services ont été créés et se sont développés au fil des ans, tentant de répondre le mieux possible aux besoins des immigrants, notamment à ceux des populations réfugiées qui sont arrivées plus récemment. En 2004, la politique municipale d'accueil et d'intégration des personnes immigrantes est venue se joindre aux initiatives locales déjà existantes. Progressivement, les rapports entre la population immigrante et la société d'accueil se sont érigés principalement à l'intérieur des structures organisationnelles qui encadrent les services. La compréhension interculturelle est plus intensément vécue et perçue entre les groupes qu'entre d'individus. Dans leur discours, les acteurs locaux font référence aux facteurs d'incompréhension interculturelle en les attribuant davantage à l'appartenance culturelle des personnes immigrantes qu'à la personnalité même des individus.

Comme le bassin d'immigrants est assez vaste, la notion de communauté culturelle est bien établie et sert de balise à la symbolisation collective qu'on se fait des personnes immigrantes. On peut parler de la communauté colombienne, marocaine, de gens d'ex-Yougoslavie, etc. De plus, plusieurs festivals culturels ont vu le jour ces dernières années à Sherbrooke; ce sont de belles initiatives qui mettent en valeur la culture des personnes immigrantes et visent sans doute le rapprochement des communautés. Nommons à titre d'exemple le Festival des traditions du monde qui chaque année attire de plus en plus de participants. Ce type d'activité souligne la culture au sens folklorique du terme et peut être un excellent point de départ pour découvrir « l'autre ». Selon les nouveaux arrivants toutefois, il n'engendre pas de dialogue véritable entre les communautés ni entre les individus car il tend à objectiver la culture de l'autre sans pour autant tenter d'en identifier et d'en comprendre la dynamique fondamentale. Sans pousser l'initiative plus loin, le mouvement vers une réelle compréhension interculturelle risque fort d'être stérile. Si ce genre d'événement a bien sa place à Sherbrooke, la création de nouveaux espaces où pourra s'ériger un réel dialogue s'avère nécessaire pour que puisse se développer la compréhension interculturelle. Et malgré les efforts mis de l'avant par les diverses instances et par les organismes locaux dont la municipalité, cet espace de dialogue interindividuel et intercommunautaire – où existe la reconnaissance mutuelle – reste encore à structurer et à soutenir.

Les acteurs locaux en sont parfaitement conscients et ont la volonté de savoir ce que les immigrants attendent d'eux, quel type de collaboration et d'engagement ils désirent. Ils sont aussi conscients qu'une volonté politique doit être présente et proactive pour qu'il puisse y avoir une meilleure concertation dans la prestation et le développement de nouveaux services pour les personnes immigrante. Mais on note aussi la difficulté de passer d'une volonté politique à une réelle place faite à la diversité ethnique, culturelle et religieuse à Sherbrooke.

Développer la sensibilisation et l'éducation interculturelles

Les personnes immigrantes sont conscientes des enjeux de l'immigration au Québec, ainsi que du fait que les acteurs locaux n'ont pas toujours les moyens de leurs ambitions. Elles

sont toutefois d'avis que de façon générale, il existe des carences au chapitre de l'éducation à l'interculturalité au Québec. Une société qui fonde son développement sur l'établissement de familles immigrantes, entre autres, doit s'assurer que des mesures sont en place pour sensibiliser la population à la réalité du processus migratoire et aux enjeux futurs de l'immigration pour le Québec.

L'école représente un lieu propice à l'apprentissage de l'interculturalité. Toutefois, une telle éducation collective nécessiterait d'abord une sensibilisation accrue de l'ensemble de la population ainsi qu'une formation spécialisée à l'intention des intervenants qui travaillent avec les personnes immigrantes afin que leurs actions répondent plus adéquatement au parcours et aux difficultés spécifiques de ces derniers.

Les médias sont aussi pointés du doigt comme ayant une grande part de responsabilité en ce qui a trait à la sensibilisation citoyenne à l'interculturalité. Et si depuis quelques années, les immigrants figurent plus souvent dans les journaux locaux, les articles dans lesquels ils apparaissent portent généralement sur leurs spécificités et leurs difficultés, plutôt que sur leur implication citoyenne ou leur participation à la vie locale. C'est un ensemble de mesures de sensibilisation et d'éducation collective interculturelle qui doit être développé si Sherbrooke veut relever le défi de l'accueil et de la rétention des nouveaux arrivants mais aussi celui d'instaurer un modèle harmonieux de diversité ethnique, culturelle et religieuse.

Références

- VATZ LAAROUSSI M. (2004). « Immigrants et vie associative dans les régions du Québec », dans Altay Manço, (dir.), *Vie associative migrante*, Éditions L'Harmattan, Paris, Bruxelles.
- . (2006). « Pourquoi un observatoire canadien de l'immigration dans les zones à faible densité d'immigrants ? », dans Hélène Destrempe et Joe Ruggeri, (dir.), *Rendez-vous immigration 2004*, Policy Studies Centre, Centre Metropolis Atlantique, Université du Nouveau-Brunswick, Fredericton.
- VATZ LAAROUSSI M., C. BELKHODJA, N. GALLANT, et N. BACCOUCHE. « L'immigration dans des milieux dits homogènes au Canada : l'analyse de la compréhension interculturelle à Sherbrooke et Lac Mégantic au Québec et à Moncton et St Jean au Nouveau-Brunswick », Rapport CRSH, Sherbrooke, septembre 2005.

Une recherche sur les étudiants sino-américains et américano-coréens a montré que ceux dont la famille adoptive prône l'acculturation, définie comme « l'adaptation à la culture dominante tout en préservant sa propre langue et sa propre culture », obtiennent de meilleurs résultats académiques que ceux dont la famille adoptive impose l'assimilation, c'est-à-dire l'adoption des valeurs et du style de vie de la culture dominante (Lee, 2002, p. 220).

Les familles composées d'enfants asiatiques adoptés et de parents de race blanche : les problématiques de la race, du racisme et de l'identité raciale

LYNN GIDLICK

Centre canadien de politiques alternatives

SONYA CORBIN

Dwyer Sir Wilfred Grenfell College, Memorial University of Newfoundland

Adoptions transraciales internationales à la hausse

Au cours de la dernière décennie, les Canadiens ont adopté 21 973 enfants provenant de l'étranger. Plus de 60 % de ces enfants étaient originaires de l'Asie de l'Est, de l'Asie du Sud-Est et de l'Asie du Sud, la Chine étant la source principale (Conseil d'adoption du Canada, 2005).

La Chine est aussi le pays d'origine du plus grand nombre d'immigrants adultes nouvellement installés au Canada. À l'exception des réfugiés parrainés par le gouvernement et des candidats des provinces, les nouveaux arrivants adultes au Canada sont libres de choisir l'endroit où ils souhaitent demeurer et ils ont choisi massivement les trois villes canadiennes de premier rang que sont Vancouver, Montréal ou Toronto (Krahn, 2003, p. 1).

Cependant, la vaste majorité des familles qui choisissent d'adopter des enfants de l'étranger vivent en dehors des principaux centres urbains du Canada. En 2004, près de 70 % des familles

qui ont adopté des enfants de l'étranger venaient de collectivités plus petites et beaucoup moins diverses sur le plan culturel que Vancouver, Montréal et Toronto. Aussi, 40 % de tous les enfants adoptés ont trouvé des foyers dans « d'autres régions », comme des villes de troisième rang et des communautés rurales (Conseil d'adoption du Canada, 2005)¹.

La recherche sur les expériences des enfants autochtones élevés à l'extérieur de leur communauté traditionnelle dans des familles

¹ Citoyenneté et Immigration Canada rassemble les statistiques sur les adoptions internationales à partir de régions métropolitaines recensements. Des données de 2004 diffusées le 27 mai 2005 par le Conseil d'adoption du Canada indiquaient que juste au-dessus de 44 % des enfants étrangers adoptés l'ont été par des familles vivant à Montréal, à Vancouver et à Toronto. Un peu moins de 14 % l'ont été par des familles vivant dans des villes de moindre importance comme Québec, Ottawa, Calgary, Hamilton, Edmonton, Gatineau et Winnipeg. Juste un peu plus de 40 % l'ont été par des familles vivant dans des agglomérations plus petites simplement identifiées comme « autres régions » (Conseil d'adoption du Canada, 2005).

adoptives blanches documente les problèmes qui peuvent survenir lorsque des enfants adoptés en dehors de leur race sont élevés par des parents de race blanche et de classe moyenne. Beaucoup de ces enfants ont eu des problèmes d'identité qui ont entraîné nombre de difficultés et de problèmes personnels liés à leur famille adoptive. Ils ont également eu de la difficulté à s'intégrer à la société en général à cause de la discrimination dont ils ont souvent été victimes (Bennet, 2002).

Les expériences de nombreux enfants coréens adoptés en Amérique du Nord au cours des années 1950 ont également confirmé les problèmes qui peuvent survenir lorsque des enfants appartenant à des minorités visibles grandissent dans un environnement presque entièrement de race blanche qui est axé sur l'assimilation. Ces enfants ont subi les préjugés raciaux de leurs camarades d'école, d'étrangers ou même de la parenté de leur famille adoptive, et parce que leurs familles ne pouvaient pas les protéger de ces expériences, ni bien comprendre ou soutenir adéquatement leurs sentiments, beaucoup d'entre eux ont vécu des « crises d'identité » (Bishoff et Rankin, 1997).

L'assimilation a d'autres effets négatifs sur les personnes qui sont d'une race différente de la race dominante. Une recherche sur les étudiants sino-américains et américano-coréens a montré que ceux dont la famille adoptive prône l'acculturation, définie comme « l'adaptation à la culture dominante tout en préservant sa propre langue et sa propre culture », obtiennent de meilleurs résultats académiques que ceux dont la famille adoptive impose l'assimilation, c'est-à-dire l'adoption des valeurs et du style de vie de la culture dominante (Lee, 2002, p. 220).

Les familles ayant adopté des enfants en provenance de Chine ont représenté la « vague » suivante d'adoptions transraciales en Amérique du Nord. Malgré les leçons tirées des difficultés vécues dans le passé à la suite d'adoptions transraciales, c'est toujours un défi pour les familles adoptives canadiennes, en particulier celles qui vivent en dehors des grands centres urbains, d'intégrer la culture chinoise (y compris la langue) ainsi que des stratégies de lutte contre le racisme dans la vie quotidienne.

Comprendre le « privilège d'être Blanc » et le racisme

Les parents adoptifs doivent d'abord aider leurs enfants de couleur à développer une identité raciale et culturelle positive, en les conscientisant

au concept du « privilège d'être Blanc », parce que nombreux sont les Blancs qui n'ont jamais réalisé les avantages qu'il y a à être Blanc. Certaines personnes, sans le savoir, et d'autres, en toute connaissance de cause, sont les cibles de racisme (Frankenberg, 1993; Tatum, 1997).

S'accrocher la notion de « l'amour daltonien », qui fait fi de la couleur, c'est faire abstraction des réalités du racisme institutionnel, sociétal et intériorisé, et cela risque de porter préjudice aux enfants. La réalité est que des parents de race blanche n'ont jamais été la cible de préjugés et de stéréotypes raciaux. Ils doivent donc faire des efforts pour comprendre et anticiper les expériences que leurs enfants subiront à cause du racisme (Steinberg et Hall, 2000, p. 17).

Pour les Canadiens d'origine asiatique, le stéréotype le plus prépondérant est celui de « minorité modèle » – très bons travailleurs, très tranquilles, très intelligents. Bien que ce stéréotype puisse sembler fort positif et bénéfique à première vue, il a des effets négatifs (Lee, 2002; Prasso, 2005; Tatum, 1997). Par exemple, il tend à camoufler les besoins et les problèmes des Asiatiques vivant en Amérique du Nord qui réussissent moins bien, en estompant la réalité du racisme dans leur vie et en les incitant à garder le silence à ce sujet. Comme l'indique Tatum, « [I] n'est pas facile de se découvrir soi-même au milieu de l'invisibilité, du silence et des stéréotypes. » (p. 164) [traduction] Par conséquent, ajoute-t-elle, « si les éducateurs et les parents souhaitent favoriser des résultats psychologiques positifs chez les enfants sous leur garde, qui doivent faire entendre leur voix et affirmer leur identité à l'école et chez eux. Et nous devons mettre fin au racisme qui les rend vulnérables. » (p. 166) [traduction]

Ensemble de services disparates avant et après adoption

Avant toute adoption, qu'elle soit transraciale ou non, toutes les futures familles doivent être « évaluées en tant que foyer d'accueil » pour déterminer leur capacité à élever des enfants. L'importance donnée, lors de ces évaluations, à la difficulté particulière que représente l'adoption d'enfants d'une race différente, varie d'une juridiction à l'autre.

Il apparaît que la plupart des parents et des professionnels reconnaissent quelque peu l'importance de cette question, mais la meilleure façon de reconnaître les problèmes liés à la race et à l'héritage culturel, et aussi le degré

S'accrocher à la notion de « l'amour daltonien », qui fait fi de la couleur, c'est faire abstraction des réalités du racisme institutionnel, sociétal et intériorisé, et cela risque de porter préjudice aux enfants. La réalité est que des parents de race blanche n'ont jamais été la cible de préjugés et de stéréotypes raciaux.

d'attention qui devrait leur être accordé, n'est pas si claire. Comme un universitaire l'a noté « il existe très peu de recherche permettant d'informer parents et universitaires de la portée normale ou moyenne des réflexions, des émotions et des pratiques sur ce point, au sein des familles adoptives » (Rojewski, 2005, p. 134) [traduction]

Des chercheurs aux États-Unis ont développé une échelle qui mesure la compétence culturelle de parents adoptifs transraciaux. Un tel outil pourrait être utilisé pour aider les parents et les personnes évaluant leur aptitude à devenir parents d'un enfant d'une race différente de la leur (Massatti, Vonk et Gregoire, 2004).

La définition de Vonk (2001) de la compétence culturelle a été utilisée comme fondement pour la mise au point de cette échelle de compétence parentale. Elle suggère qu'il existe trois éléments de compétence culturelle autour desquels les parents doivent élaborer des stratégies pour augmenter leurs connaissances et leurs aptitudes : 1) prise de conscience sur le plan racial; 2) planification d'une famille multiculturelle; 3) habiletés en matière de survie (p. 249).

La prise de conscience sur le plan racial fait référence au degré auquel une personne est consciente de la façon dont la race, l'origine ethnique, la culture, la langue et leur pouvoirs afférent influent sur sa vie et celle des autres. Elle inclut également une sensibilisation à la dynamique du racisme, à l'oppression et aux autres formes de discrimination. La planification multiculturelle fait référence à la possibilité donnée à l'enfant adopté de découvrir et de vivre sa culture d'origine. Les habiletés en matière de survie définissent la reconnaissance par les parents de la nécessité de préparer leurs enfants de couleur à faire face au racisme ainsi que de leur capacité à y arriver (Vonk, 2001, p. 249-51).

Certaines agences d'adoption offrent des séminaires ou des ateliers pédagogiques aux familles. Par exemple, l'agence d'adoption sans but lucratif The Children's Bridge, incorporée au niveau fédéral et basée à Ottawa, exige maintenant que toutes les familles qui adoptent par son intermédiaire suivent un atelier de deux jours sur les aptitudes parentales

à l'adoption. L'atelier « Adopt-Talk » porte sur des sujets comme les questions interraciales au sein des familles adoptives; les discussions sur l'adoption avec les enfants; la formation de liens affectifs et l'attachement; et d'autres sujets importants pour les personnes qui adoptent des enfants étrangers et de race différente. L'agence Adoption Families Association of British Columbia offre également des ateliers similaires pour les familles transraciales.

Le Minnesota Department of Health and Human Services est allé plus loin que de nombreuses juridictions provinciales et étatiques en aidant ses travailleurs qui s'occupent des cas d'adoption ainsi que les familles adoptives par la mise au point d'un guide complet d'évaluation, par les travailleurs, des familles qui adoptent des enfants d'une autre race ou culture. Ce guide fournit aux travailleurs sociaux un outil complet pour évaluer les besoins particuliers des enfants placés dans des foyers de race ou de culture différente, ainsi que les capacités souhaitables chez les personnes qui veulent adopter des enfants de race différente de la leur. Il donne également des suggestions sur des techniques d'étude que les parents pourraient adopter pour se préparer à une évaluation (Minnesota Department of Human Services).

Stratégies de socialisation culturelle

Un certain nombre de stratégies de socialisation culturelle peuvent être mises en œuvre par les familles adoptives transraciales, aucune n'étant réciproquement exclusive. L'assimilation culturelle est une stratégie qui a été rejetée par la plupart des chercheurs en adoption parce qu'elle n'est pas dans le meilleur intérêt des enfants. Cette approche vise à minimiser les expériences uniques sur le plan racial et ethnique des enfants adoptés par d'autres races ainsi que la pratique des parents que Lee (2003) appelle une orientation ou une vue « daltonienne » de l'humanité.

Selon la recherche effectuée dans le domaine, il semblerait que l'« enculturation » est une stratégie à laquelle ont recours de plus en plus de parents adoptifs de race blanche; cette approche favorise la découverte et l'apprentissage, par les enfants

adoptés, de leur culture et de leur patrimoine d'origine. Les différences au sein des familles sont reconnues et des efforts concertés sont faits pour fournir des possibilités pédagogiques, sociales et culturelles de promouvoir les identités et la connaissance ethniques positives ainsi que la fierté de ses origines (Lee, 2002, p. 722).

Un voyage dans le pays de naissance des enfants avec ces derniers est un autre moyen de promouvoir une identité raciale positive comme l'est le choix de vivre dans des communautés multiethniques. Évidemment, de telles stratégies sont plus faciles à appliquer pour certaines familles que pour d'autres. Les familles qui vivent dans de petites communautés rurales avec une population blanche prépondérante et homogène n'ont pas souvent la possibilité de s'installer dans des collectivités plus diverses même si elles reconnaissent que ce serait bénéfique pour les enfants. Et, bien sûr, les familles qui ont davantage de moyens financiers ont plus de possibilités de voyager et d'exposer leurs enfants à leur culture d'origine que les familles d'un niveau socioéconomique moins élevé (Twine, 2004, p. 893-894).

On peut également aider les enfants à manœuvrer dans les réalités complexes de leur appartenance à une famille transraciale et à une minorité visible; il s'agit de la stratégie de l'« inculcation raciale », qui consiste à enseigner aux enfants à faire face et à s'adapter au racisme et à la discrimination. La recherche dans ce domaine est encore plus limitée (Lee, 2003, p. 722).

Une travailleuse sociale et parente d'adoption éminente, Jane Brown, recommande que les familles adoptives transraciales abordent très tôt les attitudes raciales sans détour et avec cohérence :

« Parfois, les parents veulent célébrer, y compris de façon exotique, la culture de leur enfant sans vraiment aborder la question de leur race... C'est une chose d'habiller les enfants dans de beaux vêtements chinois, mais les enfants ont aussi besoin de vrais contacts avec des Américains d'origine asiatique et non pas uniquement avec des serveurs dans les restaurants, le jour du Nouvel an chinois. Ils ont besoin de validation réelle sur les problèmes raciaux qu'ils vivent. » (Brown, cité dans Clemetson, 2006, p. 13-14) [*traduction*]

Encore une fois, des contacts réguliers avec des Canadiens d'origine asiatique ne sont pas une option pour la plupart des familles vivant

dans des petites villes, encore moins dans de petits villages et de petites communautés rurales.

Une quatrième stratégie de socialisation a vu le jour ces dernières années. On l'a baptisée la stratégie du « choix de l'enfant » selon laquelle les parents modifient leurs activités de socialisation conformément aux intérêts et aux souhaits des enfants. Au début, ils peuvent fournir à leurs enfants des occasions culturelles, puis s'en détacher une fois que leurs enfants grandissent et commencent à exprimer leurs opinions sur les activités dans lesquelles ils souhaitent s'engager (Lee, 2003, p. 723).

Défis à relever pour développer des identités raciales saines dans de plus petites collectivités

De quelle façon les familles adoptives transraciales pratiquent-elles l'« enculturation » lorsqu'elles vivent dans des collectivités culturellement homogènes ? Si elles vivent dans des petits centres ou dans des communautés rurales qui n'ont pas le même type d'accès aux activités culturelles et dans lesquels les enfants ont peu d'occasions d'en rencontrer d'autres de même race et de même culture d'origine, cela aura-t-il un effet négatif sur leur estime de soi et sur leur identité raciale ?

Un enfant d'une minorité visible qui grandit dans une communauté culturellement diverse, dans le grand Toronto métropolitain, à Vancouver ou à Montréal, aura-t-il proportionnellement de plus grandes chances de développer une identité saine que l'enfant vivant à Yorkton, en Saskatchewan, à Corner Brook, à Terre-Neuve-et-Labrador, ou à Brooks, en Alberta ? Si un enfant adopté de race différente fréquente une école où les enfants sont majoritairement de race blanche, cela aura-t-il un effet négatif sur son identité ? Est-ce qu'il souffrira d'un racisme plus important que s'il vivait dans une communauté plus diverse et fréquenterait une école multiculturelle ?

Des sections régionales de Families with Children from China, certaines des agences d'adoption les plus importantes et d'autres associations offrent une variété de programmes qui servent le meilleur intérêt des familles adoptives transraciales. Toutefois, à l'extérieur des grands centres, les familles sont largement laissées à elles-mêmes avec peu ou pas d'occasions d'orientation ou de soutien. Les familles bien nanties ont la possibilité d'aller avec leurs enfants visiter les pays d'origine de ces derniers, d'engager des gardiennes d'enfants chinoises privées ou de participer à des camps culturels ou à des événements de portée pédagogique dans les

grands centres. Les familles plus modestes, même si elles vivent dans des villes plus culturellement diverses, sont souvent moins en mesure de participer à de telles activités.

Pis encore sont les situations où les familles qui *ne se préoccupent pas* de ces questions – les parents de race blanche et les intervenants travaillant dans le domaine de l'adoption qui croient que la race n'est pas un problème pour les enfants chinois adoptés. Ce sont ces familles qu'il faut approcher. Elles doivent être convenablement sensibilisées à des particularités liées au fait d'élever des enfants d'une race différente de la leur avant de procéder à l'adoption. Elles ont également besoin d'une aide supplémentaire afin de soutenir leurs enfants tout au long de leur croissance. Actuellement, le manque de services avant ou après adoption, d'un bout à l'autre du pays, semble empêcher de répondre aux besoins d'une nouvelle génération d'enfants adoptés de race différente.

Références

- CONSEIL D'ADOPTION DU CANADA. (2005). *China Leads Adoption Statistics for 2004*. Informations extraites le 14 août 2005 de www.adoption.ca.
- BENNETT, M. (2002). *A Literature Review and Annotated Bibliography Focusing on Aspects of Aboriginal Child Welfare in Canada*, Ottawa, Centre d'excellence pour la protection et le bien-être des enfants.
- BISHOFF, T. et J. RANKIN (dir). (1997). *Seeds From a Silent Tree: An Anthology by Korean Adoptees*, Glendale, Pandal.
- CLEMETSON, L. (2006). « Adopted in China: Seeking Identity in America, » *New York Times*, Informations extraites le 23 mars 2006 de www.nytimes.com.
- COX, S. S. (1999). *Voices of Another Place: A Collection of Works From a Generation Born in Korea and Adopted to Other Countries*, St. Paul, Yeong & Yeong.
- CRUMBLY, J. « Positive Identity: What Transracially Adopted Children Need From Their Parents and Communities, » *Family Support Magazine*, vol. 18, n° 2 (1999), p. 49-51. Informations extraites le 22 mars 2006 de www.familysupportamerica.org/center/showarticle.php?action=view&t=24&categoryid=1
- FRANKENBERG, R. (1993). *White Women, Race Matters: The Social Construction of Whiteness*, Minneapolis, University of Minnesota Press.
- KOH, F. M. (1993). *Adopted From Asia: How It Feels to Grow Up in America*, Minneapolis, East West.
- KU, V. « Intercountry Adoptions: Instituting Educational Programs in the Adoption Process to facilitate awareness of cultural identity issues, » *Family Court Review*, vol. 43, n° 3 (2005), p. 511-526.
- KRAHN, H., T. M. DERWING, et B. ABU-LABAN. (2003). « The Retention of Newcomers in Second- and Third-Tier Cities in Canada, » Centre d'excellence des Prairies pour la recherche en immigration et en intégration et la University of Alberta, document de travail n° WP01-03.
- LEE, R. M. « The Transracial Adoption Paradox: History, Research, and Counseling Implications, » *The Counseling Psychologist* (November 2003), p. 711-744.
- LEE, S. K. « The Significance of Language and Cultural Education on Secondary Achievement: A Survey of Chinese-American and Korean-American Students, » *Bilingual Research Journal* (été 2002), p. 213-224.
- LEE, S. J. (1993). *Unraveling the "Model Minority" Stereotype: Listening to Asian American Youth*, New York, Columbia Teachers College Press.
- MASSATTI, R. R., M. E. VONK, et T. K. GREGOIRE. « Reliability and Validity of the Transracial Adoption Parenting Scale. » *Research on Social Work Practice*, vol. 14, n° 1 (2004).
- MCINTOSH, P. (1988). *White Privilege and Male Privilege: A Personal Account of Coming to See Correspondences Through Work in Women's Studies*, Wellesley, Wellesley College for Research on Women.
- MINNESOTA DEPARTMENT OF HUMAN SERVICES. *Workers Assessment Guide for Families Adopting Cross-Racially/ Cross Culturally*. Informations extraites le 6 mars 2006 du site Web de la New York Citizens Coalition for Children Inc. www.nyscc.org/T-Rarts/assess.html.
- NAKAZAWA, D. (2003). *Does Anybody Else Look Like Me? A Parent's Guide to Raising Multiracial Children*, Cambridge, Da Capo Lifelong Books.
- PRASSO, S. (2005). *The Asian Mystique: Dragon Ladies, Geisha Girls and Our Fantasies of the Exotic Orient*, New York, Public Affairs, Perseus Books Group.
- ROJEWSKI, J. W. « A Typical American Family? How Adoptive Families Acknowledge and Incorporate Chinese Cultural Heritage in Their Lives, » *Child and Adolescent Social Work Journal*, vol. 22, n° 2 (2005), p. 133-164.
- STEINBERG, G., and B. HALL. (2000). *Inside Transracial Adoption*, Indianapolis, Perspective Press.
- TATUM, B. (1997). *"Why Are All the Black Kids Sitting Together in the Cafeteria?" and Other Conversations About Race*, New York, Basic Books.
- TWINE, F. W. « A White Side of Black Britain: The Concept of Racial Literacy, » *Ethnic and Racial Studies*, vol. 27, n° 6 (2004), p. 878-907.
- VONK, M. E. « Cultural Competence for Transracial Adoptive Parents, » *Social Work* vol. 46, n° 3 (2001), p. 246-255.

Les Canadiens ont l'habitude d'aller à Detroit pour assister à des événements musicaux et sportifs. Quant aux habitants de Detroit, ils viennent à Windsor pour « passer l'Halloween » ou déambuler dans ses parcs, parce qu'ils considèrent que cette ville est plus sûre et plus tolérante sur le plan racial.

Une responsabilité d'envergure : participation à la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination*

MELINDA MUNRO

Ville de Windsor

Le 21 mars 2006, la Ville de Windsor, en Ontario, a signé une Déclaration d'intention de devenir membre de la Coalition des municipalités contre le racisme et la discrimination de l'UNESCO. Cet engagement représentait tant la conclusion que le début d'un processus complexe de développement communautaire. Je voudrais décrire l'expérience de Windsor aux autres municipalités qui envisagent de devenir membre de la Coalition, et entamer un dialogue sur les pratiques exemplaires en matière d'élaboration et de mise en œuvre de politiques sur la diversité municipale.

Windsor est une municipalité ontarienne qui compte 224 500 habitants. Cette ville, la plus grande du comté d'Essex, représente à peu près 55 % de la population de la région. C'est également l'un des seuls endroits au Canada qui se trouve au sud de la frontière américaine. La communauté urbaine de Detroit compte environ 5 000 000 d'habitants dans son aire de chalandise. La ville même de

Detroit compte 951 000 habitants dont 81 % sont Afro-Américains.

Dès ses débuts au 18^e siècle, Windsor s'est transformée en l'une des principales plaques tournantes du transport et de la fabrication; c'est pourquoi elle accueille des immigrants depuis fort longtemps. Le Recensement de 2001 a établi que Windsor était la quatrième ville au Canada la plus diversifiée sur le plan ethnoculturel. En effet, il s'y trouve une grande diversité de personnes de culture européenne qui sont arrivées après la Seconde Guerre mondiale. De nos jours, les immigrants viennent plutôt d'Afrique, d'Asie et du Moyen-Orient. Windsor continue d'être une destination populaire pour les immigrants en raison de ses liens ininterrompus avec les industries manufacturières, de son université et de sa proximité de Detroit. On peut y être un citoyen canadien tout en profitant des avantages que procure un gros marché axé sur toute une série de besoins ethnoculturels précis.

La proximité de Detroit fait également ressortir les effets pervers de la diversité. Bien que Detroit ait essayé de faire oublier les émeutes des années 1960, ces événements sont restés gravés dans la

* Les opinions exprimées dans cet article sont celles de l'auteur et ne correspondent pas nécessairement à celles de la Ville de Windsor.

La ville et la région sont étroitement liées aux industries manufacturières et à l'industrie automobile d'Amérique du Nord. La région a subi un ralentissement dans le domaine des investissements et de l'emploi. [...] L'immigration et la diversité composeront l'un des aspects de la reprise économique, grâce au développement d'une main-d'œuvre qui peut attirer des investissements en étant multiculturelle, multilingue et « créative ».

mémoire des résidents de Windsor et du comté d'Essex. En outre, ceux-ci sont inondés par les médias américains qui ont tendance à réduire les questions liées à la diversité à trois faces : les Noirs, les Blancs et les Hispaniques. Par conséquent, le discours américain sur les relations raciales donne une certaine saveur au débat sur la diversité à Windsor.

Windsor demeure cependant une ville résolument canadienne et se met en valeur en tant « porte du Canada » et « bonne voisine de Detroit et du Michigan ». Ce lien se manifeste d'une façon intéressante. En effet, Windsor et Detroit célèbrent conjointement la fête du Canada et l'Indépendance Day en tenant un festival de feux d'artifices le long de la rivière de Detroit. Le festival s'ouvre par le survol de deux hélicoptères au-dessus de la région, ceux-ci étant pavoisés du drapeau de leur nation respective et accompagnés d'acclamations toutes plus fortes les unes que les autres. Les Canadiens ont l'habitude d'aller à Detroit pour assister à des événements musicaux et sportifs – ils sont tous partisans des Red Wings de Detroit. Quant aux habitants de Detroit, ils ont l'habitude de venir à Windsor pour « passer l'Halloween » ou déambuler dans ses parcs, parce qu'ils considèrent que cette ville est plus sûre et plus tolérante sur le plan racial.

Windsor a officiellement souscrit au multiculturalisme dans les années 1970, à l'instar d'une grande partie du reste du Canada. Depuis trente ans, pendant trois fins de semaine de juin, Windsor tient un festival connu sous le nom de Carrousel des nations. Au cours de la première fin de semaine, les célébrations se tiennent le long de la rivière de Detroit, où musique et nourriture sont à l'honneur et où l'on y trouve des vendeurs et des kiosques de renseignements. Les deux fins de semaine suivantes, on se rend dans les « villages » locaux où l'on peut vivre des expériences ethnoculturelles particulières dans le domaine des arts d'agrément, de la gastronomie et de l'information. Les villages se trouvent un peu partout dans la ville. Certains sont situés dans des

centres communautaires et d'autres dans des quartiers traditionnellement habités par des groupes ethnoculturels particuliers. Par exemple, la Via Italia, également connue sous le nom de rue Erie, est un quartier au cœur de la communauté italo-canadienne de Windsor. Le Carrousel est souvent reconnu comme un élément de la réussite de la diversité de Windsor.

À la même époque, le conseil municipal de Windsor a mis sur pied un Comité des relations raciales qui porte maintenant le nom de Comité des relations raciales et ethnoculturelles. Le rôle du Comité consiste à donner des avis au conseil municipal en matière de diversité culturelle et de conflits, et à servir de soupape quand les questions de conflit racial ou de harcèlement se posent dans la collectivité. Le Comité a connu des périodes d'activité et d'accalmie, mais à l'heure actuelle il est assez occupé. Même dans les périodes où le Comité n'était pas particulièrement actif, ses membres, choisis par la collectivité, ont insisté pour que le Comité continue d'exister. En 2005, le Comité a créé un slogan pour illustrer la politique de diversité de Windsor : « Une ville, un peuple ». Très bien accueilli par la collectivité, ce slogan est de plus en plus intégré aux discours politiques.

Windsor continue d'être une collectivité diversifiée sur le plan ethnoculturel. En 2001, la population se ventilait de la façon suivante : 17 % de minorités visibles, 35 groupes confessionnels distincts, 60 groupes linguistiques¹ et environ 30 % de résidents dont la langue maternelle n'était pas une des langues officielles. Environ 30 % des résidents adultes de Windsor étaient également des immigrants de première génération². On prévoit que ces chiffres auront augmenté d'ici le recensement de 2006. Fait intéressant sur le plan statistique, un plus grand

¹ Selon des informations anecdotiques du Conseil multiculturel de Windsor et du comté d'Essex, le nombre précis dépasserait de loin la centaine.

² Statistique Canada, Recensement de 2001.

nombre de migrants viennent à Windsor de l'extérieur du Canada que du Canada même.

La Coalition des municipalités contre le racisme et la discrimination de l'UNESCO

En mars 2004, l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) a lancé la Coalition internationale des villes contre le racisme dans le but de créer des coalitions régionales en Afrique, en Amérique du Nord, en Amérique latine ainsi que dans les Caraïbes, dans les États arabes, en Asie-Pacifique et en Europe. L'initiative visait à mettre l'accent sur le redoutable problème international du racisme, mais, en dépit des traités internationaux, des chartes et des politiques nationales comme le multiculturalisme officiel, le racisme n'est aucunement ébranlé³.

En 2005, le Comité pour l'UNESCO au Canada a lancé un Appel à la coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination. Les dix engagements communs des villes qui participent à la coalition représentent, dans une grande mesure, des domaines au sein de la sphère d'influence d'une administration municipale canadienne⁴.

1^{er} ENGAGEMENT : Renforcer la vigilance contre le racisme et la discrimination systémiques et individuels.

2^e ENGAGEMENT : Améliorer la reddition de comptes, surveiller les manifestations de racisme et de discrimination dans la municipalité et observer les mesures prises par celle-ci afin d'éliminer le racisme et la discrimination.

3^e ENGAGEMENT : Augmenter l'appui aux personnes victimes de racisme et de discrimination.

4^e ENGAGEMENT: Informer tous les résidents des initiatives de lutte contre le racisme et des prises de décision dans ce domaine et les faire participer à ces activités.

5^e ENGAGEMENT : Favoriser les pratiques équitables en emploi.

6^e ENGAGEMENT : Fournir l'égalité d'accès à l'emploi en tant qu'employeur, fournisseur de services et agent contractuel.

7^e ENGAGEMENT : Appuyer les mesures visant à dénoncer le racisme et la discrimination dans le domaine du logement et mettre en œuvre des mesures visant à promouvoir la diversité et l'égalité d'accès.

8^e ENGAGEMENT : Appuyer les mesures visant à dénoncer le racisme et la discrimination dans le domaine de l'éducation, de même que dans d'autres formes d'apprentissage, et promouvoir la diversité et l'égalité d'accès.

9^e ENGAGEMENT : Promouvoir le respect, la compréhension et l'appréciation de la diversité culturelle, et l'inclusion des communautés autochtones et des communautés racialisées dans le tissu culturel de la municipalité.

10^e ENGAGEMENT : Soutenir les services de police dans leurs efforts d'être des établissements exemplaires en matière de lutte contre le racisme et de discrimination.

Processus de recherche de consensus et expérience : mettre la collectivité et la volonté politique à l'essai

C'est au cours de l'été 2005 que Windsor a reçu l'invitation de se joindre à la Coalition canadienne. De juin 2005 à mars 2006, on a élaboré un processus visant à déterminer s'il serait avantageux pour Windsor, à ce moment-là, d'accepter d'y participer.

Il serait tentant de se demander pourquoi ce serait une mauvaise décision, à quelque moment que ce soit, de participer à une Coalition des municipalités contre le racisme et la discrimination. Cependant, pour que les engagements soient concrets et non pas pris simplement pour la forme, il faut une volonté politique de les mettre en œuvre, et la collectivité doit consentir à participer et à formuler des critiques constructives des mesures prises par la municipalité.

On avait déjà commencé à mettre à l'épreuve la volonté politique quand on a décidé d'embaucher un agent de la diversité et de l'accessibilité en 2005. Ce faisant, le Conseil a démontré qu'il privilégiait une démarche davantage axée sur la diversité de la collectivité et sur les problématiques nouvelles ou amplifiées liées au racisme. En plus des discussions informelles avec les membres individuels du Conseil au sujet de la nature de la Coalition et des engagements, la

³ Commission ontarienne des droits de la personne, *Politique et directives sur le racisme et la discrimination raciale*, juin 2005 (<http://www.ohrc.on.ca>).

⁴ Commission canadienne pour l'UNESCO, *Appel à une Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination*, janvier 2006.

question a été présentée devant le Comité des relations raciales et ethnoculturelles afin d'en discuter avec le Conseil et de lui fournir des conseils. Quand le Comité a eu discuté des questions en détail, il ne faisait aucun doute que la collectivité appuierait fortement les conseillers s'ils décidaient de participer à la Coalition.

La question financière constituait un des obstacles potentiels à l'appui politique. L'UNESCO affirme assez clairement que son rôle consiste à fournir des possibilités de réseautage et d'analyse comparative, et non pas à appuyer financièrement la mise en œuvre des dix engagements communs. Il était donc important d'obtenir un appui afin de relier la participation à la Coalition à d'autres initiatives de développement économique locales. Comme on l'a déjà mentionné, la ville et la région sont étroitement liées aux industries manufacturières et à l'industrie automobile d'Amérique du Nord. En raison de nombreux facteurs économiques, la région a subi un ralentissement dans le domaine des investissements et de l'emploi. Selon le Conseil municipal actuel, l'immigration et la diversité composeront l'un des aspects de la reprise économique, grâce au développement d'une main-d'œuvre qui peut attirer des investissements en étant multiculturelle, multilingue et « créative », pour reprendre les mots de Richard Florida⁵. Par conséquent, même si l'UNESCO n'accordait aucun financier pour l'initiative, l'initiative en soi pouvait être considérée comme un moteur économique.

Après l'adoption d'une résolution à l'appui de la part du Comité pour les relations raciales et ethnoculturelles, on a présenté un rapport au Conseil afin de lui demander de l'appuyer dans la formation d'un groupe de travail *ad hoc* composé de partenaires institutionnels qui représenteraient les organismes qui seraient, dans une grande mesure, responsables de la mise en œuvre des dix engagements communs. Le Comité aurait comme objectif de mesurer l'appui de la collectivité en ce qui concerne la Déclaration d'intention.

Les partenaires institutionnels comprenaient le Service de police de Windsor, la University of Windsor, le St. Clair, les conseils scolaires locaux – catholique, public et francophone – la bibliothèque publique, divers services de la Ville, la Chambre de commerce, le Conseil du travail local, les fournisseurs de logement locaux et les

militants, ainsi que les organismes locaux d'appui aux immigrants. Le groupe *ad hoc* a examiné les dix engagements communs et a offert de fournir des lettres d'appui au maire et aux conseillers afin d'indiquer sa volonté de participer au processus de mise en œuvre.

Pour mesurer l'appui de la collectivité, on a dû tenir de plus amples consultations avec le Comité des relations raciales et ethnoculturelles et le Comité organisateur du Carrousel des nations. Comme Windsor est une petite ville, la plupart des organisations qui représentent différents aspects de la communauté ethnoculturelle sont membres de l'un ou l'autre de ces organismes, ce qui est un avantage. Aucun de ces groupes ne s'est opposé à cette initiative. Cependant, ils ont indiqué qu'il serait essentiel qu'un groupe composé de simples citoyens fournisse une rétroaction permanente de l'évolution de l'initiative.

En même temps, on a distribué des exemplaires des dix engagements dans le cadre du Carrousel des nations auquel plusieurs milliers de personnes ont participé.

À la suite de ces événements, une résolution a été déposée auprès du conseil municipal pour que le maire signe la Déclaration d'intention de devenir membre de la Coalition canadienne. La résolution a été adoptée à l'unanimité.

Au cours d'une conférence de presse tenue le 21 mars, le maire Eddie Francis a publiquement paraphé la Déclaration et l'a présentée à M. David Walden, secrétaire général de la Commission canadienne pour l'UNESCO, de même qu'à M^{me} Barbara Hall, commissaire en chef de la Commission ontarienne des droits de la personne.

Prochaines étapes

Comme nous l'avons déjà mentionné, la signature a symbolisé le début et la fin du processus. Au moment de la signature de la Déclaration, nous avons cessé de sonder la volonté politique et l'appui de la collectivité. Il ne faisait aucun doute que Windsor voulait faire partie de la Coalition et voulait, en fait, jouer un rôle assez important à cet égard. Windsor est la deuxième ville au Canada et la première en Ontario à avoir exprimé l'intention de devenir membre de la Coalition.

La signature a également marqué un début. Nous procédons actuellement à l'élaboration d'un processus de mise en œuvre et de rétroaction.

En réponse à la demande de la collectivité, nous avons lancé un appel aux gens pour qu'ils participent à un groupe de citoyens ordinaires et soutiennent ainsi les efforts de la municipalité.

⁵ R. Florida, *The Rise of the Creative Class*, New York, Basic Books, 2002.

Nous avons également rappelé le comité *ad hoc* composé de partenaires institutionnels afin qu'il établisse un plan de travail permettant de déterminer les éléments qui fonctionnent bien, les lacunes et les priorités.

Parallèlement à ce processus, la Ville participe à des efforts connexes. Le Comité des relations raciales et ethnoculturelles procède à l'élaboration d'un plan de diversité afin de coordonner les efforts municipaux en matière d'inclusion. Le maire a créé un Conseil consultatif des jeunes dont l'une des priorités sera la diversité. En outre, le maire procède à la mise sur pied d'un groupe de travail sur le perfectionnement de la main-d'œuvre axé sur l'immigration, la reconnaissance des compétences et les investissements. Ces démarches permettront en partie à Windsor de respecter ses obligations découlant des dix engagements communs.

Critique du processus à ce jour

La Coalition canadienne a pour but de lutter contre le racisme et la discrimination. Cependant, comme le processus était surtout axé sur la lutte contre le racisme, il a été difficile de se rappeler son volet de lutte contre la discrimination. Si l'on a vivement tenté d'obtenir le consentement de la communauté ethnoculturelle, on a par contre oublié les groupes de femmes, la communauté gaie et lesbienne et les personnes handicapées. Pourtant, les dix engagements communs n'établissent pas de différence entre les groupes, mais exhortent les municipalités à prendre des mesures contre la discrimination envers tous les membres des groupes traditionnellement défavorisés.

Par conséquent, à mesure que nous réaliserons nos objectifs, nous devons absolument élargir la participation, tant de nos partenaires institutionnels que des groupes de citoyens ordinaires. En outre, nous devons absolument examiner les questions d'intersectionnalité – de quelle façon le racisme interagit-il avec l'orientation sexuelle ou les handicaps pour marginaliser encore davantage des membres de la collectivité ?

Comme ces groupes n'ont pas été inclus dans la consultation initiale, il pourrait être plus difficile d'obtenir un consensus. Cependant, cette situation présente une occasion unique de former une coalition locale avec les groupes qui ont été traditionnellement marginalisés.

Pratiques exemplaires et leçons tirées

Avant de signer la Déclaration d'intention, on se préoccupait, à l'échelle locale, de ce qui se produirait en cas d'échec et comment l'on saurait s'il y avait échec. En créant un comité de citoyens ordinaires, nous offrons à la collectivité une voix qualitative pour témoigner de la réalisation de nos objectifs. Mais de quelle autre façon pouvons-nous mesurer les progrès ? Nous pouvons compter le nombre de plaintes liées à des actes de racisme ou de discrimination; or une augmentation du nombre de plaintes peut être un signe de réussite, parce que les gens ont maintenant réellement voix au chapitre. Nous pouvons également compter le nombre de programmes élaborés dans le cadre des dix engagements communs; cependant, ce n'est pas le nombre de programmes qui compte, mais leur capacité d'aider à régler les problèmes systémiques. Nous pouvons aussi compter le nombre de membres d'une organisation, mais on supposera alors que les administrateurs ou les représentants élus sont exclusivement influencés par la couleur de leur peau, leur sexe ou d'autres caractéristiques personnelles.

L'évaluation de la réussite ou de l'échec et la jauge doivent être multifactoriels. Cela fait partie des avantages d'une approche axée sur la coalition dans le cadre de laquelle l'UNESCO peut coordonner l'échange de pratiques exemplaires et les discussions.

Supposons que nous décidions, comme collectivité, que nous avons échoué ou que nous ne voulons plus faire partie de la Coalition, il y aurait quelque chose d'essentiellement ironique dans cette initiative. Le retrait n'entraînerait pas de répercussions financières, mais les répercussions sur le plan politique seraient énormes. Bien que personne ne s'attend à revenir sur son engagement, il n'en demeure pas moins que si la Coalition crée un milieu qui ne comporte aucun moyen politiquement légitime de se retirer volontairement, perdra-t-elle sa crédibilité, un jour, parce qu'une partie de ses membres a de toute évidence échoué dans la réalisation de ses objectifs ?

La Ville de Windsor est très enthousiaste à l'idée de participer à la création de cette Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination. On ne s'attend pas à un échec. En fait, la participation à l'élaboration de jauges et la mise à l'essai d'idées dans la collectivité sont, selon la ville, des façons de mieux promouvoir une collectivité créative, respectueuse, diversifiée et dynamique sur le plan économique.

√ Bien que la proportion d'immigrants par rapport à la population de personnes nées au Canada semble un indicateur incontournable, il est important de ne pas se laisser berner par le langage séduisant de la statistique. On ne doit pas sous-estimer l'importance des groupes relativement restreints établis dans des lieux relativement petits.

La diversité alimentée par l'immigration au Canada : conséquences pour nos villes de moindre taille*

BARRY HALLIDAY
Projet Metropolis

La tendance observée par l'immigration récente² (1985 à 2001) au Canada a modifié le paysage des principales régions urbaines du pays. En effet, les immigrants récents ont presque fait doubler la population immigrante totale du Canada, en plus d'augmenter significativement le nombre de pays dont les ressortissants choisissent le Canada comme terre d'accueil. Les conséquences de cette tendance pour les villes canadiennes sont nombreuses, particulièrement en regard du fait qu'une adaptation réussie de la société canadienne nécessite une négociation constante de la vie quotidienne dans nos villes, à mesure que ces dernières se remanient à l'image de notre population en constante évolution. Les populations urbaines, de plus en plus diversifiées sur les plans ethnique, linguistique et religieux, poussent nos villes à mettre en place des mesures de développement social et économique à l'échelle locale, dans un contexte dont la complexité va croissant. Les villes qui relèvent le défi sont, en règle générale, celles qui sont en mesure d'attirer et de retenir un ensemble diversifié de citoyens ainsi que d'en soutenir le développement. Il ne s'agit pas là uniquement d'une question de talent³, mais bien de la capacité d'offrir des perspectives d'avenir et du soutien à la variété de personnes composant la population d'une ville, des plus avantagées à celles qui ont besoin d'une aide intensive pour arriver à subvenir à leurs besoins quotidiens. On assistera

certainement à la naissance d'approches variées dans cette voie, mais l'inclusion et l'innovation devront demeurer les concepts centraux de toutes ces nouvelles approches.

Les vagues d'immigration récentes ont presque fait doubler la population immigrante totale du pays. Selon Citoyenneté et Immigration Canada (2005a, p. 1), « en 2001, il y avait au Canada 2,5 millions de personnes qui avaient immigré après 1985 et qui venaient d'à peu près toutes les régions du globe. Ces 'immigrants récents' représentent 46 % des 5,4 millions d'immigrants et 8,4 % de la

* Les opinions exprimées dans le présent article sont celles de l'auteur et ne concordent pas nécessairement avec celles du projet Metropolis ou de Citoyenneté et Immigration Canada.

¹ On consultera le rapport annuel du GPR à l'adresse suivante : www.rim.net/investors/pdf/2005rim_ar.pdf.

² Toute référence faite à « l'immigration récente » est fondée sur les données de Citoyenneté et Immigration Canada définissant la période « récente » comme la période comprise entre les recensements de 1986 et 2001.

³ On fait référence ici aux trois attributs essentiels – les trois T – identifiés par Richard Florida : le talent, la technologie et la tolérance (on consultera l'article de Florida du 13 novembre 2000, dans www.informationweek.com). Mon argumentation diffère de celle de Florida, car je me concentre non seulement sur ces divers citoyens dont le niveau de scolarité ou d'habiletés est élevé, mais aussi sur toute la gamme de caractéristiques englobant les divers citoyens que l'on retrouve dans les villes canadiennes contemporaines.

Immigration au Canada

population du Canada, qui compte 29,6 millions d'habitants ». Là où cela devient encore plus intéressant, c'est lorsque l'on se penche sur la répartition géographique de la population des nouveaux arrivants, particulièrement quand on sait que « l'immigration contribue beaucoup à la croissance de la population d'un nombre limité de provinces et de régions métropolitaines » [traduction] (Beaujot, 2003, p. 8). Il est bien connu que Montréal, Toronto et Vancouver accueillent, à elles seules, plus de 70 % des immigrants récents du pays. Leur population d'immigrants représente environ 10 %, 30 % et 26 % respectivement de leur population de personnes nées au Canada (CIC, 2005a, p. 10). Bien entendu, ces pourcentages augmentent lorsqu'on prend en considération les immigrants arrivés avant 1985. Si l'on s'en tient simplement aux endroits où la majeure partie des immigrants choisissent de s'installer, nos trois plus grands centres urbains prennent alors la plus grande importance. Cependant, lorsque l'on change de perspective pour se concentrer sur la proportion d'immigrants récents par rapport à la population de personnes nées au pays, on commence à entrevoir un grand nombre de centres urbains canadiens se pointer parmi les principaux acteurs de la transformation d'ordre économique et social que subit présentement la société canadienne au contact de l'immigration.

Immigration dans les autres centres urbains du Canada

Un très grand nombre d'immigrants ne s'installent pas dans les centres urbains canadiens autres que Montréal, Toronto et Vancouver. Cela ne veut toutefois pas dire que les vagues d'immigrants qui le font n'influent pas sur les populations des centres où elles s'installent. Parmi les villes du Canada dont la population de personnes nées à l'étranger constitue plus de 15 % de la population globale, on trouve les suivantes : Hamilton (23,6 %), Windsor (22,3 %), Kitchener (22,1 %), Abbotsford (21,8 %), Calgary (20,9 %), Victoria et London (18,8 % chacune), Edmonton et St-Catharines-Niagara (17,8 % chacune), Ottawa-Gatineau (17,6 %), Winnipeg (16,5 %) et Oshawa (15,7 %) (Justus, 2004, p. 46). Il n'est pas surprenant, d'ailleurs, que la plupart de ces centres urbains puissent se vanter d'offrir à leurs citoyens certains des collèges, universités et instituts de formation technique les plus

renommés du Canada, ni qu'ils aient enregistré une forte croissance de l'emploi au cours des quelque vingt dernières années. L'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada confirme l'attrait de telles caractéristiques pour les immigrants récents. Elle suggère que les immigrants choisissent leur lieu de résidence principalement en fonction de la présence de membres de leur famille et d'amis⁴, lorsqu'ils ont à choisir entre les grands centres que sont Montréal, Toronto et Vancouver, mais qu'ils considèrent au moins autant les perspectives d'emploi pour ce qui est des villes moins importantes. Les immigrants récents choisissent rarement de s'installer à l'extérieur de ces grands centres, mais « si d'importants débouchés économiques étaient offerts aux immigrants et aux membres des groupes minoritaires visibles dans les collectivités non métropolitaines, nous verrions déjà un mouvement de masse vers ces secteurs » [traduction] (Hiebert, 2005, p. 17).

Bien que la proportion d'immigrants par rapport à la population de personnes nées au Canada semble un indicateur incontournable, il est important de ne pas se laisser bernier par le langage séduisant de la statistique. On ne doit pas sous-estimer l'importance des groupes relativement restreints établis dans des lieux relativement petits. Par exemple, les provinces de l'Atlantique accueillent à la fois une proportion relativement faible de la population de personnes nées au Canada et une proportion relativement faible d'immigrants. En 2001, à Halifax, en Nouvelle-Écosse, on comptait 24 000 immigrants pour 329 600 personnes nées au Canada. Autrement dit, cette année-là, environ 7,5 % de la population d'Halifax se composait d'immigrants. À l'échelle nationale, la proportion du nombre total d'immigrants du Canada résidant à Halifax est minuscule, affichant moins de 0,5 % (CIC, 2005a, p. 10). Par contre, il faut souligner que la diversité ne se vit pas à l'échelle nationale, et que les nombres absolus ont une très grande importance. Pour expliquer ce phénomène, prenons pour exemple l'entreprise de haute technologie, Research in Motion. Cette dernière a enregistré des profits de 200 millions \$ en 2005, tout en ayant seulement 3 500 employés

⁴ On consultera l'édition du 4 septembre 2003 du périodique *Le Quotidien* de Statistique Canada, à l'adresse suivante : www.statcan.ca/francais/dai-quo/ pour de plus amples renseignements.

disséminés un peu partout dans le monde⁵. Par cet exemple, on constate qu'un petit nombre de personnes possédant les habiletés requises et un réseau de soutien adéquat peut faire la plus grande différence. Cette démonstration prend toute sa mesure lorsque l'on constate que la ville de Halifax a accueilli 1 000 étudiants étrangers en 2005 (CIC, 2006, p. 11), et que les restrictions touchant le travail hors-campus ont été relâchées cet été⁶.

Quelques manifestations de la diversité

L'une des conséquences de la mise en œuvre du programme canadien d'immigration, qui admet de nouveaux arrivants de toutes les régions du monde, est que notre population s'est beaucoup diversifiée. Il s'agit principalement d'un phénomène urbain, qui se présente avec un certain nombre de facteurs, dont le plus apparent est peut-être la croissance de la population appartenant à des minorités visibles. En 2001, on dénombrait environ quatre millions de personnes appartenant à des minorités visibles. De ce nombre, 95 % résidaient dans les principaux centres urbains du Canada (Statistique Canada, 2005, p. 22). D'ici 2017, ce nombre pourrait atteindre de 6,3 à 8 millions, ce qui représenterait une augmentation de 56,4 % à 111,3 %. Comparativement, le taux de croissance du reste de la population pourrait atteindre 8 % à 19,3 % respectivement (Statistique Canada, 2005, p. 11). Dans certaines villes, la définition de minorité visible devra être remise en question, particulièrement en raison du fait que la volonté d'acquérir la citoyenneté canadienne prévaut parmi la grande majorité des immigrants admissibles⁷. Par exemple, les groupes d'immigrants de l'Asie du Sud et de la Chine devraient atteindre respectivement 1,6 million et 2,2 millions de personnes d'ici 2017. À Vancouver seulement, ces groupes représenteront 23 % et 10 % respectivement de la population totale. Par

ailleurs, les personnes de minorités visibles compteront pour leur ensemble pour un peu moins de la moitié de la population totale de cette ville (Statistique Canada, 2005, p. 14). On espère qu'à la faveur de cette tendance, « la visibilité des minorités ethniques disparaîtra » (Pendakur, 2005, p. 4).

Toutefois, le concept de diversité ne tient pas uniquement aux différences visibles. L'immigration a également contribué à amplifier la diversité religieuse du pays. De 1991 à 2001, « le nombre de répondants bouddhistes s'est accru de 84 %, et les groupes hindous et sikhs ont chacun connu une hausse de 89 %. Ce sont les musulmans qui ont enregistré la plus forte croissance. Leur nombre a doublé, passant de 253 000 en 1991 à près de 580 000 en 2001 » [traduction] (Janhevich et Ibrahim, 2004, p. 50). À proprement parler, « la diversité religieuse croît à un rythme remarquable » [traduction] (Biles et Ibrahim, 2005, p. 68). Et cette croissance se poursuivra fort probablement. Statistique Canada prévoit que d'ici 2017 (en utilisant 2001 comme année de base), la population musulmane du Canada pourrait croître de 111,5 % à 207,8 %. Les prévisions en ce qui concerne la croissance des populations de confession bouddhiste, sikh et hindoue sont également significatives, surtout lorsqu'on les compare aux prévisions touchant les populations de confession chrétienne et les populations sans aucune confession religieuse (2005, p. 18). Il n'est pas surprenant que, tout comme les immigrants en général, les personnes appartenant à ces « nouvelles » religions s'établissent dans les principaux centres urbains du Canada. Cette réalité suppose que l'on devra entamer des discussions au sujet de l'utilisation de l'espace public et de la reconnaissance des fêtes religieuses, entre autres. En outre, les langues dans lesquelles s'engageront ces discussions pourraient également être modifiées. Le nombre croissant de pays composant le bassin d'immigration du Canada apporte aussi un grand nombre de langues maternelles autres que l'anglais et le français.

Un paysage diversifié

Il est plus simple de comprendre les tendances actuelles et futures du développement de la diversité canadienne en se concentrant sur des endroits précis, car la diversité se manifeste de manière bien différente dans chacun des principaux centres urbains où la majorité de la

⁵ On consultera le rapport annuel du GPR à l'adresse suivante : www.rim.net/investors/pdf/2005rim_ar.pdf.

⁶ Le 27 avril 2006, l'honorable Monte Solberg a annoncé que des ententes avaient été conclues avec la plupart des provinces en ce qui a trait aux restrictions relatives au travail hors-campus des étudiants étrangers. On consultera l'adresse suivante : www.cic.gc.ca/francais/press/06/0601-f.html pour obtenir plus de détails.

⁷ On consultera le document de CIC (2005, p. 4), indiquant qu'à l'échelle nationale, le taux se chiffre environ à 80 %, bien qu'il varie considérablement selon la personne née à l'étranger.

Les populations urbaines de plus en plus diversifiées sur le plan ethnique, linguistique et religieux poussent nos villes à mettre en place des mesures de développement social et économique à l'échelle locale, dans un contexte dont la complexité va croissant. Les villes qui relèvent le défi sont, en règle générale, celles qui sont en mesure d'attirer et de retenir un ensemble diversifié de citoyens ainsi que d'en soutenir le développement.

population immigrante canadienne choisit de s'établir. Cela est vrai à différents égards, qu'il s'agisse de la proportion de la population totale d'immigrants par rapport à la population des personnes nées au Canada, du nombre de groupes ethniques représentés et de leur taille, de la part de la croissance de la cohorte d'immigrants récents ou de la part projetée des cohortes d'immigrants futures. Prenons l'exemple de Calgary. Au cours des 15 dernières années, la ville a accueilli des immigrants venant de plus de 30 pays différents. Les groupes d'immigrants les plus importants sont ceux de la République populaire de Chine (9 000 personnes), de l'Inde (8 500 personnes), de Hong Kong (6 500 personnes), des Philippines (8 800 personnes), de la Pologne (3 700 personnes), du Vietnam (5 500 personnes) et du Pakistan (2 700 personnes) (CIC, 2005a, p. 13). Qui plus est, tandis que la population d'immigrants de Calgary s'élève à 20,9 % de la population totale, plus de 12 % de ce chiffre est attribuable aux vagues d'immigration des 15 dernières années, soit de la période allant de 1986 à 2001 (CIC, 2005a, p. 13), ce qui représente une augmentation majeure.

Le portrait de certaines villes est, cependant, assez différent. Il est donc utile de garder en mémoire, lorsqu'on lit ces statistiques, que le nombre d'immigrants récents à l'échelle nationale a augmenté d'un peu moins de 40 % entre 1986 et 2001 (CIC, 2005e, p. 1). À la lumière des profils des régions métropolitaines de recensement (RMR) de Citoyenneté et Immigration Canada, on peut voir comment l'immigration récente s'est répercutée différemment sur chaque ville d'accueil. La population d'immigrants de Winnipeg a décliné de 3 %, entre 1985 et 2001, en dépit d'une croissance de 9 % enregistrée pour sa population de personnes nées au Canada (CIC, 2005h, p. 1). Regina a également enregistré un tel déclin, quoique plus marqué, de 20 %, par rapport à une augmentation de 5 % de sa population de personnes nées au Canada (CIC, 2005f, p. 1).

Victoria a enregistré une hausse de 9 %, laquelle a toutefois été largement dépassée par la croissance de 25 % de sa population de personnes nées au Canada (CIC, 2005g, p. 1). La croissance de la population immigrante de Hamilton s'avère légèrement supérieure, à 15 %, par rapport au taux de croissance de 19 % de sa population de personnes nées au Canada (CIC, 2005c, p. 1). La ville de Québec a constaté une hausse de 44 % de sa population d'immigrants récents, contre un taux de croissance de 12 % de sa population de personnes nées au Canada (CIC, 2005e, p. 1). Par ailleurs, la population d'immigrants récents d'Ottawa a augmenté de 65 %. Plus de 33 % de la croissance de la population totale de cette ville au cours de la période est attribuable à cette augmentation (CIC, 2005d, p. 1). On constate donc que les conséquences de l'immigration sont véritablement inégales selon les endroits. Certaines villes ont observé des hausses significatives, tandis que d'autres ont enregistré des déclin.

De même, au sein des vagues d'immigration à destination ou en provenance de ces villes, on remarque des différences importantes quant aux pays de dernière résidence permanente représentés et aux catégories dans lesquelles les immigrants entrent au Canada. Ainsi, la ville d'Ottawa constitue le foyer d'accueil d'un quart de la population totale des immigrants récents au Canada venant de la Somalie, de même que de vastes communautés d'immigrants du Liban, de l'Éthiopie et d'Haïti (CIC, 2005d, p. 7). Une proportion de 18 % de la population totale d'immigrants de Winnipeg (environ 20 000 personnes) vient des Philippines (CIC, 2005h, p. 6). Lorsque l'on se penche sur la situation de la ville de Hamilton, on constate un regroupement relativement important d'immigrants récents de l'Europe du Sud-Est. Par rapport à l'ensemble de la cohorte d'immigrants récents du Canada, Hamilton est la ville d'accueil de 13,2 % des immigrants de la Croatie, de 8,8 % des

immigrants de la Yougoslavie et de 7,2 % des immigrants de la Bosnie-Herzégovine (CIC, 2005c, p. 7). Bien qu'il ne s'agisse que d'un échantillon, qui dément d'ailleurs la grande diversité présente dans chacune de ces villes canadiennes et des autres, les statistiques montrent que les caractéristiques des immigrants canadiens sont différentes dans chaque ville.

Par ailleurs, les villes sont également différentes de par la répartition de leurs immigrants dans les diverses catégories d'immigration existantes. Tandis que les immigrants économiques forment une composante relativement stable et croissante de la hausse de l'immigration récente dans un certain nombre de villes canadiennes, les vagues de réfugiés sont beaucoup moins constantes. Au cours de la période comprise entre 1996 et 2000, le nombre de réfugiés admis comptait pour une très faible proportion des vagues totales d'immigration, soit 5 % à Victoria et 10 % à Calgary, mais elles composaient 35 % des vagues totales d'immigration à Québec et à Regina⁸. Cet écart prononcé est attribuable au fait que l'« on s'attend à ce que les réfugiés aient besoin de plus de temps que les membres des trois autres catégories (d'immigrants) pour s'adapter à leur nouvel environnement » (CIC, 1998, p. 11). Il s'agit d'un postulat également défendu par DeVoretz (DeVoretz et coll., 2004, p. 25), dont l'étude des expériences économiques des réfugiés a révélé que même si les réfugiés qui occupent un emploi se débrouillent bien, en moyenne, la pauvreté est largement répandue, surtout parmi ceux qui touchent de l'aide sociale. Et c'est sans compter le fait que les autres immigrants ont aussi leur propre lot de problèmes.

L'*Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada* montre que dans le groupe d'âge de 25 à 44 ans, il existe une différence significative entre le taux d'emploi des immigrants et celui des personnes nées au Canada. On constate un écart de 30 % 26 semaines après l'arrivée des immigrants, un écart de 23 % après 52 semaines

⁸ On consultera le Tableau B-3 *Immigrants récents selon la période d'immigration – admissions selon la catégorie d'immigration* pour obtenir de plus amples renseignements. Ce tableau est accessible dans une série de profils de RMR produits par Citoyenneté et Immigration Canada, que l'on peut consulter à l'adresse suivante : www.cic.gc.ca/francais/research/papers/menu-recent.html.

⁹ Il ne s'agit pas ici, bien entendu, de prétendre que ce genre de situation n'existe pas dans la population de personnes nées au Canada. On a simplement tenté de démontrer que même des taux d'emploi relativement faibles ne garantissent pas que ceux qui travaillent exercent leur profession envisagée.

et un écart de 18 % après 104 semaines. Ensuite, lorsque l'on se penche sur la question de savoir si l'emploi décroché par ces immigrants correspond à leur profession envisagée, on constate que c'est seulement le cas de 48 % de ces immigrants (Statistique Canada, 2005, p. 8-9)⁹. Cette situation suppose qu'à l'échelle nationale, peu d'immigrants aptes à travailler occupent un emploi, relativement au reste de la population canadienne, et que moins de la moitié de ceux-ci travaillent dans le cadre de la profession qu'ils envisageaient. La Fédération canadienne des municipalités (FCM) ajoute une autre dimension aux résultats des immigrants sur le plan de l'emploi. Elle a constaté que « l'écart entre les immigrants et les non-immigrants au regard du taux d'emploi est le plus prononcé dans les villes où le nombre d'immigrants est le plus élevé » [*traduction*] (2004, p. 11). Tout comme l'*Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada*, les travaux de la FCM reconnaissent le problème du sous-emploi.

Inclusion et innovation à l'échelle locale

Les données présentées dans les sections précédentes de ce document ne représentent, bien évidemment, que la partie visible de l'iceberg. Elles indiquent que bon nombre de villes canadiennes ont observé une augmentation des plus importantes de leur diversité. En outre, elles montrent que la diversité de chacune de ces villes prend un visage qui lui est propre. Cependant, de quelle manière exactement cette nouvelle réalité se traduit-elle dans la vie quotidienne urbaine ? Sandercock (2003, p. 3) nous rappelle que le « grand danger est que nos différences fracturent et fragmentent davantage le tissu urbain, à mesure que de nouvelles demandes de droits seront déposées aux villes, notamment le droit de parole, de participer et de coexister dans les espaces physiques, et que ceux qui se sentent menacés par cette interruption de leur mode de vie habituel s'y opposeront » [*traduction*]. Par conséquent, le défi devant lequel se trouvent les villes canadiennes de moindre envergure qui reçoivent des immigrants permet l'ouverture d'un espace de négociation en ce qui concerne les nouvelles demandes en matière de droits dans ces villes, non seulement pour la population immigrante, mais aussi pour l'ensemble de la population.

Ces négociations englobent le processus d'intégration et non seulement façonnent la

relation entre la société d'accueil et les nouveaux arrivants, mais aussi les dynamiques sociales et économiques de la ville, de manière plus globale. Il est important de souligner que la relation entre la société d'accueil et les nouveaux arrivants est, par définition, inégale; « la société d'accueil, par sa structure institutionnelle et la manière dont elle s'adapte aux nouveaux arrivants, a beaucoup à voir dans les résultats du processus [d'intégration] » [traduction] (Penninx 2003, p. 1), et c'est fort probablement en raison du fait que « de nombreux immigrants et membres des groupes minoritaires visibles abordaient la société canadienne ou « dominante » d'un point de vue de vulnérabilité économique » [traduction] Hiebert (2005, p. 19). Ce postulat est vrai pour les immigrants en tant que groupe, mais comme la FCM l'a démontré, il existe également « des preuves montrant des écarts de revenu croissants entre les immigrants récents et les immigrants qui sont arrivés il y a plus longtemps, ainsi que des écarts en fonction des pays ou régions d'origine des immigrants » [traduction] (2003, p. 4). Il y a fort à parier que la mise en œuvre d'une mesure universelle ne serait d'aucune utilité, compte tenu de la disparité entre la société d'accueil et la population immigrante, et de la disparité encore plus frappante au sein même de la population immigrante.

Selon Papademetriou (2003, p. 3), il faut que « les règles établissant 'qui est admis' et comment les biens publics sont répartis soient constamment révisées » [traduction]. Étant donné les changements sociaux et démographiques apportés par l'immigration récente dans nos villes, il semble qu'il ne s'agit pas tant là d'une nécessité que d'une éventualité. Cependant, notre réussite sur ce plan se répercutera sur notre position à l'échelle internationale. Après tout, comment se poser en société fonctionnelle, multiethnique et démocratique si l'on est incapable de créer les conditions requises à la pleine participation d'ethnicités multiples à la vie quotidienne de leur ville d'accueil ? Qui plus est, nous nous fions de plus en plus à la population immigrante pour contribuer à notre développement économique, social et démographique. Comment donc demeurer concurrentiel si nous ne sommes pas en mesure de voir à l'intégration des membres de cette population ? Il faut garder à l'esprit que le relâchement de la vigilance est l'ennemi de l'innovation, autant en ce qui concerne

l'adaptation des villes à une population diversifiée que pour quoi que ce soit d'autre.

À de nombreuses reprises, les villes canadiennes ont eu l'occasion de démontrer leur capacité de s'adapter au contexte changeant dans lequel elles doivent évoluer. La mondialisation a exercé des pressions énormes sur elles, mais elles ont réussi à s'adapter en cernant leurs atouts comparatifs à l'échelle locale, en effectuant des investissements stratégiques et en mobilisant leur population vers l'atteinte d'objectifs de vie communs. On n'a aucune raison de croire qu'il en sera autrement pour ce qui est de l'intégration des immigrants de fraîche date. Bon nombre de ceux-ci sont d'ailleurs devenus des citoyens canadiens et méritent non seulement le droit, mais aussi les moyens de participer pleinement au façonnement des villes qui les ont accueillis. Les répercussions d'un tel postulat sont, bien entendu, d'une grande portée. Le système d'éducation, les services de santé et les services sociaux, les organismes communautaires, les employeurs, les installations et associations récréatives ainsi que les autres services offerts à l'échelle locale se situent tous en première ligne du processus d'intégration, car il s'agit d'institutions essentielles à la réussite de nos villes. Ces institutions doivent s'organiser pour être en mesure de répondre aux besoins d'un segment sans cesse croissant de la population de nos villes, au risque, si elles n'y parviennent pas, de mettre en péril la réussite des résidents et de la ville elle-même.

Références

- BEAUJOT, Roderic. (2003). *Effect of Immigration on the Canadian Population: Replacement Migration?* Discussion Paper 03-03, Population Studies Centre, University of Western Ontario.
- BILES, John et Humera IBRAHIM. « Religious Diversity in Canada: In the Shadow of Christian Privilege, » *Diversité canadienne / Canadian Diversity*, vol. 4, n° 3 (automne 2005).
- CANADA. CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA. (1998). *Les résultats économiques des immigrants selon les catégories d'admission*, Collection Profils tirés de la BDIM, décembre 1998.
- . CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA. (2005a). *Les immigrants récents des régions métropolitaines : Canada – un profil comparatif d'après le recensement de 2001*.
- . CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA. (2005b). *Les immigrants récents des régions métropolitaines : Canada – un profil comparatif d'après le recensement de 2001*.
- . CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA. (2005c). *Les immigrants récents des régions métropolitaines : Canada – un profil comparatif d'après le recensement de 2001*.
- . CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA. (2005d). *Les immigrants récents des régions métropolitaines : Canada – un profil comparatif d'après le recensement de 2001*.
- . CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA. (2005e). *Les immigrants récents des régions métropolitaines : Canada – un profil comparatif d'après le recensement de 2001*.
- . CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA. (2005f). *Les immigrants récents des régions métropolitaines : Canada – un profil comparatif d'après le recensement de 2001*.
- . CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA. (2005g). *Les immigrants récents des régions métropolitaines : Canada – un profil comparatif d'après le recensement de 2001*.
- . CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA. (2005h). *Les immigrants récents des régions métropolitaines : Canada – un profil comparatif d'après le recensement de 2001*.
- . CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA. (2006). *L'Observateur : Données du troisième trimestre 2005*.
- . STATISTIQUE CANADA. (2003) *Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada : progrès et défis des nouveaux immigrants sur le marché du travail*, n° 89-615-XIF au catalogue.
- . STATISTIQUE CANADA. « Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada, » *Le Quotidien*, 4 septembre 2003.
- . STATISTIQUE CANADA. (2005). *Projections de la population des groupes de minorités visibles, Canada, provinces et régions 2001 – 2017*, n° 91-541-XIF au catalogue.
- DEVORETZ, DON, Sergiy PIVNENKO, et Morton BEISER. (2004). « The Economic Experiences of Refugees in Canada », *Research on Immigration and Integration in the Metropolis*, document de travail.
- FÉDÉRATION CANADIENNE DES MUNICIPALITÉS. (2004). *La qualité de vie dans les municipalités canadiennes – L'écart croissant de revenu : un fossé qui se creuse*.
- . (2005). *La qualité de vie dans les municipalités canadiennes – Sociétés dynamiques et changement social : Rapport thématique n° 2*.
- HIEBERT, Daniel. 2005. « La migration et la transformation démographique des villes canadiennes : La géographie sociale des principaux centres métropolitains du Canada en 2017, » document de travail no 05-14, Recherche sur l'immigration et l'intégration dans les métropoles.
- JANHEVICH, Derek, et Humera IBRAHIM.. « Les musulmans au Canada : Un profil démographique et indicatif, » dans Caroline Andrew (dir.), *Nos diverses cités / Our Diverse cities*, n° 1 (printemps 2004).
- JUSTUS, Martha. « Les immigrants dans les villes canadiennes, » dans Caroline Andrew (dir.), *Nos diverses cités / Our Diverse cities*, n° 1 (printemps 2004).
- PAPADEMETRIOU, Demetrios G. « Policy Considerations for Immigrant Integration, » *Migration Information Source*, 1^{er} octobre 2003.
- PENDAKUR, Krishna. (2005). « Les minorités visibles dans les lieux de travail du Canada – Une perspective des prévisions pour 2017, » document de travail n° 05-11, Recherche sur l'immigration et l'intégration dans les métropoles.
- PENNINX, Rinus. « Integration: The Role of Communities, Institutions and the State, » *Migration Information Source* (1^{er} octobre 2003).
- SANDERCOCK, Leonie. 2003. « Re-Thinking Multiculturalism for the 21st Century, » document de travail n° 03-14, Recherche sur l'immigration et l'intégration dans les métropoles.

Les personnes qui expérimentent l'exil effectuent, même dans des conditions difficiles, des apprentissages variés : langues, métiers, initiations à des technologies, expériences de vie et de travail en contexte interculturel et international [...] la reconnaissance des apprentissages réalisés par le migrant, ainsi que de ses savoirs et de ses ressources, renforce la capacité de résilience du migrant, favorise sa participation sociale à sa nouvelle société et accroît la qualité de la communication interculturelle dans la société d'accueil.

Migrations et médiations dans la Ville de Québec*

LUCILLE GUILBERT
Université Laval

Le Québec s'est développé à travers une immigration de peuplement et compte maintenant sur une « immigration de remplacement »¹ afin de maintenir son poids démographique et son identité culturelle francophone au sein du Canada. Il s'agit de contrer les mouvements de migrations internes vers les villes, la baisse de natalité en dessous du seuil de reproduction et le vieillissement de la population. L'immigration en région s'est effectuée en grande partie en assignant une destination régionale aux personnes réfugiées accueillies au Québec.

La région de Québec constitue à plusieurs égards un cas particulier. L'image d'une population d'origine française et homogène de la région de Québec occulte le fait que son histoire, ses institutions et son paysage urbain sont marqués par une diversité culturelle notable. Au 19^e siècle, voire jusqu'au début du 20^e siècle, dans certaines parties de la ville, en Haute Ville notamment, la ville de Québec était autant, sinon plus, anglaise et irlandaise que française (Grace, 2001). Dans le cadre de politiques de régionalisation de l'immigration, des immigrants de la catégorie « Réfugiés » ont été orientés vers des régions et des villes moyennes à faible

densité d'immigrants, dont la région de Québec. Plusieurs immigrants recensés dans la catégorie « Famille » ont vécu l'expérience de migration forcée avant de rejoindre les membres de leurs familles qui les avaient précédés. On constate un faible taux de rétention de ces immigrants à plus ou moins long terme (Manço, 2001). Quoique le taux d'immigrants se situe régulièrement autour de 3 % dans la région de Québec (Bélanger, 2003), il y a une mouvance constante des arrivées et des départs, ce qui crée un renouvellement continu du profil ethnoculturel de la région. On doit aussi tenir compte du phénomène de migration temporaire aux fins des études, qui a des répercussions sur la dynamique de Québec. En effet, les étudiants étrangers participent à la vie économique, sociale et culturelle de la région. Autant faut-il s'interroger sur le faible taux de rétention des immigrants, autant il faut reconnaître et valoriser le rôle de passeur, culturel et économique, de la région de Québec.

Cet ensemble de situations crée des besoins spécifiques d'accompagnement des nouveaux arrivants, de sensibilisation de la population québécoise, de formation et de soutien aux intervenants professionnels qui travaillent auprès des personnes immigrantes et réfugiées. Pour répondre à ces besoins, des médiations locales ont été élaborées dans le contexte de l'accueil de populations réfugiées provenant de Bosnie et Herzégovine, d'Afghanistan, du

* Ce texte est une version abrégée de l'article « La Ville de Québec : Un laboratoire pour la mise en œuvre de médiations avec les réfugiés », *Études ethniques au Canada / Canadian Ethnic Studies*, vol. 37, n° 3, 2005, p. 59-75.

¹ Le terme est de Grinblat (2000).

Kosovo et de Colombie depuis 1995 (Guilbert, 2004). Ces activités adoptent une perspective méthodologique interactionniste.

La médiation citoyenne interculturelle s'effectue dans une première étape par le biais de rencontres avec les acteurs qui participent directement à la situation ou qui sont désireux de contribuer à une amélioration de la situation. Par la suite, des réseaux de médiation créatrice sont constitués. Ces médiations ont atteint les objectifs de dépasser une situation ponctuelle de crise et de faire évoluer les relations en ouvrant un espace de dialogue et de collaboration afin de faciliter l'intégration des nouveaux arrivants.

Les forums et ateliers de formation mutuelle visent la coopération effective des personnes immigrantes réfugiées, des professionnels de l'intervention et des chercheurs, chacun étant une ressource pour l'autre, à toutes les étapes de la préparation, du déroulement et du bilan.

Enfin, une troisième avenue de médiation a été explorée à travers les Ateliers interculturels de l'imaginaire. Le recours à des pratiques culturelles expressives et symboliques qui possèdent à la fois des caractéristiques universelles et spécifiquement locales (contes, récits de migration) permet à la fois d'intensifier la capacité de résilience et d'accroître l'interconnaissance parmi les participants.

L'intérêt pour ces expériences partenariales et participatives dans la région de Québec a été suscité par un sentiment d'urgence et par le manque d'infrastructures et de ressources appropriées. Elles ont pu se développer « grâce » au caractère de « ville moyenne » et de « faible densité d'immigrants » de la ville de Québec qui, par la proximité des services aux personnes immigrantes et réfugiées, constitue un laboratoire d'expériences de collaborations et d'inventivités à échelle humaine. Toutefois, lorsque le sentiment d'urgence s'estompe, la tendance à se replier dans le groupe – professionnel ou ethnique – refait surface et il est à craindre qu'une situation de crise ne se produise à nouveau lorsque la vigilance et la collaboration s'estompent.

Lors de ces activités de médiation, plusieurs pistes ont été suggérées et nous en présentons quelques-unes ici : la reconnaissance des apprentissages réalisés au cours de la migration; la participation effective des immigrants et des réfugiés à leur nouvelle société dès leur arrivée; le renforcement stratégique du rôle de l'interprète; le parrainage des étudiants réfugiés et l'insertion sociale des adultes réfugiés par le retour aux études.

Les apprentissages de la migration et l'atelier interculturel de l'imaginaire

Les personnes qui expérimentent l'exil effectuent, même dans des conditions difficiles, des apprentissages variés : langues, métiers, initiations à des technologies, expériences de vie et de travail en contexte interculturel et international, par exemple dans les camps de réfugiés, transformation de leurs connaissances et compétences culturelles en habiletés professionnelles. Notre hypothèse est que la reconnaissance des apprentissages réalisés par le migrant, ainsi que de ses savoirs et de ses ressources, renforce la capacité de résilience du migrant, favorise sa participation sociale à sa nouvelle société et accroît la qualité de la communication interculturelle dans la société d'accueil. L'atelier interculturel de l'imaginaire permet d'instaurer un lieu d'interaction et d'échanges permettant aux personnes immigrantes et réfugiées de reconnaître leurs savoirs et leurs ressources formelles et informelles, et permettant aux intervenants sociaux et aux employeurs actuels ou éventuels d'identifier, de reconnaître, de valoriser et de prendre en compte ces savoirs inhérents à la migration.

La participation effective des immigrants et des réfugiés dès leur arrivée au Québec

Les immigrants et les réfugiés ont besoin d'accompagnement lorsqu'ils arrivent dans leur pays d'adoption. Par ailleurs, plusieurs d'entre eux sont en mesure dès leur arrivée de participer et de collaborer, de partager leurs expériences et leurs savoirs. Plusieurs réfugiés ont exprimé la frustration qu'ils ressentent d'être des bénéficiaires de services sans que leur avis compte vraiment. Ils ont vécu, ils ont vu, ils savent des manières de faire qu'ils pourraient proposer pour faire évoluer les services.

L'un des obstacles le plus persistant et le plus insidieux est la représentation du réfugié comme une personne démunie et une victime muette et peu fiable (Malkki, 2002). On peut identifier aussi ce qu'Yves Saint-Arnaud (2001) nomme le conflit des paradigmes de l'expertise et de l'incertitude. Dans leurs activités professionnelles, les intervenants sont formés de sorte à établir une relation d'aide, donc une relation de type complémentaire aidant/aidé avec le réfugié. Parfois, l'intervenant, tant par réflexe professionnel que par sentiment de menace identitaire (Cohen-Émerique et Hohl, 2000), a du

L'expérience migratoire conduit la personne immigrante à prendre conscience de la part d'identité qui l'habite et qui renvoie aux manières de faire et de penser en vigueur les institutions et dans les milieux de travail de son pays d'origine, à en faire le deuil comme cadre de référence unique, à se familiariser et à s'approprier progressivement le nouveau cadre de référence constitué par les cultures des institutions et des milieux de travail du pays d'accueil.

mal à se départir de ses certitudes, à écouter et à prendre en considération le point de vue et les savoirs acquis par le migrant.

Un autre obstacle est le choc des cultures organisationnelles (Guilbert, 1998). L'écart entre les cultures des institutions et des organismes publics du pays d'immigration et celles du pays d'accueil a un réel impact sur la vie quotidienne et sur l'adaptation et la participation sociale des personnes immigrantes et réfugiées, de même que sur le travail des intervenants professionnels. Or chaque institution, chaque organisation, chaque milieu de travail développe une culture qui lui est propre par l'adhésion à des valeurs communes, à travers des pratiques professionnelles. L'expérience migratoire conduit la personne immigrante à prendre conscience de la part d'identité qui l'habite et qui renvoie aux manières de faire et de penser en vigueur dans les institutions et dans les milieux de travail de son pays d'origine, à en faire le deuil comme cadre de référence unique, à se familiariser et à s'approprier progressivement le nouveau cadre de référence constitué par les cultures des institutions et des milieux de travail du pays d'accueil, au Québec. Afin que ce cheminement se réalise, il est nécessaire que les cadres et les employés des institutions du pays d'accueil prennent aussi conscience des automatismes culturels qu'ils ont développés dans leurs milieux respectifs.

Le renforcement stratégique des rôles de l'interprète

Dans les contextes d'accueil des réfugiés de guerre et de conflits ethniques, la question du choix de l'interprète suscite souvent l'expression de blessures identitaires et des revendications. Le choix ou l'imposition de l'interprète acquiert inévitablement une signification symbolique politique et peut être perçu comme un signe qualitatif de l'accueil du pays hôte, un signe de reconnaissance de l'identité de chacun ou une

préférence de la société d'accueil (instances gouvernementales et population confondues) envers un groupe au détriment d'un autre groupe. Dans ce dernier cas, le contrat social d'appartenance du citoyen à la société hôte est alors compromis (Guilbert, 2004).

Par ailleurs, les fonctions attribuées à un interprète varient selon les contextes d'intervention et selon les cultures d'intervention et du rapport de force qui s'y opère (Roy et Kapoor-Kohli, 2001; Morissette, 2005). Tant lors des démarches de médiation citoyenne interculturelle que dans les ateliers de formation mutuelle, nous avons été confrontés à une vive polémique concernant les attentes face aux interprètes. Certains, souvent des gestionnaires de banques d'interprètes ou de services, préconisaient le mot à mot fidèle lors des interactions et l'effacement physique, culturel, expérientiel de la part de l'interprète en justifiant cette exigence par une compréhension assez singulière de la notion de neutralité. D'autres participants, souvent des réfugiés, revendiquaient plusieurs changements dans la gestion des services d'interprétariat. Ils préconisaient une plus grande disponibilité horaire des services d'interprétariat, notamment des services d'urgence sept jours par semaine; le droit de choisir l'interprète, le droit de refuser un interprète en qui ils n'ont pas confiance ou qui par sa présence même offenserait l'intimité des propos; une compréhension du rôle de l'interprète qui dépasse le mot à mot pour rejoindre davantage une fonction d'explication et de médiation culturelle. D'autres encore, souvent des interprètes, reproduisaient dans leurs propos le discours officiel de leurs employeurs concernant le mot à mot et l'effacement des interprètes, alors que l'observation de leurs pratiques dévoilait une approche sensible aux besoins et aux situations; souvent, sans le conceptualiser, l'interprète tenait un rôle de passeur, de médiateur interculturel auprès des porteurs de cultures différentes.

La dynamique de l'interprétariat dans les villes petites et moyennes diffère de celle des grandes villes cosmopolites. Les observations faites à Québec et à Sherbrooke sont en partie similaires. Caroline Goulet (2001) montre les risques de vouloir imposer aux petites villes les mêmes normes réglementaires qu'à Montréal, au chapitre services d'interprétariat social par exemple, et qui pourraient avoir des conséquences négatives sur l'immigration dans les petites villes et en régions.

Le parrainage des étudiants réfugiés et l'insertion sociale des adultes réfugiés par le retour aux études

Depuis cinq ans, l'Université Laval accueille un ou deux étudiants réfugiés grâce au programme de parrainage d'étudiants réfugiés de l'Entraide universitaire mondiale, EUMC-Laval. Ces associations et les programmes d'aide et d'encadrement aux étudiants étrangers peuvent favoriser une sensibilisation particulière aux étudiants étrangers, maintenant résidents permanents, qui ont traversé une expérience d'exilé et de réfugié.

Une tendance assez récente, qui n'a encore fait l'objet d'aucune recherche systématique, semble s'accroître progressivement : le retour des adultes réfugiés aux études. Pour la plupart des réfugiés, il ne s'agit pas d'un premier choix. Cette idée fait son chemin dans l'esprit de certains seulement après que plusieurs recherches d'emploi se sont avérées vaines ou que des expériences de travail n'ont pas été durables. Par contre, le retour aux études peut être vécu autrement pour les jeunes adultes réfugiés qui étaient étudiants avant les désastres qui les ont forcés à quitter leur pays. Le retour aux études assure alors un sentiment de continuité d'avec leur vie d'avant. Cette continuité ouvre sur l'adaptation en ce sens qu'elle s'accomplit dans la poursuite des études dans un système d'enseignement qui sera reconnu dans leur nouveau pays. Cela atténue les problèmes de la formation à l'étranger et de l'expérience québécoise si souvent évoquées par les employeurs de la région pour refuser l'embauche. Aussi, le retour aux études est une stratégie qui peut favoriser efficacement l'insertion sociale par un apprentissage progressif et encadré à la fois des institutions, de la culture et des mentalités québécoises. Toutefois, les réfugiés se butent constamment aux difficultés des équivalences et de la reconnaissance des diplômes et des acquis, que ce soit pour l'entrée sur le marché du travail ou pour l'admission aux études. Surtout, les

critères d'admissibilité aux prêts et bourses ou programmes d'aide financière pour les études ne sont pas adaptés à leur situation.

Conclusion

Parmi les autres orientations qui ont été formulées lors des activités de médiation et qui concernent l'ensemble de la population, mentionnons la sensibilisation aux besoins spécifiques des élèves réfugiés et immigrants et la reconnaissance de la participation sociale des aînés.

Le potentiel de transférabilité des stratégies de médiation se fonde sur quelques principes qui touchent profondément la conception du rapport à l'« Autre » et de la place que la société québécoise accorde aux nouveaux arrivants. En effet, une perspective épistémologique traverse l'ensemble des médiations réalisées et des orientations proposées. C'est l'approche résolument participative qui transcende la relation d'aide – sans l'annihiler lorsqu'elle est nécessaire – et qui instaure le nouvel immigrant, l'immigrant de toute catégorie dont le réfugié, en tant qu'acteur de son propre avenir et co-constructeur du devenir de la société québécoise.

Références

- BÉLANGER, Hervé. (2003) *Le choc démographique. La population de la Communauté métropolitaine de Québec à l'aube du XXI^e siècle*, Gouvernement du Québec, Commission de la Capitale nationale.
- COHEN-ÉMÉRIQUE, Margalit, et Janine HOHL. (2000). « Menace à l'identité chez les professionnels en situation interculturelle », dans Colette Sabatier, Hanna Malewska-Peyre, et Fabienne Tanon (dir.), *Identité, altérité et acculturation*, Paris, L'Harmattan, p. 199-228.
- GOULET, Caroline. (2001). « L'interprétariat communautaire dans les petites villes : une réussite menacée ? », communication présentée au Congrès international Un maillon essentiel 3 – L'interprétation en milieu social ou la complexité d'une profession, Montréal, mai 2001.
- GRACE, Robert. (2001). « L'apport de l'immigration : l'exemple des Irlandais », dans Serge Courville et Robert Caron (dir.), *Québec, ville et capitale*, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, p. 180-189.
- GUILBERT, Lucille. « Pluralisme et cultures organisationnelles », *Collectif interculturel*, vol. 4, n° 1 (1998), p. 41-57.
- GUILBERT, Lucille. (2004). « Médiation citoyenne interculturelle. L'accueil des réfugiés dans la région de Québec », dans Lucille Guilbert (dir.) *Médiations et francophonie interculturelle*, Québec, Les Presses de l'Université Laval (coll. Culture française d'Amérique), p. 199-220.

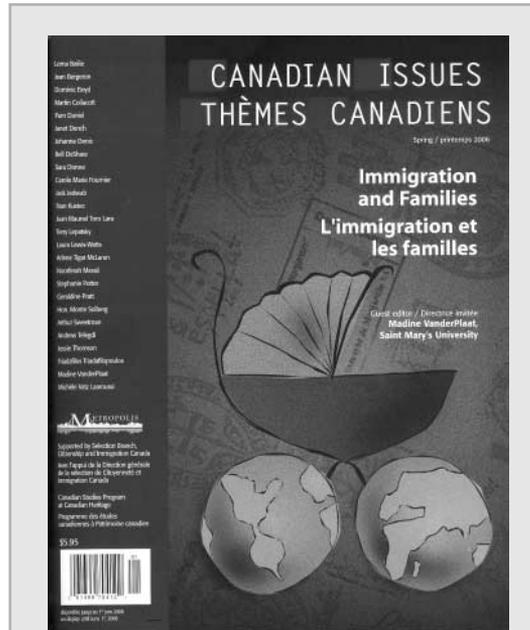
GRINBLAT, Joseph-Alfred. (2000). « Migration de remplacement en Europe », dans Françoise Barret-Ducrocq (dir.), *Migrations et errances*, Paris, Bernard Grasset, p. 117-122.

MALKKI, Liisa. (2002). « Speechless Emissaries : Refugees, Humanitarianism and Dehistoricization », dans *Genocide : An Anthropological Reader*, Oxford, Blackwell Publishers Ltd, p. 344-367.

MORISSETTE, Karine. « L'interprétariat : un espace possible de médiation interculturelle dans le contexte francophone québécois », *Ethnologies*, vol. 27, n° 1 (2005), p. 307-325.

ROY, Ghislaine, et Anjali KAPOOR-KOHLI. (2001). « Au-delà des mots : l'alliance nécessaire entre travailleur social et interprète », communication présentée au Congrès international Un maillon essentiel 3 – L'interprétation en milieu social ou la complexité d'une profession, Montréal, mai 2001.

SAINT-ARNAUD, Yves. « La réflexion dans l'action. Un changement de paradigme », *Recherche et formation*, n° 36 (2001), p. 17-27.



L'immigration et les familles

Édition spéciale de
Thèmes canadiens / Canadian Issues

Le partenariat entre Metropolis et l'Association des études canadiennes continue de porter ses fruits, avec la production de numéros spéciaux de la revue *Thèmes canadiens / Canadian Issues*, portant sur l'immigration et divers thèmes connexes. Ce numéro (printemps 2006) met l'accent sur l'immigration et la famille. Il comporte une introduction signée Madine VanderPlaat (Saint Mary's University), une entrevue avec le ministre de Citoyenneté et Immigration Canada, Monte Solberg, ainsi qu'une vingtaine d'articles rédigés par des responsables des politiques publiques, des chercheurs et des organisations non gouvernementales spécialisés dans le domaine en question. Ce numéro de la revue, comme les numéros précédents, compte parmi les lectures obligatoires de nombreux cours universitaires de disciplines variées.

**Pour obtenir une copie de la revue,
veuillez écrire à canada@metropolis.net**

La Ville a mis sur pied le Conseil interculturel de Québec, qui est toujours à l'œuvre aujourd'hui. Ce conseil, formé de douze membres, dont huit immigrants, a pour mandat de conseiller les élus municipaux sur les politiques et les programmes qui devraient être mis en place en matière d'immigration afin de favoriser l'intégration et la participation des membres des communautés culturelles à la vie politique, économique, sociale et municipale de la Ville.

L'immigration à Québec : enjeux et perspectives d'avenir

ANN BOURGET
Ville de Québec

La Ville de Québec, berceau de la civilisation française en Amérique, joyau du patrimoine mondial de l'UNESCO et capitale nationale du Québec est la plus ancienne ville du Canada. En 2008, elle fêtera fièrement ses 400 ans. Des visiteurs de partout dans le monde sont attendus pour participer aux nombreuses festivités organisées pour l'occasion.

Appréciée pour sa qualité de vie, la Ville de Québec a été nommée, en 2001, meilleure ville au Canada pour les familles par le magazine canadien *Today's Parent*. Elle jouit, depuis quelques années, d'une forte croissance économique et d'un taux de chômage de 5,5 %, un taux en dessous de la moyenne canadienne¹. La Ville compte plusieurs centres de recherche et un grand nombre d'entreprises dans les secteurs biomédical, bio-alimentaire, de la géomatique, des métaux, minéraux et matériaux nouveaux, de l'optique, photonique et laser, des technologies de l'information et des télécommunications.

La Ville de Québec possède aussi un riche réseau éducatif composé de plusieurs établissements d'enseignement collégial, de deux universités (Université Laval et Université du Québec) et d'une École d'administration publique (ÉNAP). Sa vie culturelle y est bien développée, elle offre de nombreuses activités sportives et de loisirs. Et pourtant...

Même si la Ville de Québec est reconnue par le gouvernement du Québec comme le deuxième pôle d'attraction pour les immigrants qui choisissent de s'établir au Québec, 88 % de la

population immigrante² est toujours concentrée à Montréal, situation tout à fait unique comparativement aux autres provinces canadiennes. Au moment du Recensement de 2001, les 17 005 Québécois d'origine étrangère formaient 3,3 % de la population de la Ville de Québec, sur un total de 500 300 résidents³, ce qui est nettement insuffisant.

Pourquoi, avec cette excellente qualité de vie et une conjoncture économique favorable, la Ville de Québec ne réussit-elle toujours pas à attirer et surtout à retenir autant d'immigrants qu'elle ne le devrait ? Cette question est préoccupante et le dossier de l'immigration doit continuer d'être une priorité pour la nouvelle administration de la Ville de Québec, car la vitalité de notre communauté en dépend.

Les enjeux de l'immigration à Québec

Voici, tout d'abord, trois enjeux associés à l'immigration pour la Ville de Québec. Le premier est d'ordre démographique. Les plus récentes études⁴ sur le sujet démontrent que la région

¹ Statistique Canada, taux pour les mois de janvier à mars 2006.

² Ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, *La planification des niveaux d'immigration 2005-2007*, 2003, p. 21.

³ Selon le Recensement de 2001 de Statistique Canada, avant les défusions des municipalités de Saint-Augustin et de l'Ancienne-Lorette.

⁴ Commission de la capitale nationale du Québec et ministère des Affaires municipales et de la Métropole, *Le choc démographique. La population de la Communauté métropolitaine de Québec à l'aube du XXI^e siècle*, 2003, 162 pages.

La dispersion et le dédoublement des services aux immigrants créent actuellement beaucoup de confusion. Il faut reprendre le bâton de pèlerin en ce sens et continuer à interpeller les différents acteurs du milieu pour que l'offre de services soit consolidée.

métropolitaine de Québec connaîtra une faible croissance de sa population dans les prochaines années, suivie d'une période de déclin à partir de 2019. Le vieillissement de la population et un faible taux de natalité seront responsables de la décroissance de la population de la Ville. Présentement, l'âge moyen se situe autour de 40 ans et sera de 50 ans vers 2025. L'immigration internationale apparaît donc comme une solution pour ralentir les effets liés à la baisse du taux de natalité et au vieillissement de la population.

Le second, d'ordre économique, et lié au premier, vise la nécessité de remplacer à court terme un grand nombre d'individus qui prendront leur retraite. Les jeunes travailleurs qui entreront sur le marché du travail dans les années à venir ne seront plus en nombre suffisant pour remplacer ceux qui partiront. Déjà, de nombreuses entreprises et centres de recherches de la région de Québec éprouvent des difficultés à recruter une main-d'œuvre spécialisée et font pression sur les différents paliers gouvernementaux pour qu'ils trouvent des solutions durables. La situation est telle que certains dirigeants d'entreprises de Québec suggèrent même de laisser tomber la francisation des nouveaux arrivants afin d'en convaincre un plus grand nombre de venir s'installer à Québec⁵. L'arrivée d'un plus grand nombre d'immigrants permettra de combler ces postes vacants et assurera à la Capitale le maintien de son développement économique.

Le troisième, d'ordre social, touche à l'ouverture de la Ville aux autres cultures et sur le monde. La population immigrante exerce une profonde influence sur la diversité du tissu social et contribue ainsi à cette image d'ouverture de la Ville.

Les grandes villes canadiennes⁶, et pas seulement les métropoles, seront appelées à jouer un rôle déterminant en ce qui concerne la régionalisation de l'immigration au Canada. La Ville de Québec ne pourra faire exception et

devra clairement se positionner comme un chef de file en ce domaine. Elle devra continuer de s'outiller pour faire face à la vive compétition de la part des métropoles qui représentent toujours un attrait pour la majorité des immigrants. Dans ce contexte, il est impératif de maintenir et d'intensifier ses efforts en matière d'immigration.

Dynamisme de la Ville de Québec de 2001 à 2005

En 2001, le maire Jean-Paul L'Allier signait la première entente de collaboration entre la Ville de Québec et le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC) du gouvernement du Québec. La Ville de Québec mettait alors en œuvre son premier Plan triennal d'immigration. Ce plan, qui a été ensuite modifié pour s'ajuster à la réorganisation municipale, visait trois champs d'activités : la promotion de Québec comme site d'établissement, des mesures pour faciliter l'intégration des immigrants et la préparation de la société d'accueil afin de mieux reconnaître l'apport économique, culturel et

Portrait des immigrants établis à Québec

Si l'on regarde la provenance⁹ des nouveaux immigrants établis à Québec, on constate que la majorité d'entre eux provenaient de l'Europe (48,7 %) et de l'Amérique (21 %), puis de l'Asie (14,8 %) et de l'Afrique (14,8 %). La Ville accueille, en plus faible proportion, des immigrants de l'Océanie et d'autres pays (0,6 %). En 2005¹⁰, la région de la capitale a accueilli près de 2 000 nouveaux arrivants, ce qui représente environ 4,6 % des immigrants qui ont choisi le Québec.

Par ailleurs en ce qui concerne le taux de francisation, les derniers chiffres du ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles indiquent que 62 % des immigrants établis dans la région de Québec connaissaient le français. D'autre part, il est intéressant de constater que les immigrants de Québec sont plus nombreux à avoir suivi des études universitaires que les non-immigrants.

⁵ Jean-Nicolas Patoine, «Le prix à payer : sacrifier le français», *Le Soleil*, 27 avril 2006.

⁶ La Région métropolitaine de recensement (RMR) de Québec est la 7^e en importance au Canada selon Statistique Canada.

social de la présence de Québécois d'origine étrangère dans la Ville. Les actions menées par la Ville de Québec pendant cette période lui ont d'ailleurs valu plusieurs prix de reconnaissance.

La promotion de Québec comme site d'établissement

Grâce à l'entente de 2001, le gouvernement du Québec reconnaissait le rôle de premier plan de la Ville dans la promotion de Québec comme site d'établissement auprès des immigrants internationaux. Pour faciliter la mise en œuvre de nos actions en ce domaine, nous avons mis sur pied le Commissariat aux relations internationales (CRI) dont la mission principale consistait à faire la promotion de Québec à l'étranger et à attirer les yeux du monde sur la Ville. La Ville de Québec devenait alors la seule ville au Québec à remplir un tel rôle. En 2003, le CRI a organisé, en collaboration avec le MICC, des sessions d'information avec des candidats immigrants de Roumaine, de Bulgarie et de Chine. Le CRI a aussi participé à des sessions d'information destinées à des immigrants nouvellement arrivés à Montréal et désireux de s'installer en région. L'Institut d'administration publique du Québec a d'ailleurs souligné les efforts de la Ville du Québec et du CRI en lui décernant le Prix Réalisation 2004 – Rayonnement international pour son programme d'immigration.

Nous avons aussi créé, pour ce volet promotion, un ensemble de documents d'information: la brochure *Québec – Mon choix de vie*, une rubrique « immigration » intégrée dans le site Web de la Ville⁷ et disponible en quatre langues, et un CD-ROM destiné au marché étranger. Plus récemment, la Ville publiait le *Guide à l'intention des immigrants à la recherche d'un logement*⁸. Cet outil a été conçu pour répondre aux questions et aux besoins essentiels des nouveaux arrivants en matière de logement. Plusieurs de ces documents ont été distribués dans les délégations du Québec à l'étranger.

Je persiste à penser que la Ville doit poursuivre ses efforts pour maintenir son rôle central dans la promotion de son territoire, tant à l'étranger que dans le reste du Québec. Pour ce faire, elle doit favoriser un contexte de collaboration avec ses partenaires clés : les chambres de commerce, les

entreprises, les établissements d'enseignements collégial et universitaire, les gouvernements du Québec et du Canada, les organismes de services destinés aux immigrants et les associations culturelles. La concertation de tous ces intervenants est essentielle pour arriver à attirer davantage d'immigrants dans la capitale. Un plan de promotion renouvelé est d'ailleurs prêt... il ne reste qu'à le mettre en œuvre.

Les mesures d'intégration destinées aux immigrants

Parmi les différentes mesures d'intégration, la Ville a développé la tradition des cérémonies d'accueil annuelles pour les nouveaux arrivants. Parmi ceux-ci, plusieurs immigrants ont pu bénéficier de sessions d'accueil et d'information à l'hôtel de ville concernant les différents services municipaux de proximité offerts aux citoyens ainsi que des visites de familiarisation dans les arrondissements et certaines installations municipales. La Ville a aussi remis aux immigrants des laissez-passer leur permettant de participer à certains grands événements tels que le Festival d'été de Québec, les Fêtes de la Nouvelle-France et le Carnaval de Québec.

En ce qui concerne l'intégration en emploi, la Ville a mis sur pied, en 2000, avec la collaboration du Service d'orientation et d'intégration des immigrants au travail de Québec, un programme de stages de trois mois pour les immigrants, incluant les réfugiés, dans ses arrondissements et services. Cette mesure était très appréciée, car elle fournissait à ces personnes une première expérience de travail significative et la possibilité de créer un réseau de contacts essentiel dans la recherche d'emploi. Plusieurs de ces stagiaires ont obtenu par la suite des emplois dans la fonction publique municipale. La Ville a d'ailleurs remporté, en 2004, le Prix Maurice-Pollack pour ce programme de stage, décerné par le gouvernement du Québec dans le cadre de la sixième présentation des Prix québécois de la citoyenneté. Malheureusement, la nouvelle administration municipale n'a pas jugé bon de la répéter pour 2006, malgré le franc succès qu'elle connaissait auprès des immigrants.

Les villes devraient être les premières à donner l'exemple en se dotant de politiques d'accès à l'emploi pour les immigrants. La composition de la fonction publique municipale se doit de refléter la diversité de la population. Il serait aussi urgent de régler la question de la reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger et avoir des critères

⁷ <http://www.ville.quebec.qc.ca/fr/exploration/immigration.shtml>.

⁸ On peut consulter la version électronique de ce document à l'adresse <http://www.ville.quebec.qc.ca/fr/exploration/logement.shtml>.

de sélection adaptés aux fluctuations du marché du travail si nous voulons réellement faciliter l'intégration des nouveaux arrivants.

Unifier notre action pour le développement multiculturel de Québec

Pour ce volet, la Ville jugeait important de s'allier avec différents organismes du milieu afin de favoriser le rapprochement interculturel au sein de la population de Québec en créant des lieux communs permettant l'expression de la diversité. La Ville compte sur son territoire plus d'une soixantaine d'organismes et d'associations des communautés culturelles dont les services sont destinés aux immigrants.

Nous avons remarqué, à ce moment-là, que l'éparpillement des ressources tant humaines que financières nuisait grandement à la concertation des efforts des divers intervenants préoccupés par l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants. La mise sur pied d'une Maison interculturelle à Québec, en collaboration avec le MICC et les organismes du milieu, s'avérait une façon de concentrer et de rentabiliser les ressources pour ainsi offrir de meilleurs services d'accueil aux immigrants et favoriser le rapprochement entre les cultures. La nouvelle administration n'a pas jugé bon de retenir ce projet comme priorité d'action, mais le besoin demeure car la dispersion et le dédoublement des services aux immigrants créent actuellement beaucoup de confusion. Il faut reprendre le bâton de pèlerin en ce sens et continuer à interpeller les différents acteurs du milieu pour que l'offre de services soit consolidée.

En même temps que nous travaillions à la réalisation de ce projet de lieu commun, la Ville a mis sur pied le Conseil interculturel de Québec, qui est toujours à l'œuvre aujourd'hui. Ce conseil, formé de douze membres, dont huit immigrants, a pour mandat de conseiller les élus municipaux sur les politiques et les programmes qui devraient être mis en place en matière d'immigration afin de favoriser l'intégration et la participation des membres des communautés culturelles à la vie politique, économique, sociale et municipale de la Ville.

La Ville a aussi soutenu financièrement, à cette période, la participation de certains organismes du milieu aux événements suivants : le Mois de l'histoire des Noirs (en février), la Semaine d'action contre le racisme, et la Semaine québécoise des rencontres interculturelles. Elle a soutenu divers projets qui favorisaient la mise en valeur de l'apport des immigrants à la société d'accueil et le rapprochement culturel. Par exemple, la Ville s'est impliquée, en collaboration avec le MICC, dans un programme de sensibilisation des enfants à l'interculturalité dans les terrains de jeux et dans des écoles de ses divers arrondissements à l'automne et l'hiver 2005.

Les défis de l'avenir

La Ville de Québec aura à relever de nombreux défis en ce qui concerne l'immigration dans les années à venir. Le plus grand demeure aussi le plus difficile : attirer et retenir un plus grand nombre d'immigrants. Il n'est pas exagéré d'affirmer, dans le contexte de déclin démographique prévu dans les prochaines années, que l'arrivée importante de nouveaux arrivants est une question de survie pour la Ville et la région. Il y a urgence d'agir et nous mettrons tous les efforts nécessaires pour interpeller la nouvelle administration sur cette question.

Comme je le disais plus tôt, le rôle des villes, dans le contexte mondial actuel, ne se limite pas qu'aux infrastructures. Québec, comme capitale, a une part importante de responsabilités quant à l'accueil et à l'intégration des nouveaux arrivants. C'est pour cela que nous devons assumer un certain leadership et favoriser la création d'un contexte de collaboration entre les différents intervenants. La Ville de Québec ainsi que les chambres de commerce, les entreprises, les établissements d'enseignement, le gouvernement du Québec et fédéral, les organismes communautaires et les associations culturelles doivent obligatoirement concerter leurs efforts et développer une vision d'ensemble de ce que nous voulons faire en matière d'immigration. Ce travail amorcé en 2001 doit se poursuivre. Le changement récent à la mairie ne doit en aucun cas affecter le leadership que la Ville doit assumer en ce domaine.

À propos de l'auteure

ANN BOURGET siège depuis 2001 au conseil municipal de Québec avec le parti du renouveau municipal de Québec. Elle a notamment été responsable du dossier de l'immigration au Comité exécutif de la Ville jusqu'en 2005. Réélue aux dernières élections municipales, elle est aujourd'hui chef de l'opposition au conseil municipal.

⁹ Commissariat aux relations internationales, *Portrait de la population immigrante de la Ville de Québec*, Ville de Québec, juin 2004, 75 pages.

¹⁰ Selon les données préliminaires compilées par le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (<http://www.micc.gouv.qc.ca/>).

Dans son énoncé de vision de développement 2005-2015, la Ville de Sherbrooke s'affirme comme étant : « Une ville partenaire du développement social et ouverte sur le monde qui accueille, intègre et retient ses immigrants, pour mieux assurer sa croissance démographique et économique et rencontrer ses responsabilités sociales et humanitaires. »

L'accueil et l'intégration des personnes immigrantes : l'expérience sherbrookoise

ANNE-MARIE CORRIVEAU
Université de Sherbrooke

JEAN-YVES LA ROUGERY
Ville de Sherbrooke

Le 17 mai 2004, la Ville de Sherbrooke innovait en étant la première des grandes villes québécoises fusionnées à se doter d'une politique municipale d'accueil et d'intégration des personnes immigrantes. À cette époque, Sherbrooke n'en était pas à ses premières armes en matière d'immigration, mais elle exprimait alors sa volonté de consolider ses acquis et d'aller encore plus loin dans l'accueil et l'intégration de sa population immigrante. Depuis l'adoption de cette politique, le chemin parcouru a permis à Sherbrooke de faire des apprentissages importants et surtout, de se préparer sérieusement aux nombreux défis qui l'attendent encore en ce qui concerne la gestion de la diversité ethnoculturelle.

Pourquoi une politique d'accueil et d'intégration des personnes immigrantes à Sherbrooke ?

Sherbrooke¹ a été identifiée par le gouvernement du Québec comme une des trois grandes villes ciblées par la régionalisation de l'immigration, de concert avec les villes de Gatineau et de Québec. Ainsi, bien que l'immigration ne constitue pas un phénomène récent pour Sherbrooke, il s'est accentué davantage au cours des dernières années. Plus particulièrement, depuis 1991, ce sont des immigrants venus d'ex-Yougoslavie, de Colombie, de France, de Chine et d'Afghanistan² qui se sont faits les plus nombreux. Aujourd'hui, la population issue de l'immigration est estimée à environ 5 %³ (soit environ 7 000) de la population sherbrookoise et les organismes concernés estiment avoir accueilli environ 670 nouveaux immigrants au cours de l'année 2005⁴, dont près de la moitié sont des réfugiés.

Cette arrivée de nouveaux citoyens, bien que considérée comme étant souhaitable et bénéfique pour le développement de Sherbrooke, fait en sorte que l'administration municipale doit relever de nouveaux défis liés à l'offre de services municipaux et à l'intégration de ces personnes au sein de la communauté. Avant la fusion municipale, Sherbrooke et les

¹ La ville de Sherbrooke est située au sud-ouest de la province de Québec, à un peu plus d'une heure de route de Montréal, et compte près de 140 000 habitants.

² Statistique Canada, Recensement de 2001.

³ *Ibid.*

⁴ Ce nombre est une estimation provenant du croisement des données de divers organismes d'accueil des personnes immigrantes à Sherbrooke. Il ne tient pas compte des personnes immigrantes accueillies par leur famille ou des amis et qui n'ont pas fait appel aux services de ces organismes d'accueil.

municipalités avoisinantes étaient déjà engagées comme acteurs de la concertation en matière d'immigration en Estrie. Par exemple, depuis 1991, Sherbrooke était un membre actif du Comité de vigilance et d'action pour l'harmonisation des relations interculturelles en Estrie, visant à contrer des événements à caractère raciste. De plus, sa politique d'action communautaire, adoptée en 1996, ciblait la population immigrante parmi ses clientèles prioritaires et dès 1998, par sa politique de reconnaissance des organismes, elle soutenait des organisations vouées à l'immigration dans leur vie associative et dans la réalisation de certains projets. Toutefois, l'augmentation du nombre de nouveaux arrivants à Sherbrooke engendrait la nécessité de se doter d'une vision et d'un cadre plus formel d'intervention municipale en matière d'immigration. La fusion municipale de 2002 était une belle occasion pour la Ville de réaffirmer sa volonté et d'accroître ses actions en vue de favoriser l'intégration des personnes immigrantes et l'harmonie interculturelle sur son territoire. L'élaboration d'une politique en ce sens devenait alors un premier pas sur la voie de la consolidation de ses engagements.

L'élaboration de la politique : une démarche participative

L'élaboration de la politique d'accueil et d'intégration des personnes immigrantes débute en août 2003, avec la planification de la démarche et la création d'un comité d'élaboration. Ce comité, coordonné par le Service des loisirs, des sports, de la culture et de la vie communautaire de la Ville de Sherbrooke, est présidé par un conseiller municipal et composé de représentants des communautés culturelles, du milieu des affaires, des organismes communautaires, des services d'accueil des immigrants, des services municipaux, des arrondissements ainsi que du ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration du Québec (aujourd'hui appelé le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, ou MICC). Ainsi, dès le départ, la démarche adoptée par la Ville de Sherbrooke pour l'élaboration de sa politique se veut participative et intégratrice des diverses dimensions touchant la vie des personnes immigrantes. D'ailleurs, tout au long de ce processus, de multiples autres acteurs sont interpellés (à travers des ateliers de discussion et des questionnaires) pour participer à l'élaboration du diagnostic sur le fait immigrant à Sherbrooke, sur les services offerts et sur l'identification des besoins de la population

immigrante. À partir de ce diagnostic, qui dresse un portrait complet de l'immigration à Sherbrooke, un projet de politique est adopté par le conseil municipal. Ce projet est ensuite soumis à une consultation publique. Le 7 février 2004, plus de 150 participants provenant des communautés culturelles, mais aussi de toutes les sphères d'activités, prennent part à cette consultation. Le projet de politique est adapté, afin de tenir compte des résultats des échanges de cette consultation, puis est à nouveau soumis à la consultation des élus des arrondissements. La politique d'accueil et d'intégration des personnes immigrantes de la Ville de Sherbrooke est adoptée officiellement par le conseil municipal le 17 mai 2004⁵.

À travers cette démarche d'élaboration de sa politique, la Ville s'est assurée la participation des communautés culturelles, afin de produire une politique répondant à leurs réalités et à leurs besoins. Elle s'est aussi assurée la collaboration des institutions et des organismes œuvrant avec la population immigrante, favorisant ainsi la complémentarité des acteurs en immigration et le partage des responsabilités envers cette population. Ce faisant, la Ville de Sherbrooke a choisi d'aller au-delà de ses responsabilités traditionnelles pour jouer un rôle de chef de file, d'accompagnateur, de facilitateur et de référence pour l'accueil et l'intégration des personnes immigrantes. Ainsi, grâce à la volonté de tous les acteurs impliqués, les bases de la concertation en matière d'immigration étaient jetées à Sherbrooke. Il s'agissait maintenant de mettre en œuvre cette politique.

La mise en œuvre de la politique

Dans son énoncé de vision de développement 2005-2015, la Ville de Sherbrooke s'affirme comme étant : « Une ville partenaire du développement social et ouverte sur le monde qui accueille, intègre et retient ses immigrants, pour mieux assurer sa croissance démographique et économique et rencontrer ses responsabilités sociales et humanitaires. »⁶ Ainsi, elle réitère l'engagement pris dans sa politique d'accueil et d'intégration des personnes immigrantes, ce qui confirme le poids que lui donne l'administration

⁵ La politique d'accueil et d'intégration des personnes immigrantes de la Ville de Sherbrooke peut être consultée sur le site Web de la Ville à l'adresse : www.ville.sherbrooke.qc.ca.

⁶ *Sherbrooke 2005/2015 : Vision de développement, orientations d'aménagement et plan d'action*, Ville de Sherbrooke, mars 2005, p. 19.

municipale dans le cadre de ses orientations de développement. D'ailleurs, les deux premières années de mise en œuvre de la politique sont marquées par trois composantes majeures : un premier plan d'action, une adhésion politique claire et la mise en œuvre d'un programme de formation pour l'administration municipale.

Un plan d'action

En mars 2005, un premier plan d'action 2005-2007 en matière d'immigration est adopté par la Ville de Sherbrooke et fait l'objet d'une entente de partenariat avec le ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles (MICC). Ce plan d'action, en plus de poursuivre les actions déjà menées par la Ville dans les années précédentes, se concentre autour des quatre principales orientations privilégiées dans le cadre de sa politique, soit :

1. Favoriser l'accès aux services municipaux à tous les citoyens issus de l'immigration;
2. Encourager la représentativité des personnes immigrantes dans tous les secteurs d'activités municipales;
3. Favoriser le rapprochement interculturel;
4. Développer le partenariat.

Parmi les actions réalisées dans le cadre de ce plan d'action, on retrouve notamment : le soutien aux organismes désirant tenir des rencontres d'information sur les services de la Ville auprès de groupes de personnes immigrantes; un tour guidé pour les nouveaux arrivants des différentes institutions et organisations offrant des services à l'intention de la population; l'émission d'un laissez-passer d'autobus gratuit valide pour deux semaines pour les personnes immigrantes; et l'élaboration d'un plan de communication.

De plus, une attention particulière est portée à l'encouragement de la représentativité des personnes immigrantes dans tous les secteurs d'activité municipale. En effet, en tant qu'employeur, la Ville de Sherbrooke cherche à servir d'exemple pour les autres employeurs de la région en favorisant, dans le respect du programme d'accès à l'égalité à l'emploi, l'embauche de personnes issues de l'immigration. Ainsi, la Ville a pris des mesures afin de susciter de telles candidatures, notamment en diffusant les offres d'emploi auprès des organismes voués à l'immigration et en faisant la promotion des emplois d'été et des

stages auprès des jeunes et des étudiants issus de l'immigration. D'ailleurs, 6 % des nouveaux étudiants embauchés en 2005 appartenaient aux minorités ethniques ou culturelles ou étaient des Autochtones⁷. De plus, le Service des ressources humaines s'est doté d'outils afin d'accompagner les gestionnaires de la Ville dans une meilleure gestion de la diversité ethnoculturelle.

Le plan d'action 2005-2007 est toujours en cours de réalisation. Toutefois, soucieuse de garder contact avec le milieu et de se maintenir à jour dans sa connaissance de la réalité immigrante et des préoccupations vécues par cette population, la Ville réalise présentement un bilan de ses activités et initie une réflexion sur les perspectives 2007-2010 en matière d'immigration. Ainsi, le 13 mai 2006 s'est tenue à Sherbrooke une journée de consultation qui a permis aux représentants des communautés culturelles, ainsi qu'à l'ensemble des acteurs concernés, d'être informés des réalisations de la Ville depuis l'adoption de la politique et d'échanger sur les pistes à privilégier pour le prochain plan d'action triennal. Dans le futur, la Ville souhaite tenir ce type de rencontre tous les deux ans. Le partage des responsabilités dans une perspective de complémentarité entre les acteurs, la participation et la concertation demeurent donc des éléments centraux de la politique d'accueil et d'intégration de la Ville de Sherbrooke et ce, jusque dans sa mise en œuvre.

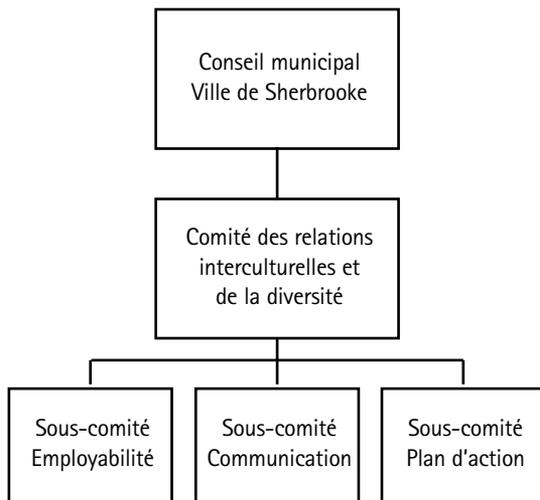
Une adhésion politique

L'adoption d'une politique municipale touchant l'immigration démontre bien la préoccupation et le désir des élus municipaux de faire de cette réalité une priorité dans le cadre des orientations d'une ville. À la suite des élections municipales de novembre 2006, le conseil municipal de Sherbrooke a renforcé davantage cet engagement en créant un Comité des relations interculturelles et de la diversité. Ce comité, présidé par un conseiller municipal et auquel siègent aussi deux autres conseillers municipaux, et des représentants des services municipaux, des arrondissements, des communautés culturelles, du milieu des affaires, des secteurs de l'éducation et de la santé, de la communauté d'accueil ainsi que de l'emploi et de l'immigration, joue un rôle consultatif auprès du conseil municipal pour toute question touchant à l'immigration.

⁷ Service des ressources humaines, Ville de Sherbrooke, mai 2006.

De plus, de manière à faciliter la coordination des actions menées en immigration, le Comité des relations interculturelles et de la diversité compte trois sous-comités de travail portant sur l'employabilité, les communications et le plan d'action, comme l'illustre la Figure 1.

FIGURE 1
Instance de suivi de la politique d'accueil et d'intégration des personnes immigrantes de la Ville de Sherbrooke



Chacun de ces sous-comités joue un rôle consultatif auprès du Comité des relations interculturelles et de la diversité selon son thème d'expertise et est composé d'acteurs siégeant au comité principal.

Un programme de formation sur la gestion de la diversité pour l'administration municipale

Sensible à l'importance de l'accueil et surtout, de l'intégration de sa population immigrante, la Ville de Sherbrooke a fait le choix d'accroître ses capacités organisationnelles en ce sens. En effet, depuis 2005, en collaboration avec des chercheurs en relations interculturelles de l'Université de Sherbrooke, elle travaille à mettre sur pied un programme de gestion de la diversité ethnoculturelle. Ce programme vise d'abord à sensibiliser et à former les élus, les gestionnaires et les employés les plus souvent en contact direct avec les citoyens issus de l'immigration. Les premiers services touchés par cette mesure sont le Service de police, le secteur des loisirs ainsi qu'Hydro-Sherbrooke. Dans un premier temps, une évaluation a été réalisée sur les problématiques vécues dans ces services et qui sont liées à la gestion de la diversité. C'est

ensuite en fonction des besoins identifiés qu'un programme de formation a été élaboré. Ce programme est actuellement en cours d'implantation au sein de l'appareil municipal.

La mise en place d'un tel programme vise prioritairement à assurer la meilleure intégration possible des personnes immigrantes à travers les services municipaux qui lui sont offerts. Toutefois, ce programme permettra aussi à la Ville de Sherbrooke de consolider son leadership en matière d'intégration des personnes immigrantes, ce qui facilitera ses démarches subséquentes de sensibilisation auprès de ses partenaires et des employeurs de la région.

Les apprentissages tirés de l'expérience sherbrookoise

Depuis le début de la démarche d'élaboration de sa politique d'accueil et d'intégration des personnes immigrantes en août 2003, la Ville de Sherbrooke a pu tirer plusieurs apprentissages de son expérience. Ces apprentissages constituent aujourd'hui les fondements sur lesquels la Ville désire poursuivre son engagement auprès de sa population immigrante.

D'abord, pour réaliser et mettre en œuvre une politique d'accueil et d'intégration des personnes immigrantes, il doit y avoir une *volonté politique*. Cette volonté doit se traduire de manière concrète, non seulement par l'adoption d'une politique mais surtout par la mise en œuvre d'un plan d'action cohérent avec cette politique, et qui fera l'objet de suivi et d'évaluation. À ce titre, la création d'une instance de suivi, présidée par un élu municipal, et impliquant des conseillers municipaux et des acteurs du milieu est un élément incontournable.

Ensuite, la *volonté du milieu* de collaborer à une telle démarche est aussi indispensable. Une municipalité, par ses responsabilités et ses ressources, ne peut assumer seule l'ensemble des questions touchant l'accueil et l'intégration des personnes immigrantes. Le milieu, composé des communautés culturelles, mais aussi des institutions publiques de santé et d'éducation, des employeurs, des organismes communautaires et des citoyens de la communauté d'accueil, doit se mobiliser autour de cette question et joindre ses connaissances et ses ressources à celles de l'administration municipale pour faire d'une telle démarche un succès. À ce titre, un partenariat avec un palier de gouvernement supérieur, comme celui développé avec le MICC, est un élément qui en facilite la démarche.

Dans le même sens, *l'implication*, dès le début du processus, de la population immigrante et de ses représentants est indispensable, puisqu'il s'agit d'une démarche qui vise spécifiquement l'amélioration des conditions d'arrivée et d'intégration de ces personnes à la communauté. Personne ne peut prétendre proposer une politique correspondant à la réalité d'une part de la population si elle n'a pas eu voix au chapitre.

Finalement, l'établissement de *mécanismes de communication* et de consultation récurrents, permettant le dialogue entre l'administration municipale et les citoyens issus de l'immigration assure la continuité et la cohérence dans les actions entreprises.

Conclusion

L'expérience de la Ville de Sherbrooke en matière d'accueil et d'intégration des personnes immigrantes est encore jeune. Toutefois, par sa démarche dynamique et évolutive, marquée par la concertation et la mobilisation des acteurs du milieu, l'administration municipale semble avoir tout mis en œuvre, avec ses citoyens et ses partenaires, pour relever les défis que lui réservent l'accueil et l'intégration des personnes immigrantes et la gestion de la diversité ethnoculturelle pour les années à venir.

Journal of International Migration and Integration / Revue de l'intégration et de la migration internationale

METROPOLIS RESEARCH AND POLICY REVIEW / COMPTE RENDU DE METROPOLIS SUR LA RECHERCHE ET LES POLITIQUES

In this issue / Dans ce numéro

Special Issue:
CIVIC PARTICIPATION BY NEWCOMER COMMUNITIES
Guest Editors: Anver Saloojee and Anja van Heelsom

Introduction Anver Saloojee and Anja van Heelsom	151
Residential Concentration and Participation in Local Politics: The Case of Immigrants of the FSU in Israel Gustavo S. Mesch	157
The Relationship Between Political Participation and Civic Community of Migrants in the Netherlands Anja van Heelsom	179
Changing Patterns of Political Participation of Citizens of Immigrant Origin in the Brussels Capital Region: The October 2000 Elections Dirk Jacobs, Marco Martinello and Andrea Rot	201
Miami in the 1990s: "City of the Future" or "City on the Edge"? Sheila L. Crutcher	223
Ethnoracial Political Representation in Toronto: Patterns and Problems Myer Siemiatycki and Anver Saloojee	241
La représentation des groupes ethnoculturels dans la région montréalaise : vers une participation politique accrue ? Carole Samard	275

SPRING / PRINTEMPS 2003 • VOL 3, NO 2

Revue de l'intégration et de la migration internationale / Journal of International Migration and Integration

En s'appuyant sur les travaux du Réseau de recherche sur la participation politique (RRPP) (notamment la Troisième conférence internationale Metropolis), Anver Saloojee (Ryerson University) et Anja van Heelsom (Université d'Amsterdam) ont codirigé la réalisation du 2^e numéro du volume 3, qui est axé sur la participation communautaire des nouveaux arrivants. Ce numéro spécial comprend six articles de la Belgique, du Canada, d'Israël, des Pays-Bas et des États-Unis.

Pour commander un exemplaire du numéro spécial, visitez le site www.jimi.metropolis.net.

« Les insulaires sont accueillants et affables, mais ils ne sont pas habitués à côtoyer des gens d'origines ethniques et d'intérêts différents. On me demande encore pourquoi je suis venue m'installer dans l'île, même si j'habite ici depuis huit ans. Mais le plus effrayant, c'est que je me suis mise à poser la même question aux nouveaux arrivants ! » (Répondante n° 257)

S'établir à Charlottetown et à l'Île-du-Prince-Édouard : témoignages de nouveaux arrivants

GODFREY BALDACCHINO

University of Prince Edward Island

L'Île-du-Prince-Édouard (Î.-P.-É.) est la seule province du Canada atlantique à avoir enregistré un accroissement démographique, quoique modéré, entre les deux derniers recensements (1996-2001). Cette hausse découle essentiellement de l'apport net de migrants, qui comprend des Canadiens (migrants interprovinciaux) et des non-Canadiens (migrants internationaux). La population de l'île est passée de 136 998 habitants en 2002 à 137 781 en 2003, soit une différence nette de +783. Au cours de la même période, on a enregistré 1 374 naissances et 1 246 décès (soit une différence nette de +132), ainsi qu'une augmentation nette du nombre de migrants internationaux et interprovinciaux de +588¹.

Toutefois, si les faits parlent d'eux-mêmes, ce n'est pas le cas des nouveaux arrivants.

L'Île-du-Prince-Édouard n'a pas encore eu l'occasion d'effectuer une étude à grande échelle sur ce que les nouveaux arrivants pensent de leur expérience d'immigration dans la plus petite province du Canada. Il existe présentement une

foule d'études empiriques et de données sur les flux et les caractéristiques de l'immigration²; toutefois, ce n'est que récemment que l'on commence à avoir accès à des renseignements issus d'études qualitatives, qui consignent les récits des immigrants et qui leur permettent de s'exprimer réellement et de faire entendre leur voix.

Le fait d'observer le phénomène d'immigration du point de vue de l'immigrant nous donne une optique radicalement différente. Au lieu d'arguments en faveur de l'accroissement de la population, du développement de compétences et de talents, et de la diversification culturelle, on entend les nouveaux arrivants parler de leurs tentatives d'adaptation, de leurs difficultés à trouver un emploi et à le conserver, de leurs expériences d'accueil satisfaisantes ou, au contraire, décevantes. Il s'agit essentiellement de nouveaux arrivants – davantage que des immigrants –, c'est-à-dire de particuliers ou de familles qui viennent avec l'intention de s'installer et de s'établir, cherchant la cohabitation *avec* (mais pas nécessairement l'intégration *à*) la culture d'accueil.

Contexte régional

Le Canada a vu sa population globale faire un énorme bond de 4 % durant la période entre le

¹ Statistique Canada et P.E.I. 31st Annual Statistical Review 2004.

² *Immigration Data Analysis: A Background Paper on P.E.I.'s Immigration Experience*, daté du 22 juillet 2002, est un document utile qui analyse les données du Recensement de 2001 se rapportant à l'Île-du-Prince-Édouard.

TABLEAU 1

Immigrants à l'Île-du-Prince-Édouard : population installée depuis cinq ans ou plus⁷

Période	1991-1996	1996-2001	2001-2004
Migrants externes (étrangers) arrivés à l'Î.-P.-É.	792	765	496
Migrants externes (étrangers) ayant quitté l'Î.-P.-É. (-)	281	373	100
Migrants interprovinciaux arrivés à l'Î.-P.-É. (+)	13 670	13 072	8 987
Migrants interprovinciaux ayant quitté l'Î.-P.-É. (-)	11 644	12 890	8 461
Variation nette	+2 537	+574	+922

Recensement de 1996 et celui de 2001. Pourtant, au Canada atlantique, seule l'Île-du-Prince-Édouard a enregistré un accroissement démographique pendant cette période, et il était minime. Dans les autres provinces et territoires, seule la Saskatchewan a enregistré une baisse démographique. La population du Canada atlantique, qui représentait 10 % du total national en 1971, a diminué pour tomber à 7,5 % en 2001 et à moins de 7 % à l'heure actuelle, et elle ne cesse de diminuer.

Une évaluation de ces tendances statistiques confirme que, hors des grands centres, la population du Canada diminue et que les stratégies pour attirer les immigrants dans ces régions, si elles existent, ne semblent pas très efficaces. Le Canada atlantique (bien que représentant 7 % de la population nationale) n'attire que 1,3 % des nouveaux immigrants. La situation est encore aggravée du fait qu'entre un et deux tiers de tous les immigrants qui s'installent dans la région en partiraient dans les deux années suivant leur installation. Leur destination est prévisible : les principaux centres urbains d'établissement.

Cette tendance agit comme un cercle vicieux. Toronto, Vancouver et Montréal sont des centres de multiculturalisme qui attirent les immigrants; la présence de ces derniers constitue réciproquement un aimant pour d'autres personnes, parents et amis ayant une influence sur l'endroit où les immigrants décident de s'établir³. En comparaison, des régions comme le Canada atlantique demeurent en grande partie « blanches » et pauvres sur le plan culturel⁴, ce qui les rend moins attrayantes pour les immigrants éventuels d'origines ethniques, de traditions culturelles et de capacités linguistiques différentes⁵.

Immigrants et nouveaux arrivants à l'Île-du-Prince-Édouard : tendances récentes

Les données du Recensement de 2001 indiquent que 4 140 résidents de l'Île-du-Prince-Édouard ont déclaré être des immigrants (1 310 d'entre eux étant nés aux États-Unis, 2 195 en Europe,

410 en Asie et 225 dans d'autres pays). Le nombre de personnes qui avaient été enregistrées comme immigrants à l'Île-du-Prince-Édouard lors du recensement précédent de 1996 était légèrement supérieur, soit 4 395 immigrants (dont 1 255 étaient nés aux États-Unis, 2 305 en Europe, 595 en Asie et 240 dans un autre pays)⁶.

Au cours des dernières décennies, des milliers de « nouveaux arrivants » sont venus d'autres provinces et territoires canadiens ainsi que d'autres pays à l'Île-du-Prince-Édouard avec l'intention de s'y installer (voir le Tableau 4).

Ce que les statistiques ci-dessus ne précisent pas, c'est le nombre d'immigrants pleins d'espoir qui restent et s'installent dans la province, et le nombre de ceux qui sont venus dans l'île et l'ont quittée (peut-être plus d'une fois). Les nouveaux arrivants se déplacent beaucoup; ils constituent probablement le segment le plus mobile de n'importe quelle population. Par conséquent, des tableaux comme celui qui est présenté ci-dessus sont susceptibles d'enregistrer plus d'une fois la même personne ou le même ménage, surtout si le taux de stabilité est très faible⁸. De tels écarts dans la base de connaissances de l'Île-du-Prince-Édouard pourront un jour être éliminés au

³ « Family, Friends, Impact Where Immigrants Decide to Settle Down », *The Guardian*, Charlottetown, 5 septembre 2003, p. A5.

⁴ John Ibbitson, « Why Atlantic Canada Remains White and Poor », *The Globe and Mail*, 20 août 2004.

⁵ Manju Varma, *Issues of Diversity and Immigration in Atlantic Canada*, Patrimoine canadien, mars 2001.

⁶ Source : Statistique Canada.
http://www40.statcan.ca/102/cst01/demo35a_f.htm.

⁷ Sources : Statistique Canada et P.E.I. *31st Annual Statistical Review 2004*.

⁸ On manque de statistiques définitives à ce sujet. Toutefois, le personnel de la P.E.I. Association of Newcomers to Canada (PEI-ANC) a estimé que 75 % des réfugiés qui s'installent à l'Île-du-Prince-Édouard quittent celle-ci avant la fin de la deuxième année, « n'ayant pas réussi à obtenir un emploi ou à s'établir ici avec succès d'une autre façon » [traduction]. Smith Green and Associates, *Opportunities for Collaboration: Immigrant Settlement on P.E.I.*, présenté à la PEI-ANC, Charlottetown, juillet 2001, p. 6.

Le fait d'observer le phénomène d'immigration du point de vue de l'immigrant nous donne une optique radicalement différente. Au lieu d'arguments en faveur de l'accroissement de la population, du développement de compétences et de talents, et de la diversification culturelle, on entend les nouveaux arrivants parler de leurs tentatives d'adaptation, de leurs difficultés à trouver un emploi et à le conserver, de leurs expériences d'accueil satisfaisantes ou, au contraire, décevantes.

moyen d'études longitudinales sur des groupes particuliers de personnes interrogées.

Charlottetown

Ces particularités liées à la géographie et à l'entité administrative font en sorte que toute étude concernant les nouveaux arrivants qui s'installent à Charlottetown se confond pratiquement avec celle des personnes qui s'établissent à l'Île-du-Prince-Édouard. La petite taille de l'île (224 km de long) permet de faire en une heure le trajet entre n'importe quel endroit et Charlottetown (ou Summerside, deuxième ville en importance). De toute façon, bon nombre de nouveaux arrivants s'établissent à Charlottetown ou à proximité de cette ville.

La ville elle-même est un lieu d'établissement exceptionnel. À l'origine, l'Île-du-Prince-Édouard était habitée par les Mi'kmaq. Par la suite, en 1720, les Français s'installèrent à l'emplacement qui allait devenir Charlottetown et qui, en 1769, devint la capitale d'une nouvelle colonie britannique. En 1855, elle fut incorporée en personne morale et en 1864, elle fut l'hôte de la Conférence de Charlottetown, qui portait sur l'avenir de la Confédération. Selon les statistiques les plus récentes (Recensement de 2001), la ville de Charlottetown compte 32 245 habitants, son agglomération urbaine (qui, avec des villes de banlieue comme Cornwall, Stratford et Winsloe, forme la région métropolitaine de recensement) englobant quelque 58 358 résidants (selon le Recensement de 2001), soit environ 40 % de la population totale de l'île. On y trouve, au centre-ville, d'élégantes résidences de style baroque et une cité universitaire (la University of Prince Edward Island [UPEI], seule université de l'île). Elle est aussi la capitale de la province (ministères fédéraux et provinciaux; bureau du lieutenant-gouverneur, en plus du conseil municipal) et compte la majeure partie des infrastructures administratives et municipales convenant à une entité provinciale (notamment un aéroport, un terminal pour paquebots de croisière, un centre culturel, un

hôpital, des églises, un palais de justice, des salles de cinéma, des centres commerciaux, des gymnases, des piscines, un marché agricole, un collège technique et, depuis l'an dernier, un réseau de transport en commun), tout cela dans une atmosphère nettement rurale, familière et détendue. Aucune autre ville du Canada ne rivalise avec elle.

L'Île-du-Prince-Édouard est de loin la plus petite province du Canada en superficie et en population, mais également celle affichant la plus forte densité de population, est l'endroit où a) les habitants font le plus facilement le trajet entre leur résidence et leur lieu de travail partout dans l'île; b) l'infrastructure provinciale – comme les organismes gouvernementaux, l'université, les collèges techniques, l'aéroport, les hôpitaux et les écoles – est la plus aisément accessible; c) la relation avec le milieu politique provincial est la plus facile et la plus personnalisée, ce qui explique le degré élevé de participation électorale; d) les industries culturelles, la fréquentation religieuse et l'engagement communautaire sont parmi les plus dynamiques à l'échelle du pays; e) le taux de criminalité est faible; f) les routes sont généralement les plus sûres; et g) les enfants peuvent jouer en toute sécurité dans les lieux publics. La plupart des insulaires tiennent pour acquis ces indicateurs, parmi d'autres, de la qualité de vie. Mais ils peuvent constituer des atouts essentiels pour prendre ou influencer la décision de s'y installer.

Objectifs de la recherche

On peut se demander ce que les personnes qui ont récemment émigré à l'Île-du-Prince-Édouard et se sont établies à Charlottetown – et se trouvent toujours dans la province – pensent de leur expérience d'établissement. En particulier, quels atouts l'île offre-t-elle aux personnes venues d'ailleurs au Canada et de l'étranger qui s'y sont installées ou voudraient le faire ? Qu'est-ce qui attire ou rebute les immigrants éventuels ? Et de quelle façon ces réactions correspondent-elles à l'origine ethnique de l'immigrant ?

Une étude de ce genre a été effectuée à l'automne de 2005 avec le concours du Secrétariat à la croissance démographique du gouvernement provincial de l'Île-du-Prince-Édouard ainsi que de la UPEI. Sur les quelque 4 500 immigrants arrivés à l'Île-du-Prince-Édouard entre 1998 et 2003, 320 ont répondu à questionnaire d'enquête (soit un peu plus de 7,1 %). Selon cette enquête, 48,1% des répondants, soit près de la moitié, habitent à Charlottetown ou dans la banlieue immédiate. Aussi 65,3 % des répondants habitent dans les deux villes et les sept municipalités de l'île. Plusieurs nouveaux arrivants proviennent d'autres provinces canadiennes, l'Ontario étant la province d'origine de la plupart d'entre eux (41 répondants y sont nés et 75 y ont vécu la plus grande partie de leur vie).

Résultats de la recherche⁹

Parmi les 25 questions du sondage, quelques questions à réponse libre portaient sur les raisons pour lesquelles le répondant était venu à l'Île-du-Prince-Édouard, les raisons qui l'inciteraient à partir, et celles qui l'inciteraient à rester. Elles étaient formulées de façon à encourager les répondants à fournir un récit détaillé de leur expérience.

Raisons pour lesquelles on vient à l'Île-du-Prince-Édouard

Les répondants apprécient surtout la bonne qualité de vie sur l'île, principale raison pour laquelle ils s'y sont installés. Le fait d'être proche de sa famille ou de ses racines constitue un autre facteur clé. Ils mentionnent ensuite la disponibilité, la promesse ou la perspective d'un emploi ou la possibilité de lancer une entreprise, ainsi que le logement abordable ou les terres agricoles à bon prix, le rythme de vie paisible, l'équilibre entre les milieux rural et urbain, l'attrait de l'océan et des plages, et les hivers relativement doux. Une réponse bien conçue et équilibrée précise les avantages et les inconvénients :

« [L'île est] sûre; sa superficie est raisonnable; les gens sont généralement aimables; l'air est pur (sauf lorsque le vent du sud apporte les fumées de la fabrique de papier Scott de Pictou, en Nouvelle-Écosse). L'eau de mer est généralement propre. Le rythme de vie n'est pas trépidant; le milieu est humain; je ne veux plus déménager ! Ce qui est le moins attrayant : la pollution des eaux souterraines – la quantité de pesticides utilisée ici est la plus élevée par habitant en Amérique du Nord. » (Répondant n° 024)

De fait, lorsqu'ils parlent de leur installation à l'Île-du-Prince-Édouard, bon nombre de répondants mentionnent comme principaux « facteurs d'attraction » le fait qu'on n'a pas à se soucier de la sécurité, le faible taux de criminalité, le rythme de vie paisible, les courtes distances et la rapidité des déplacements, l'atmosphère de « petite ville », les merveilleux étés et le coût abordable du logement. En comparaison, la vie de la grande ville, où règnent la saleté, le bruit, la criminalité et la tension, constitue le principal « facteur de départ » qui pousse les gens à s'installer à l'Île-du-Prince-Édouard.

« Le besoin de ralentir le rythme, de jouir du calme offert par l'Île-du-Prince-Édouard, était très attrayant. Comparativement à l'Ontario, la qualité de l'air, le rythme de vie plus lent et l'environnement relativement sécuritaire pour nos enfants ont été des facteurs très importants. En vendant le cabinet de soins dentaires de mon mari et notre maison, nous avons été en mesure de nous réinstaller ici, où nous avons rénové une maison ancienne achetée deux ans auparavant. » (Répondante n° 064) [traduction]

Raisons pour lesquelles on quitte l'Île-du-Prince-Édouard

Comme pour prouver que les immigrants ont tendance à être mobiles et que tous ne veulent pas nécessairement s'établir ou ne sont pas en mesure de le faire, 36 répondants (11,25 %) ont mentionné qu'ils « prévoyaient quitter l'Île-du-Prince-Édouard » à l'époque du sondage. Toutes proportions gardées, ceux qui tiennent le plus à partir sont les non-Canadiens, en particulier les réfugiés et les personnes appartenant à la catégorie des « travailleurs qualifiés ». Par contre, les personnes qui tiennent le plus à rester sont celles qui sont nées à l'Île-du-Prince-Édouard, ce qui n'est pas étonnant.

Ce sont des raisons d'ordre économique qui sont les plus susceptibles d'inciter les personnes à partir :

« Cela coûte très cher de vivre ici et les salaires sont lamentables – surtout si l'on est célibataire et qu'on aime vivre dans un beau quartier. Tout est plus cher que dans les provinces voisines : impôts, coûts des aliments, de l'électricité, des assurances (automobile et habitation), des repas au restaurant et de l'alcool. » (Répondant n° 166.) [traduction]

Pourtant, c'est la prétendue étroitesse d'esprit des insulaires qui est mentionnée comme principale raison du désir de s'établir ailleurs. Les répondants jugent la société conservatrice et guidée par le favoritisme, ajoutant que les liens parentaux ont plus d'importance que les compétences et le mérite, que la vie privée n'est guère respectée et que les commérages vont bon train. Du fait qu'ils sont exclus de cette collectivité aux liens étroits, les immigrants ne peuvent s'intégrer et on ne leur en donne pas la possibilité. Ils estiment faire l'objet de méfiance et de discrimination :

« J'ai l'impression qu'à moins d'être originaire de l'Île-du-Prince-Édouard, on se fait regarder de haut. J'ai ressenti cela au moment où je cherchais du travail et dans le cadre de mes emplois. Certains employeurs m'ont dit avoir reçu des appels de personnes se plaignant qu'ils avaient embauché quelqu'un 'de l'extérieur'. » (Répondant n° 100) [traduction]

Raisons pour lesquelles on reste à l'Île-du-Prince-Édouard

Entre-temps, les répondants qui ont choisi (jusqu'à présent) de rester à l'Île-du-Prince-Édouard affirment que l'attraction de la qualité de vie demeure primordiale. Ce facteur est suivi de près par la disponibilité d'emplois convenables et attrayants, les considérations économiques constituant un élément capital de la décision des immigrants de s'établir dans l'île. Les autres éléments importants mentionnés ensuite sont le charme de l'endroit et le fait de vivre dans un quartier sûr et accueillant. Puis on mentionne le logement abordable, l'achat d'un logement constituant une décision importante pour toute personne qui désire s'enraciner quelque part. La présence de proches parents et d'amis ne figure qu'en huitième place.

Ce sont les insulaires de retour dans l'île qui font le moins de différence entre les raisons les incitant à venir à l'Île-du-Prince-Édouard, en premier lieu, et celles les incitant à y rester. Les hommes apprécient avant tout les occasions d'emploi, tandis que les femmes sont plus sensibles au charme rural de l'île. Les jeunes de 20 à 29 ans sont les plus critiques quant à ce que peut leur offrir l'Île-du-Prince-Édouard.

Il est important de communiquer avec les gens du pays, pour des raisons économiques et sociales. Le fait de participer ou d'être initié aux activités locales améliore les chances d'intégration, la satisfaction globale et, par conséquent, l'établissement. Les agents communautaires jouent un rôle capital :

« Quelques mois après mon arrivée, la dame du 'Welcome Wagon' est venue me rendre visite. Elle a été merveilleuse. Elle m'a présentée à une autre femme... dont le mari travaillait ici pour la GRC. Ils étaient venus d'Ottawa. Mon beau-père était membre de la GRC. Nous avons formé tous trois le club d'accueil (maintenant appelé club de l'amitié), qui compte maintenant de 30 à 40 membres. Tous sont originaires de l'extérieur, sauf trois qui sont nés ici et sont revenus. J'aime beaucoup vivre ici. Je fais du bénévolat pour l'INCA, la bibliothèque et mon église. Une de mes sœurs et ma belle-mère, ainsi que mes nouveaux amis vivent ici. » (Répondante n° 081) [traduction]

La difficulté de s'« intégrer » est mentionnée à plusieurs reprises, mais aucun récit ne la met mieux en lumière que celui de cet immigrant qui a vécu quelque temps sous un nom fictif courant dans l'île :

« Je sais bien que je ne suis pas 'd'ici'; pas besoin qu'on me le répète sans arrêt. Un beau jour, j'ai collé le nom 'Gallant' par-dessus mon vrai nom de famille sur mon insigne d'identité et, pendant trois mois, personne ne s'est montré hautain, ou ne m'a fait remarquer que mon nom n'en était pas un de l'île. » (Répondant n° 103) [traduction]

Le principal compromis semble être de bénéficier des atouts sociaux et naturels d'une province sûre, notamment d'un logement abordable, tout en renonçant à un emploi ou à un bon salaire et en payant beaucoup d'impôts :

« Il s'agit moins de la décision de rester que d'un manque de motivation pour partir. Dans l'ensemble, cet endroit n'est pas du tout désagréable, et nous avons tendance à prendre pour acquis l'absence de circulation et de bousculade, l'air pur et l'eau propre, et le fait de pouvoir rencontrer ses amis à l'improviste partout sur l'île. Jusqu'à ce que nous allions voir ailleurs. » (Répondant n° 041) [traduction]

⁹ Une copie intégrale de l'étude faisant suite au sondage mené auprès des nouveaux arrivants peut être téléchargée à partir de l'adresse <http://www.gov.pe.ca/immigration>.

Discussion

À l'Île-du-Prince-Édouard, comme au Canada, la société est en grande partie constituée d'immigrants, même si, au tout début, on les appelait des « colons ». Lorsque ces colons ont cessé de venir à l'Île-du-Prince-Édouard et dans l'est du Canada dans les années 1840, les habitants et leurs descendants ont pu forger l'identité de l'île. Le PEI Population Strategy Panel a appelé cela « une solide norme culturelle de similitude »¹⁰ [traduction]. Aujourd'hui, les insulaires sont généralement définis comme des « WACS » (White, Anglophone, Christian, Straight – blanc, anglophone, chrétien, hétéro). Compte tenu de la petitesse de cette collectivité, des rôles inextricablement liés et de l'étroitesse des relations, cette identité est soutenue par les réseaux omniprésents, solides et communs de la famille, des partis politiques et de l'Église Chrétienne¹¹. Ces réseaux offrent une gamme complète de soutiens et de services dignes de mention, qui expliquent en grande partie le dynamisme culturel de l'île, sa cohésion face aux « menaces » extérieures, la vigueur de son secteur bénévole et le haut taux de participation lors des élections¹². C'est cet ensemble complexe d'homogénéité et de richesse du capital social – soutenu par un gouvernement provincial accessible – qui constitue la société et la communauté insulaires. C'est ce que diverses personnes nouvellement établies ont dit trouver déconcertant, exaspérant, traduisant un esprit de clocher, mesquin, insignifiant, raciste... et qu'il est invariablement difficile de s'y brancher. Il n'est donc pas étonnant que les nouveaux arrivants fréquentent d'autres nouveaux arrivants.

Sur le plan professionnel, l'Île-du-Prince-Édouard, dont l'économie est de petite envergure, compte une population active d'à peine 76 800¹³. En s'appuyant sur cette dernière, le gouvernement de l'île doit administrer une infrastructure provinciale complète, contribuer

aux services fédéraux, maintenir les secteurs économiques traditionnels, essentiellement saisonniers (agriculture, pêche, foresterie, tourisme), tout en se lançant dans les industries de l'avenir (aérospatiale, entreprises biologiques, alimentaires et pharmaceutiques, industries du savoir, énergie de remplacement). Cela rend la situation difficile, et même quand la conjoncture est favorable, l'économie souffre du nombre considérable d'emplois saisonniers, de salaires inférieurs à la moyenne nationale et de l'obligation pour les travailleurs d'être polyvalents plutôt que trop spécialisés. Les nouveaux arrivants expriment leur frustration concernant le manque de débouchés adéquats et d'emplois à plein temps, ainsi que l'incapacité de se spécialiser.

Dans ces deux cas, la réponse peut être dans le niveau de réaction approprié. Déjà, en 1999, le Population Strategy Panel avait signalé (Recommandation 22, p. vii) ce qui suit :

« Les collectivités d'accueil établies constituent un facteur d'attraction pour les nouveaux arrivants et contribuent à leur intégration; en conséquence, l'Île-du-Prince-Édouard devrait mettre particulièrement l'accent sur le travail avec ces collectivités afin d'attirer les immigrants. » [traduction]

Les milieux d'accueil forment des microsociétés pouvant accueillir et aider les immigrants durant le processus d'intégration et d'établissement ultérieur. Les églises, les clubs de l'amitié et les agences d'accueil sont des structures qui existent déjà et exercent leurs activités à l'échelle locale. Le marché agricole, le milieu artistique hybride et les lieux de travail jouent un rôle d'aimants pour ce qui est d'obtenir un emploi convenable et de s'intégrer à la société. On doit aider les gens qui décident de s'installer à l'Île-du-Prince-Édouard à nouer des relations. Si les habitants de l'île sont réellement déterminés à accueillir les nouveaux arrivants, ils doivent amener ceux-ci à participer à la vie insulaire, en facilitant leur établissement et leur adaptation.

Conclusion

Malgré les limites de la présente étude, son auteur espère avoir humanisé l'histoire de l'immigration récente dans la province et permis aux nouveaux immigrants d'avoir enfin voix au chapitre. En outre, le rapport d'enquête est chargé de perceptions, d'opinions et de

¹⁰ P.E.I. Population Strategy 1999 Panel Report: *A Place to Stay?*, p. 56.

¹¹ Selon une étude effectuée en 2001, la fréquentation religieuse dans les milieux ruraux de l'Île-du-Prince-Édouard (51 %) est la plus élevée au Canada, la plus faible étant à Montréal (21 %). <http://www.christianweek.org/stories/vol14/no19/story4.html>.

¹² Aux dernières élections fédérales (23 janvier 2006), 73,7 % des insulaires admissibles ont exercé leur droit de vote; il s'agit du taux le plus élevé au Canada. La participation moyenne nationale était de 65 %. Voir http://www.cbc.ca/pei/story/pe_turnout_20060124.html.

¹³ Données de Statistique Canada pour décembre 2005. Voir www.statcan.ca/francais/Subjects/Labour/LFS/lfs-fr.htm.

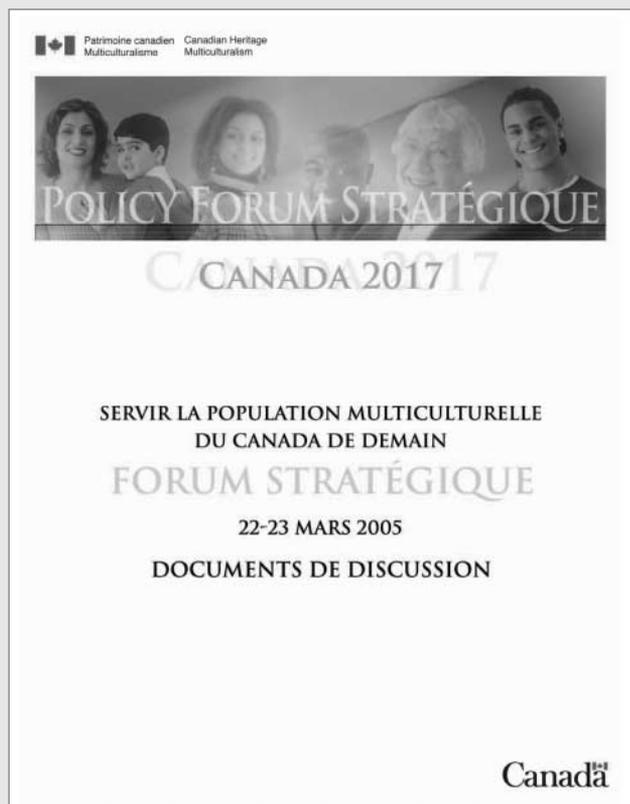
suggestions destinées à divers niveaux et institutions. On y cite abondamment les commentaires des répondants, en permettant au lecteur de tirer ses propres conclusions quant à leur signification et à leurs suggestions implicites. L'étude confirme les formidables avantages de Charlottetown et de l'Île-du-Prince-Édouard – logement abordable, paysages superbes, société dynamique, vie paisible, accès facile aux infrastructures provinciales, sécurité, endroit idéal où élever des enfants, rétablissement des liens familiaux, point d'attraction pour les « réfugiés urbains » ou les retraités – tout en recommandant diverses améliorations.

Si l'Île-du-Prince-Édouard élabore des stratégies d'emploi adéquates pour les immigrants éventuels et résout la question plus subtile de l'exclusion sociale, elle pourrait devenir une destination de choix imbattable pour ce qui est de l'établissement.

Canada 2017 : Au service de la population multiculturelle du Canada de l'avenir

Le Programme du multiculturalisme a organisé le forum Canada 2017 : Au service de la population multiculturelle du Canada de l'avenir, qui s'est tenu les 22 et 23 mars 2005. Le forum avait pour but d'examiner le paysage démographique futur du Canada et de permettre au gouvernement canadien de se pencher sur les incidences politiques de notre population diversifiée changeante afin de prendre des décisions éclairées sur les politiques et les programmes nécessaires pour répondre aux besoins du Canada de demain. Quelque 150 participants ont assisté au forum.

Le forum stratégique Canada 2017 était axé sur cinq thèmes : les villes, les marchés du travail, les services de santé, les services sociaux et les institutions publiques. Les auteurs des documents de discussion de ce forum étaient presque tous affiliés au réseau Metropolis, notamment Krishna Pendakur (Simon Fraser University), Jacqueline Oxman-Martinez et Jill Hanley (Université de Montréal) et Dan Hiebert (University of British Columbia). Des copies de ces documents se trouvent en ligne à l'adresse suivante www.multiculturalism.pch.gc.ca.



L'un des principaux obstacles auquel les écoles et les responsables des politiques doivent faire face est le manque de reconnaissance de la place accordée aux religions dans la vision de la diversité. Dans les années d'après-guerre, la plupart des rôles publics qui étaient l'apanage des églises en ce qui concerne l'éducation et les services sociaux ont été repris par les gouvernements. [...] Le fait qu'il soit très peu question des religions dans les programmes scolaires à tous les niveaux y est également pour cause.

La diversité religieuse en marge des métropoles canadiennes*

PAUL BOWLBY
Saint Mary's University

Les Canadiens qui se penchent sur l'effet de la diversité ethnique et religieuse sur leur société multiculturelle ont surtout à l'esprit les grands centres urbains comme Montréal, Toronto et Vancouver. Si l'on insiste, ils pensent à l'immense succès que le programme de désignation provinciale des immigrants a connu au Manitoba, et à la diversité croissante de la population, des langues et des religions à Winnipeg. Les nouveaux immigrants sont attirés par les principaux centres urbains de l'Ouest et du Centre du Canada, qui voient dans les villes de ces régions à la fois des possibilités économiques et des groupes provenant de leur pays d'origine, avec lesquels ils ont des affinités. Et ces groupes ont créé des institutions sociales, culturelles et religieuses en mesure de les aider à franchir les étapes du processus de citoyenneté et à s'établir au Canada.

Halifax, Fredericton, Charlottetown et St. John's n'ont pas été des points de référence significatifs en ce qui concerne l'immigration.

Toutefois, la population du Canada atlantique reconnaît de plus en plus que l'immigration est essentielle à l'avenir de cette région. En raison de la politique de désignation provinciale instaurée par le gouvernement fédéral, les provinces ont créé des politiques et des ministères qui leur permettent de jouer un rôle prépondérant en immigration. Le Nouveau-Brunswick est la province la plus expérimentée dans ce domaine. La Nouvelle-Écosse a annoncé en grande pompe la mise en place de son nouveau ministère de l'Immigration au printemps 2005. L'Île-du-Prince-Édouard ainsi que Terre-Neuve-et-Labrador en sont aux dernières étapes de planification de leurs politiques et infrastructures en matière d'immigration. Le Centre Metropolis de l'Atlantique (www.atlantic.metropolis.net) de même que diverses universités du Canada atlantique ont lancé de nombreux projets de recherche en vue des initiatives provinciales.

Le Canada atlantique, qui aspire à un nombre plus élevé d'immigrants, est confronté à un problème en partie lié à sa situation géographique en marge de la vie urbaine et économique du Canada. La perception de la marginalité de cette région est encore plus importante que sa situation géographique. Au mieux, les responsables des politiques demandent comment les provinces de l'Atlantique peuvent réussir à rivaliser avec les autres provinces pour le recrutement de nouveaux immigrants potentiels, sans même aborder la question de la mise en place des

* Ce document a été élaboré dans le cadre du projet de recherche qui s'intitule « The New Religious Diversity in Halifax Regional Municipality », financé par Patrimoine canadien. Les chercheurs principaux, Nancie Erhard et Paul Bowlby, font partie du département des études religieuses de la Saint Mary's University à Halifax. L'équipe de recherche comprend Geraldine Thomas (Grecs orthodoxes), Magi Abdul Masih (Libanais orthodoxes, coptes égyptiens et baha'i), Alex Soucy (sanghas bouddhistes et chrétiens chinois et coréens), Christopher Cutting (musulmans), David Feltmate (Libanais orthodoxes, coptes égyptiens et baha'i), Megan Rapley (hindous) ainsi qu'Ian MacDonald (sikhs).

conditions leur permettant de demeurer en permanence. Au pire, les questions de ce genre exigent une réponse et viennent discréditer les aspirations du Canada atlantique.

On croit habituellement que la véritable question en jeu est l'économie. On avance qu'il faut voir au-delà d'une économie fondée sur les ressources, comme le gaz et le pétrole, et construire plutôt au Canada atlantique une économie du savoir. Si des possibilités d'emploi en résultent, les immigrants viendront et resteront. Le fait de mentionner qu'il y a d'autres questions en jeu pour les immigrants, notamment les questions religieuses et culturelles, rend au mieux les membres de la chambre de commerce perplexes, et, au pire, engendre une sorte de mépris.

Nous aimerions penser que les membres de la chambre de commerce ont raison, mais pas complètement. La création de nouvelles possibilités d'emploi dans la région est une question qui importe à toutes les familles. C'est d'un point de vue davantage holistique de la famille, par rapport à l'économie, que se démarquent les limites de l'emploi et de l'investissement en tant que dominantes, d'autant plus si ce sont les immigrants qui représentent l'élément central. L'immigrant entrepreneur est une personne au sein d'une famille nucléaire ou d'une famille élargie. Pour que le Canada atlantique devienne un endroit où les nouveaux immigrants veulent vivre et se construire une vie non seulement sur le plan économique, mais sur le plan familial, social, religieux et culturel, il faut que tous les membres de leur famille aient une belle expérience d'immigration.

L'argument en faveur d'une vision holistique de l'immigration dans la région a été bien cerné lorsqu'on a accordé une importance primordiale au thème « une communauté accueillante » dans le cadre de la stratégie d'immigration de la Nouvelle Écosse. Toutefois, qu'est-ce que cela signifie ? Quelles sont les conséquences de la politique sur les services communautaires, d'enseignement et de santé ? L'importance de « l'accueil » s'appuie sur les preuves tangibles apportées par la vague d'immigrants, provenant en particulier des pays du Commonwealth et de l'Asie du Sud, qui a déferlé après les années 1960 au Canada. Ils sont venus pour enseigner, fournir des soins médicaux, ouvrir des dépanneurs ou des points de vente. Ils ont élevé leur famille et mis en place des institutions communautaires et des organisations religieuses toujours actives de

nos jours. Plusieurs immigrants sont restés et sont devenus des piliers de la vie multiculturelle.

Pendant que l'on discutait de politiques en vue d'élaborer une stratégie d'immigration pour la Nouvelle-Écosse, Patrimoine canadien a approuvé un projet de recherche intitulé *The New Religious Diversity in Halifax Regional Municipality*. Celui-ci a été conçu pour dresser des portraits des collectivités formées de personnes qui ont immigré après les années 1960 et qui ont fondé des institutions religieuses à Halifax. Dans le cadre du projet, qui devrait se terminer au début de 2007, on interview des chefs et des membres de tout âge des églises grecque orthodoxe, libanaise orthodoxe et copte égyptienne, des membres du Baha'i, des musulmans des divers courants, des chrétiens chinois et coréens, des bouddhistes américains et asiatiques ainsi que des hindous et des sikhs de l'Asie du Sud.

La plupart de ces groupes religieux comptent peu de membres, comme le démontre le Tableau 1. Mises à part les quatre églises chrétiennes principales, les autres groupes religieux représentent environ 2,6 % de la population. Toutefois, fait intéressant, dans les écoles de la communauté urbaine d'Halifax, les élèves appartenant à ces mêmes groupes religieux comptent pour 9,1 %¹ du total. Ces données mettent en évidence la caractère familial des minorités ethniques et religieuses de la ville, et mettent l'accent sur le fait que les immigrants entrepreneurs viennent accompagnés de leurs familles.

TABLEAU 1
La diversité religieuse dans la communauté urbaine d'Halifax

Population totale d'Halifax	369 200
Catholiques	132 025
Membres de l'Église unie	51 010
Anglicans	60 125
Baptistes	25 370
Grecs orthodoxes	1 675
Orthodoxes	710
Musulmans	2 900
Juifs	1 600
Bouddhistes	1 400
Hindous	1 000
Sikhs	200
Membres des autres religions	1 000

Source : Statistique Canada, *Projections de la population des groupes de minorités visibles - Canada, provinces et régions, 2001-2017*, Statistique Canada, p. 48.

¹ Ces estimés ont été recueillis par Christopher Cutting dans le cadre de sa thèse en études religieuses.

Près d'une personne sur trois au Canada assiste à un service religieux au moins une fois par mois. Il n'existe aucune autre institution au Canada qui peut se vanter d'avoir un tel taux de participation volontaire. Toutefois, nous disposons de très peu de ressources pour comprendre la signification de ce fait social, bien que cela change peu à peu.

L'accueil débute lorsque les immigrants et les réfugiés entrent en contact avec la société du Canada atlantique au moyen de toute une gamme d'institutions sociales. Cela commence par les programmes d'établissement et de cours de langue fournis par le ministère de la Citoyenneté et de l'Immigration du gouvernement fédéral, la Metropolitan Immigrant Settlement Association (MISA) et la Multicultural Association of Nova Scotia (MANS). Presque au moment de leur arrivée, les enfants ainsi que leurs parents sont initiés au système scolaire. De plus, les familles d'immigrants reçoivent indirectement du soutien social, notamment de la part des institutions religieuses qui ont proliféré à Halifax ces 50 dernières années grâce au travail de générations d'immigrants qui sont venus au Canada, suite aux changements apportés aux politiques d'immigration après les années 1960. Ces divers systèmes sociaux permettent aux nouveaux immigrants d'acquérir les habiletés civiques et d'avoir accès aux ressources nécessaires pour fonctionner dans l'ensemble de la société.

On dispose de beaucoup d'information sur les programmes du gouvernement et des ONG qui aident les nouveaux immigrants. Toutefois, il existe très peu de renseignements sur les initiatives d'accueil entreprises par les personnes qui ont immigré après les années 1960 et leurs institutions religieuses. Le projet de recherche intitulé *The New Religious Diversity in Halifax Regional Municipality*, subventionné par Patrimoine canadien, fournirait des renseignements de base sur la diversité religieuse dans la ville et sur les actions sociales de ce genre d'organisations.

Il existe à Halifax cinq mosquées, une école musulmane (de même qu'un cimetière musulman à Bible Hill, près de Truro), deux temples bouddhistes (de même que des centres de retraite affiliés près d'Halifax et à l'île du cap Breton), plusieurs sanghas bouddhistes qui se réunissent officiellement dans des maisons ou des locaux loués, des églises chrétiennes chinoises et coréennes, un temple hindou, un

gurdwara sikh ainsi que trois églises orthodoxes où les populations grecque, libanaise et copte égyptienne ont chacune leur section. Un conseil interconfessionnel actif se réunit tous les mois depuis plus d'une décennie. Des groupes de citoyens relativement restreints ont mis en place plusieurs de ces institutions. Maintes personnes ont investi pour acheter des terrains et pour construire ou rénover des édifices. Elles se sont acquittées des nombreuses tâches nécessaires pour soutenir des collectivités religieuses dans un nouveau milieu.

Dans le cadre du projet *The New Religious Diversity in Halifax Regional Municipality*, on a entrepris de combler les lacunes en matière d'information qui existent entre ces institutions religieuses et la collectivité en général. En se fondant sur près de 200 entrevues effectuées auprès de chefs religieux, de membres de collectivités et de jeunes, l'équipe du projet rédige un livre en termes simples qui donnera de l'information sur les collectivités religieuses. De plus, le site Web du projet fournira des ressources audiovisuelles, bibliographiques et narratives complémentaires décrivant les activités et la vitalité des collectivités religieuses. À la fois le livre et le site Web complémentaire seront conçus pour être utilisés dans les écoles par les professeurs et les étudiants de cycle supérieur et pour informer les dirigeants municipaux et provinciaux ainsi que la collectivité en général de la diversité religieuse de la ville.

Le livre et le site Web sont conçus de façon à pouvoir être utilisés dans le cadre de la stratégie d'immigration visant à informer les familles d'immigrants potentielles des institutions religieuses qui existent dans la ville. Autrement dit, le projet de recherche donne lieu à la mise en place de ressources d'information à la fois pour la population diversifiée de la Nouvelle-Écosse qui se demande quoi faire pour être accueillante et pour les personnes se trouvant à l'étranger qui se demandent si elles pourraient s'intégrer à la société de la Nouvelle-Écosse et du Canada atlantique.

L'un des principaux obstacles auquel les écoles et les responsables des politiques doivent faire face est le manque de reconnaissance de la place accordée aux religions dans la vision de la diversité. Un certain nombre de raisons expliquent ce fait. Dans les années d'après-guerre, la plupart des rôles publics qui étaient l'apanage des églises en ce qui concerne l'éducation et les services sociaux ont été repris par les gouvernements. À Halifax, les écoles publiques étaient désignées de façon générale comme étant catholiques romaines ou protestantes. Cette politique a été abandonnée dans les années 1960, d'où la lente disparition de la distinction fondée sur la religion. Au cours de la même période, les universités qui étaient autrefois de confessions anglicane, baptiste, ou catholique, sont devenues publiques. Le fait qu'il soit très peu question des religions dans les programmes scolaires à tous les niveaux y est également pour cause. De plus, les départements d'études religieuses des universités sont habituellement très petits.

L'évolution du statut des religions dans la société canadienne est le plus souvent désignée par le terme « sécularisation ». Cette notion est souvent accompagnée d'une transposition inappropriée de la disposition de la Constitution américaine stipulant la séparation de l'Église et de l'État, comme si cette disposition se trouvait dans la Constitution canadienne. L'affirmation selon laquelle le Canada est une société laïque est véhiculée par les fonctionnaires et les médias; toutefois, la notion sous-jacente a été grandement critiquée comme étant une mauvaise interprétation des nouveaux rôles des traditions religieuses, et ce, surtout depuis les événements du 11 septembre 2001.

Il y a beaucoup de travail à faire pour rééduquer les citoyens au sujet des religions au Canada. Qu'allons-nous faire du fait que près d'une personne sur trois au Canada assiste à un service religieux au moins une fois par mois ? Il n'existe aucune autre institution au Canada qui peut se vanter d'avoir un tel taux de participation volontaire. Toutefois, nous disposons de très peu de ressources pour comprendre la signification de ce fait social au Canada, bien que cela change peu à peu². D'une certaine façon, on effectue ce projet à Halifax afin d'ouvrir les esprits au sujet de la diversité religieuse et pour faire connaître davantage certains effets importants des politiques publiques.

Quels sont les principaux thèmes sur lesquels nous voudrions élaborer dans les publications du projet ? À ce stade-ci, en me fondant sur les rapports préliminaires de l'équipe de recherche, nous signalons un certain nombre de thèmes qui se sont dégagés des entrevues et des autres recherches.

- L'une des caractéristiques générales les plus importantes des collectivités religieuses est la réinterprétation continue de leur tradition dans le contexte canadien. Cette caractéristique s'applique à tous les groupes religieux, qu'ils se trouvent à Vancouver, Montréal ou Halifax. La transformation commence dès l'arrivée des familles au Canada et prend diverses formes. À Halifax, la plupart des groupes religieux qui sont arrivés après les années 1960 ont commencé par mettre en place des réseaux de familles afin de pouvoir pratiquer leur culte chez les participants. Ces premiers rassemblements ont donné lieu à des collectivités religieuses établies ayant leurs propres édifices religieux et projets communautaires.
- Les immigrants arrivés après les années 1960 étaient surtout des personnes très scolarisées. Certains d'entre eux étaient en mesure de devenir des chefs religieux. Ces chefs étaient reconnus en raison de leur connaissance des rituels et des textes sacrés issus de la tradition religieuse. Ce qui différencie ce genre de chefs, c'est leur capacité de réinterpréter la tradition et d'adapter les rituels, les symboles, le langage du culte et même les relations sociales traditionnelles.
- Les collectivités religieuses ont pris la forme de groupes de bénévoles et sont devenues, en fin de compte, des organisations officielles de bénévolat. Les structures de la famille élargie ou du village du pays natal n'étaient plus une base sur laquelle ils pouvaient fonder une communauté religieuse au Canada. Les personnes qui ont immigré et sont demeurées à Halifax

² Paul Bramadat et David Seljak (dir.), *Religion and Ethnicity in Canada*, Toronto, Pearson Longman, 2004. Ce livre sort des sentiers battus en ce qui concerne la question de la religion et de l'ethnicité en combinant des chapitres qui donnent une vue d'ensemble des principales collectivités religieuses et examinent les effets des politiques sur l'immigration, la santé et l'éducation.

faisaient partie de familles caractérisées par leur diversité. Les Hindous pouvaient provenir du Nord ou du Sud de l'Inde et avaient peu de choses ou rien en commun si ce n'est qu'ils vivaient maintenant à Halifax. Dans les mosquées, les musulmans pouvaient venir de l'Asie du Sud, de l'Asie du Sud-Est, du Moyen-Orient ou de l'Afrique. La mise en place d'une institution religieuse pour des personnes aussi peu apparentées en raison de leur pays d'origine était, et continue d'être, une tâche ardue de réinterprétation des rituels, des traditions morales et juridiques et des textes dans le contexte social du Canada atlantique.

- Des réseaux d'organisations religieuses se sont formés à l'échelle régionale et nationale, voire internationale. Ces réseaux fournissent des ressources qui assurent le maintien de l'éducation de la collectivité religieuse qui s'adapte au Canada. Ils permettent aux chefs religieux et aux enseignants au Canada et à l'étranger d'aider les nouvelles collectivités religieuses à s'établir. Les collectivités ont actuellement accès à des ressources grâce à des tournées nationales effectuées par des professeurs itinérants et des universitaires. Les réseaux transnationaux sont une caractéristique des églises canadiennes établies, et les institutions religieuses apparues après les années 1960 se sont affiliées à des réseaux similaires afin d'établir leur collectivité religieuse.
- La création de nouvelles formes d'accréditations a été nécessaire pour que les chefs religieux puissent célébrer des mariages ou des funérailles dans leur collectivité. Dans les deux cas, les collectivités doivent fonctionner dans le cadre des systèmes juridiques canadiens.
- Lorsque les collectivités construisent des centres religieux, elles doivent adapter l'architecture sacrée pour créer des édifices multifonctionnels qui seront utilisés pour le culte et les fonctions sociales. Les collectivités hindoue et sikhe locales devaient imaginer et négocier une forme architecturale appropriée pour leurs temples respectifs et avoir les moyens de les entretenir. Fait intéressant, le même plan de base a été utilisé par ces deux collectivités religieuses. Dans les deux cas, les édifices ressemblent aux grandes maisons

traditionnelles d'Halifax. Par contre, l'église grecque orthodoxe St. Georges est une adaptation de l'architecture orthodoxe traditionnelle, avec ses dômes dorés et ses saintes icônes. Les membres de l'Église libanaise orthodoxe et la Sangha zen chinoise ont adapté de vieilles églises pour célébrer leur culte. Peu importe la stratégie qu'elles utilisent, les collectivités religieuses adaptent l'architecture sacrée traditionnelle de leur pays au contexte canadien.

- Une fois que des édifices comme l'église grecque orthodoxe St. Georges, le temple hindou et le gurdwara sikh sont construits, ils deviennent une ressource régionale pour les familles de l'ensemble de la région. Des personnes viennent se joindre fréquemment aux collectivités religieuses d'Halifax pour les célébrations qui ont lieu le jour saint.
- La création d'institutions religieuses devient rapidement un exercice au moyen duquel les personnes et les groupes acquièrent des habiletés civiques et politiques à utiliser dans le contexte canadien. Que ce soit en utilisant le système bancaire, en embauchant des entrepreneurs, en obtenant des permis de construction ou des changements de zonage, en collectant des fonds ou tout simplement en mettant en place un soutien communautaire pour les nouvelles institutions, les diverses habiletés employées permettent de développer des compétences et des connaissances sociales utiles. Plusieurs de ces habiletés doivent être constamment améliorées.
- L'établissement d'une collectivité est une expérience qui crée des réseaux sociaux et un capital social sur lesquels tous les membres de la collectivité religieuse peuvent compter. Des membres établis des collectivités religieuses peuvent travailler avec les nouveaux membres et les guider de sorte à fournir aux nouvelles familles immigrantes une introduction aux structures fondamentales de la société (sociales, culturelles et économiques)³.
- Les organisations religieuses se joignent aux organisations ethniques dans le cadre de l'Association multiculturelle de la Nouvelle-

³ La question du soutien offert aux immigrants par les collectivités religieuses a été étudié dans le cadre d'un projet de recherche pilote dont la direction a été confiée à Paul Bowlby en 2006 par le Centre Metropolis Atlantique. www.atlantic.metropolis.net/index_e.html.

Écosse en participant à divers événements qui font la promotion des ressources multiethniques et multiculturelles d'Halifax. En participant à des événements comme le festival multiculturel qui se tient chaque année, la collectivité religieuse devient une institution publique. La collectivité grecque bien établie agit seule en organisant le Greekfest, qui permet de rencontrer, d'accueillir et de divertir des milliers de personnes chaque année.

- Les collectivités religieuses ont été l'une des principales ressources communautaires pour l'éducation des enfants et des jeunes quant aux langues, aux cultures et aux traditions religieuses. Les jeunes disposent d'un endroit où ils peuvent discuter de sujets divers comme l'école, la culture, la morale, les relations sociales et les plans d'avenir. Au cours de la crise engendrée par les caricatures de Mahomet, à la Saint Mary's University l'année dernière, nous avons vu l'efficacité du genre d'éducation sociale et politique que les collectivités religieuses peuvent offrir à leurs jeunes. Lorsque l'Association des étudiants palestiniens a voulu protester contre la publication dans un journal danois de caricatures ridiculisant le prophète Mahomet en le représentant comme un terroriste, les étudiants ont utilisé leurs habiletés politiques et démocratiques pour organiser une marche de manifestation pacifique et un débat public ainsi que pour traiter avec les médias. Lorsqu'on porte autant d'attention au lien existant entre la religion et le terrorisme, il est frappant de voir des étudiants employer des vertus et habiletés démocratiques pour lesquelles ils ont obtenu très peu de reconnaissance de la part du public. Heureusement, le regroupement des étudiants de la Saint Mary's University a nommé l'Association des étudiants palestiniens association étudiante de l'année.

En plus de la recherche et de la publication effectuées dans le cadre du projet sur la nouvelle diversité religieuse à Halifax, nous avons obtenu des résultats particuliers à mesure que le projet prenait de l'ampleur. Nous avons commencé à discuter avec des intervenants du ministère de l'Éducation de la Nouvelle-Écosse afin de créer un programme sur les religions du monde pour les écoles secondaires de deuxième cycle. Nous envisageons la création de programmes de

perfectionnement professionnel que les chercheurs pourront présenter aux enseignants. Nous voyons une gamme de publications d'intérêt public concernant la convergence entre les organisations religieuses et l'éducation, la santé et la politique d'immigration provinciale en soi. Ce projet n'est qu'un début, mais ce qui est en jeu, c'est la possibilité d'unir les collectivités religieuses et ethniques disparates dans un effort commun pour que la Nouvelle Écosse puisse « s'élever à nouveau » comme elle l'a fait tant de fois dans le passé.

La création récente du Centre d'accueil pour les immigrants et immigrantes de Moncton illustre bien la dynamique francophone.

Ce projet de créer un centre d'accueil pour les arrivants francophones s'inscrit dans une volonté de passer à une autre étape plus concrète au cœur d'un espace urbain.

Une ville plus inclusive ? : le cas de Moncton au Nouveau-Brunswick

CHEDLY BELKHODJA
Université de Moncton

En 2004, la revue *Diverses cités* présentait « un aperçu des différentes approches adoptées pour assurer la gestion de la diversité au Canada, par le biais d'une observation de l'expérience et des transformations vécues par les villes canadiennes au cours des 20 ou 30 dernières années »¹. Dans ce numéro, deux textes exploraient l'univers urbain de Moncton faisant remarquer son potentiel créateur au niveau de la construction identitaire. Selon Marie-Linda Lord, Moncton devenait une ville imaginée autour de la postmodernité et du microcosmopolitisme². Discours triomphant et planant, faisant de Moncton un lieu d'innovation, de créativité et d'ouverture sur la diversité des cultures. Le *success story* de cette ville, tout à fait particulier au Canada atlantique, remonte en effet au « miracle McKenna » des années 1980, lorsque cette ville en plein marasme économique a opéré une transition économique vers le secteur du savoir, des nouvelles technologies et des services. Cette ville a su également faire silence sur un passé embarrassant marqué par des tensions linguistiques et des expressions

anti-francophones bien visibles durant les années du maire Leonard Jones. En août 2002, le conseil municipal adoptait une résolution historique faisant de Moncton la première ville au Canada officiellement bilingue. Par la vitalité d'une communauté francophone de plus en plus présente dans la vie quotidienne, la ville profite d'une dynamique à la langue et à la culture qui s'exprime dans la rencontre des communautés anglophone et francophone.

Qu'en est-il vraiment ? Moncton est-elle en mesure de relever le défi de la diversité et de l'inclusion ? L'aspect qui nous intéresse ici est de voir comment une ville de taille moyenne est en mesure de développer une stratégie en matière d'immigration et de gestion de la diversité. Depuis quelques années, les villes canadiennes s'impliquent, à des degrés variés, dans la gestion de la diversité ethnique et culturelle, faisant de plus en plus la promotion de l'intégration sociale et culturelle des nouveaux arrivants et des minorités visibles au sein d'une société qui se veut multiculturelle et pluraliste. Les municipalités canadiennes, qui n'y étaient pas traditionnellement exposées comme les trois métropoles (Montréal, Vancouver, Toronto) sont donc amenées à jouer un rôle de plus en plus actif dans la gestion de la diversité ethnique, religieuse et culturelle, cruciale pour le développement économique et social de ces

¹ Caroline Andrew (dir. invitée), *Nos diverses cités*, n° 1 (printemps 2004).

² Marie-Linda Lord, « La réalité mitoyenne du Moncton postmoderne : bilinguisme et diversité culturelle », *Nos diverses cités*, n° 1 (printemps 2004), p. 93-96.

collectivités. En mai 2005, les maires des villes de l'Atlantique tenaient une conférence sur l'immigration soulignant trois défis de taille pour l'est du Canada : l'élimination des obstacles et barrières au niveau de l'emploi pour les nouveaux arrivants, l'amélioration des services municipaux, le développement d'une communauté d'accueil ouverte à la diversité.

Notre étude vise à analyser les pratiques de gestion de la diversité ethnique, religieuse et culturelle dans plusieurs municipalités urbaines et rurales du Nouveau-Brunswick, du Québec et de la Saskatchewan³. Elle s'inscrit dans le cadre des recherches menées au sein de l'Observatoire canadien de l'immigration dans les zones à faible densité d'immigrants (IDR-CRSH : 2004-2007) qui vise à construire les bases d'une analyse comparative des données recueillies dans des provinces et régions différentes et à structurer de nouveaux modèles théoriques d'analyse de l'immigration dans ces zones. Plus spécifiquement les recherches en cours et mises en commun au sein de l'Observatoire visent à comparer les dynamiques à l'œuvre dans les contextes régional, semi-urbain et rural, dans les provinces à faible densité d'immigrants et dans les villes canadiennes moyennes. Selon le schéma écologique développé dans le cadre de l'Observatoire canadien de l'immigration dans les zones à faible densité d'immigrants, les politiques locales sont au cœur des divers systèmes qui ont une influence sur l'installation des immigrants dans un espace spécifique, sur leur intégration et finalement sur la rétention dans ces régions. Dès lors l'expression « pratiques municipales de gestion de la diversité ethnique et culturelle » permet d'approcher de manière détaillée et comparative ces politiques locales en lien avec l'immigration et la diversité et fait référence à cinq éléments, qui formeront les principales dimensions de notre recherche.

1. Les structures politiques, consultatives et administratives implantées par les municipalités.

Il s'agit d'identifier les acteurs impliqués et les processus à l'œuvre dans les politiques et pratiques locales en lien avec la diversité : Y a-t-il une unité administrative, un fonctionnaire ou un élu qui soit responsable du dossier des enjeux liés à la diversité ethnique, religieuse et culturelle ? Existe-t-il une stratégie municipale, des projets, voire une politique au sujet de la diversité et de l'immigration ? Quels types de

relations existent entre le conseil municipal, la bureaucratie locale, les entrepreneurs locaux, les organismes communautaires et les minorités ethniques, culturelles et religieuses ?

2. Les projets, actions, programmes et services proposés par les municipalités.

Il s'agira ici de faire un inventaire local des formes de la diversité ethnique et culturelle ainsi que des types d'actions proposées par les municipalités. Plusieurs champs spécifiques de la gestion de la diversité ethnique, religieuse et culturelle seront examinés, notamment les services de police, les services récréatifs (sports et loisirs), les arts et la culture, les services de santé et les services de logement. On s'intéressera aussi à la place donnée par les municipalités urbaines et par les milieux ruraux à des lieux de culte diversifiés. Finalement on analysera ici les différents types de projets de promotion du milieu pour des immigrants potentiels.

3. Les représentations de l'intégration et du développement local articulés par les principaux acteurs impliqués, lesquels font référence aux grands modèles d'intégration des populations immigrées.

On distingue communément quatre grandes conceptions de la gestion publique de l'espace socioculturel et politique, soit les conceptions assimilationniste, universaliste, multiculturaliste et interculturaliste⁴. Il sera intéressant de voir lesquels de ces modèles colorent les représentations et logiques de nos acteurs locaux, de leurs structures et actions. De même, la notion de développement local est très présente dans les villes moyennes et de milieu rural, soumises à une dévitalisation démographique et économique. L'exposition à la diversité par la venue d'immigrants s'avère ainsi une stratégie de développement local portée parfois par les acteurs municipaux (élus, fonctionnaires), parfois par d'autres acteurs privés ou communautaires. Il sera important de saisir les représentations du développement local sous-jacentes à ces projets pour mieux identifier la place donnée par ces municipalités à la diversité.

³ L'équipe de recherche est composée des personnes suivantes : Michèle Vatz-Laaroussi (Université de Sherbrooke), Chedly Belkhodja (Université de Moncton), Nicole Gallant (Université de Moncton), Joseph Garcea (University of Saskatchewan) et Christian Poirier (Université Laval).

⁴ Christian Poirier, dans Hélène Destrempe et Joe Ruggeri (dir.), *Rendez-vous Nouveau-Brunswick*, 2005.

4. La perception de ces processus et pratiques par les immigrants.

Des recherches précédentes démontrent que l'opinion et la perception des immigrants sont rarement pris en compte dans les projets locaux visant l'accueil de nouveaux arrivants⁵. Par ailleurs certaines expériences municipales montrent aussi la nécessité de recueillir ces opinions et perceptions pour construire des projets, actions et programmes plus adéquats aux besoins et projets des immigrants⁶.

5. Les articulations entre acteurs, secteurs et niveaux politiques.

Les recherches menées par divers auteurs dont Christian Poirier et Joseph Garcea montrent l'importance des processus d'articulation entre les acteurs de divers espaces publics et privés (fonctionnaires, citoyens, groupes, institutions, etc.) pour analyser les pratiques de gestion de la diversité. Nous allons nous intéresser à ces articulations sous leurs diverses formes : concertation, partenariat, action commune et réseautage, et identifierons plus spécifiquement les articulations intersectorielles et intergouvernementales (municipalité, région, province, État) qui représentent des clés d'ouverture locale à la diversité.

Le cas de Moncton

Une premier aperçu de la recherche sur Moncton permet de distinguer certaines caractéristiques d'une stratégie en matière d'immigration et de gestion de la diversité. Tout d'abord, l'attraction de nouveaux immigrants reste un défi de taille pour une agglomération située dans une région du Canada moins marquée par les flux migratoires. À Moncton, l'immigration reste une affaire de petits nombres. En 2004, le Nouveau-Brunswick a accueilli 795 nouveaux arrivants et seulement 204 se sont installés dans la région de Moncton⁷. Depuis 1970, la ville a accueilli 3 360 immigrants. Ces immigrants proviennent principalement de destinations traditionnelles, notamment les États-Unis, le Royaume-Uni, l'Allemagne et la France. Il faut noter cependant des dynamiques intéressantes pour les années à venir. D'abord, le nombre d'immigrants francophones qui font le choix de s'installer à l'extérieur du Québec augmente depuis quelques années. Cette dynamique intéresse particulièrement la communauté acadienne et francophone du

Nouveau-Brunswick. Ensuite, l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada, effectuée par Statistique Canada, souligne que certains immigrants se déplacent des grandes métropoles vers d'autres villes canadiennes moyennes et petites. L'immigrant est donc un être marqué par la mobilité qui choisit de se déplacer une fois arrivé au Canada. Enfin, la région de l'Atlantique a connu une augmentation considérable du nombre d'étudiants internationaux dans les universités et collèges communautaires, amenant les gouvernements et les municipalités à développer des stratégies innovatrices quant à l'emploi et à l'intégration de cette nouvelle population.

Le dossier de l'immigration est principalement défendu par les acteurs économiques du Grand Moncton qui en font un enjeu central du développement économique et social de la région. À Moncton, Entreprise Grand Moncton, une agence de promotion économique, a établi une stratégie d'attraction régionale en collaboration avec les villes de Fredericton, Moncton et Saint John⁸. Depuis les années 1990, Moncton est une ville prospère qui connaît une croissance démographique importante. En 2008, le Grand Moncton atteindra une population de 133 039, qui découlera presque entièrement de la migration à l'intérieur de la province⁹. Cependant, la réalité démographique montre des signes inquiétants, notamment le vieillissement de la population et le faible taux de natalité. Dans le discours des acteurs locaux, il y a donc un intérêt, voire une nécessité à recruter à l'extérieur de la province et faire la promotion de la région à l'étranger. Un récent projet illustre les ambitions des promoteurs économiques. Il s'agit de développer un village chinois à Moncton pouvant accueillir 250 familles chinoises¹⁰. Selon

⁵ Michèle Vatz-Laaroussi, « Immigrants et vie associative dans les régions du Québec », dans J. Gatugu, S. Amoranitis et A. Manço (dir.), *La vie associative des migrants : quelle (re)connaissances*, Paris, L'Harmattan, 2004, p. 181-201.

⁶ Ville de Sherbrooke, *Projet de politique d'accueil et d'intégration des immigrants*, 7 février 2004.

⁷ Citoyenneté et Immigration Canada, *Faits et chiffres* 2004, 2005.

⁸ *New Brunswick Regional Immigration Traction Pilot Project*, 2004.

⁹ Firme Amulet, *Un stratagème d'immigration pour le Grand Moncton* (Phase 1), septembre 2005.

¹⁰ Nathan White, "If you Build a Village, Will They Come?," *Telegraph Journal*, 9 mai 2006 (<http://canadaeast.com>).

La gestion de la diversité ne signifie pas tout simplement de séduire l'immigrant en lui présentant une image parfaite de la destination et ensuite de l'accueillir à son arrivée. Un grand défi de la gestion de la diversité dans des villes peu habituées à la différence est de penser des politiques afin de rendre l'immigrant visible au niveau de la construction sociale, politique et culturelle de la ville.

Entreprise Grand Moncton, ce projet innovateur vise à développer un lieu et ensuite recruter directement des immigrants en Chine. Le secteur économique mise également sur les étudiants internationaux de l'Université de Moncton. Un travail important est en train de se faire au niveau de la sensibilisation des employeurs à l'embauche des immigrants et des étudiants. Selon une récente étude auprès d'environ 750 entreprises, la sensibilisation constitue un défi de taille dans l'intégration de l'immigrant¹¹.

Une autre caractéristique de la dynamique de l'immigration du Grand Moncton est le caractère francophone de certaines initiatives. Plusieurs projets sont en effet orientés vers les préoccupations de la communauté acadienne et francophone. Depuis quelques années, la Société des acadiens et acadiennes du Nouveau-Brunswick (SAANB) fait de l'immigration un enjeu central, visant à accroître la capacité d'accueil des municipalités et la mise sur pied de nouvelles structures d'accueil pour les nouveaux arrivants. La création récente du Centre d'accueil pour les immigrants et immigrantes de Moncton (CAIIM) illustre bien la dynamique francophone. Ce projet de créer un centre d'accueil pour les arrivants francophones s'inscrit dans une volonté de passer à une autre étape plus concrète au cœur d'un espace urbain. Il tire son origine de la présence d'étudiants africains installés en ville depuis une dizaine d'années. Selon Abdoulaziz Gangué, il s'agissait de développer un lieu physique de l'interculturalité au cœur de la ville pouvant servir d'espace d'accueil et d'intégration des nouveaux immigrants francophones qui se sentent parfois désorientés dans une ville majoritairement anglophone. La CAIIM se veut, d'une part un carrefour qui permet aux nouveaux arrivants d'obtenir des informations et des ressources facilitant leur intégration à la communauté d'accueil et, d'autre part, un espace culturel favorisant des échanges entre les communautés immigrantes de Moncton. Depuis 2004, le projet a évolué vers la composition d'un conseil d'administration et la tenue de plusieurs

activités culturelles, notamment un spectacle multiculturel, des conférences et diverses tables rondes. Dans ce même esprit d'ouverture à la diversité, la télévision communautaire (Rogers) a produit une émission intitulée *Couleurs de l'Acadie* qui présente des trajectoires d'immigrants ayant choisi de s'intégrer à la communauté francophone. Il faut également noter une timide intrusion de la culture immigrante dans le domaine des arts et de la culture. En mai 2007, la tenue des États généraux des arts et de la culture sera une occasion de réfléchir à la place de l'artiste ethnoculturel au sein de la communauté artistique acadienne et francophone.

Enfin, la gestion de la diversité ne signifie pas tout simplement de séduire l'immigrant en lui présentant une image parfaite de la destination et ensuite de l'accueillir à son arrivée. Un grand défi de la gestion de la diversité dans des villes peu habituées à la différence est de penser des politiques afin de rendre l'immigrant visible au niveau de la construction sociale, politique et culturelle de la ville.

D'une part, la ville doit engager un véritable dialogue avec les communautés immigrantes, les inclure au sein des instances décisionnelles locales. Il faut surtout faire attention à ne pas limiter l'immigration à la dimension de la sélection du « bon immigrant », c'est-à-dire à un individu présenté tel un candidat capable de se fondre dans le paysage urbain. Ce discours omniprésent insiste beaucoup sur la promotion de l'immigration comme solution aux défis actuels et futurs de la ville mais se préoccupe moins des difficultés que les immigrants rencontrent dans la vie quotidienne, notamment l'isolement et la discrimination.

D'autre part, la ville doit développer des outils de sensibilisation auprès de sa population. Il est important d'aborder des enjeux trop souvent marginalisés, notamment les questions de discrimination raciale et de racisme toujours présentes dans les problématiques urbaines. L'an dernier, des actes disgracieux à l'endroit

d'étudiants chinois à Saint John et des affiches racistes dans les rues de Moncton, rappellent que les problèmes de racisme dans des villes homogènes ne sont pas toujours si éloignés de nous. La ville de Moncton peut s'inspirer de certaines initiatives stimulantes, notamment du projet mondial de l'Unesco contre le racisme et la discrimination¹² et d'une série de forums publics dans la ville d'Ottawa sur des enjeux clés de l'intégration des immigrants et de l'épanouissement de la diversité, comme l'accès au logement, la participation civique, les loisirs, la santé, l'emploi, et la vie culturelle¹³.

Tous ces signes sont encourageants et donnent à la ville de Moncton un caractère plus dynamique. Dans le prochain recensement, la région du Grand Moncton sera reconnue comme une région métropolitaine de recensement (RMR) parmi les 30 autres RMR au pays. Ce qui se remarque à Moncton, c'est que la diversité tend à devenir une réalité plus sensible du quotidien. Cette sensation de vivre la ville se traduit parfois dans les petites choses, comme la dimension du champ visuel qui change en raison de la différence culturelle et ethnique. Une illustration plus personnelle appuie cette observation. Depuis quelques années, un groupe d'amis se réunit pour jouer au soccer de façon amicale. Ces matchs ont permis de mettre en commun des gens d'un peu partout, de différents milieux sociaux et de différentes cultures. L'exercice a surtout permis de faire l'expérience de l'autre, allant du style de jeu africain, maghrébin ou britannique aux nouvelles amitiés.

La prochaine étape consiste à travailler la ville tel un lieu physique qui doit valoriser l'importance de toutes les cultures dans un rapport au pouvoir politique... Il ne suffit plus d'imaginer le lieu dans un rapport à un monde mondialisé mais de s'engager en tant que citoyen à faire émerger de nouveaux modes de vie au quotidien.

¹² Commission canadienne pour l'UNESCO, *Appel à une coalition des municipalités contre le racisme et la discrimination*, 2006.

¹³ *Nos diverses cités*, Ottawa (voir www.metropolis.net)



Thèmes canadiens / Canadian Issues

Metropolis, le Réseau de recherche en participation politique et la Direction générale de l'intégration de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) ont collaboré avec l'Association d'études canadiennes (AÉC) à la réalisation d'un numéro spécial de la revue *Thèmes canadiens / Canadian Issues* (« La participation civique des nouveaux arrivants et des minorités au Canada : Se tailler une place à la table »). John Biles et Erin Tolley (Équipe du projet Metropolis) ont dirigé la réalisation de ce numéro, qui comprend des entrevues avec les chefs de tous les principaux partis politiques fédéraux du Canada (à l'exception du chef du Bloc Québécois, qui a refusé une entrevue) et vingt-deux articles préparés par des chercheurs, des décideurs et des intervenants provenant de diverses régions du Canada.

Pour en obtenir un exemplaire, communiquez avec canada@metropolis.net.

Le plan culturel de la Municipalité régionale d'Halifax met l'accent sur la prestation de services culturels, sur l'établissement de partenariats et sur les investissements pour la sur une période de dix ans. Il vise à mieux faire connaître la culture comme composante essentielle d'une collectivité saine, vigoureuse et durable, ainsi qu'à établir des liens entre la culture et les autres initiatives stratégiques de la MRH.

Halifax : une collectivité accueillante

LOUIS COUTINHO
Municipalité régionale d'Halifax

Survol des initiatives visant l'ensemble de la collectivité

En 1996, la fusion d'Halifax, de Dartmouth, de Bedford et du comté d'Halifax a donné lieu à la création de la Municipalité régionale d'Halifax (MRH), qui regroupe environ 380 000 citoyens et est administrée par 23 conseillers, chacun d'eux représentant un district, ainsi qu'un maire, élu par la population. La MRH est organisée selon un modèle de gouvernance mené par un conseil et un directeur municipal. Ce dernier est responsable de fournir des conseils au conseil, de l'orienter, de mettre en œuvre les politiques et les programmes, et de veiller à l'administration générale de l'organisation.

Au cours de l'été 1997, la MRH a adopté une politique sur l'équité en matière d'emploi qui rend compte des initiatives appuyant l'embauche au sein de groupes sous-représentés (comme, par exemple, les femmes, les membres de minorités visibles, les personnes handicapées et les Autochtones). Une politique sur les relations interraciales et la collectivité a été adoptée quelques mois plus tard. L'objet de la politique était clairement défini : la MRH reconnaît la diversité des communautés, notamment des communautés multiraciales, multiethniques, multilinguistiques, multiculturelles et multireligieuses dont les membres proviennent de différentes régions du monde. La municipalité est consciente de la contribution passée ou actuelle de *tous* les citoyens des diverses communautés (peuples autochtones,

premières communautés africaines de la Nouvelle-Écosse, premiers colons, ou encore immigrants d'aujourd'hui) au développement de la municipalité, et elle reconnaît le lien particulier et privilégié qui l'unit aux résidents des diverses communautés.

En novembre 2004 a lieu à Halifax une conférence intitulée Immigration et émigration : le Canada atlantique à la croisée des chemins. Il s'agissait de la première conférence pancanadienne axée sur les mesures nécessaires pour attirer, retenir et intégrer les immigrants. Des représentants de la MRH, de gouvernement néo-écossais, du Greater Halifax Partnership, de la Metropolitan Immigrant Settlement Association (MISA), de la Chambre de commerce d'Halifax et d'autres organisations se sont réunis pour examiner le rôle de l'immigration dans le développement économique, social et culturel de la collectivité et du Canada atlantique.

Le Comité de planification de la diversité, créé en 2004, a été chargé d'élaborer un plan à long terme durable, favorisant la diversité au sein de la MRH. Le DM et le DM adjoint ont mené les travaux en vue de la création du plan directeur en matière de diversité culturelle, commandité par le directeur des Ressources humaines. L'équipe reconnaissait l'importance de la diversité dans tous les secteurs de l'organisation, notamment en ce qui a trait à la mesure du rendement de l'organisation et aux efforts en matière de planification des activités des unités individuelles. Les recommandations portaient sur

Les activités de recrutement du service d'incendie et d'urgence d'Halifax visant des groupes désignés ont connu un franc succès. En 2003, une campagne de recrutement a été lancée en vue d'attirer des candidats afro-canadiens et, au cours de l'année suivante, 13 Afro-Canadiens ont été embauchés. En 2005, le service d'incendie et d'urgence a lancé un nouveau programme de recrutement afin d'attirer et de recruter davantage de femmes parmi ses rangs.

huit thèmes : la compréhension et l'adoption de la diversité, les politiques et les programmes, les responsabilités, l'élimination des obstacles, la sous-représentation dans la population active actuelle, la participation des syndicats, les mesures de promotion par les organisations, la formation et le perfectionnement.

En mai 2005, les responsables du Congrès des maires de la région de l'Atlantique ont tenu la conférence Atlantique sur l'immigration au Quai 21 d'Halifax. Cette conférence avait pour but d'aider les collectivités du Canada atlantique à trouver des façons de collaborer, d'apprendre les uns des autres et de rendre la région plus intéressante et plus accueillante pour les immigrants. À la fin de la conférence, on a remis à chacun des participants une trousse comprenant le programme municipal en matière d'immigration. Ce programme décrivait les façons : a) de retenir les immigrants qui sont déjà dans la région; b) de développer les communautés internationales et culturelles existantes; c) d'attirer de nouveaux immigrants dans la collectivité.

Au printemps 2005, le Conseil régional d'Halifax a adopté une stratégie régionale en matière d'immigration selon l'optique suivante : « la MRH est une collectivité accueillante qui appuie et encourage l'immigration. Elle collabore avec d'autres ordres de gouvernement et des partenaires communautaires pour favoriser la diversité culturelle, sociale et économique en accueillant des immigrants dans la collectivité. » [traduction] Lors du forum sur l'immigration de la MRH tenu en juin 2005, les participants ont discuté de plusieurs secteurs nécessitant des améliorations et ont présenté un éventail de recommandations, applicables immédiatement ainsi qu'à moyen et long terme. Deux priorités ont été relevées : la communication (la façon de communiquer avec les résidents de cultures et milieux différents et la façon de le servir), et les questions d'ordre organisationnel (examen de la structure organisationnelle et de la façon de

recruter, former et utiliser les employés). Le plan d'action en matière d'immigration de la MRH a été élaboré au cours de l'automne 2005.

En 2005 également, la MRH a été sélectionnée comme ville canadienne candidate pour la tenue des Jeux du Commonwealth de 2014. La décision définitive sera rendue à l'automne 2007. Si la MRH était sélectionnée, ces Jeux seraient une excellente occasion de faire connaître, sur une scène internationale, la diversité des valeurs culturelles qui anime la Municipalité.

Tout récemment, en mars 2006, le Conseil a adopté une version provisoire du premier plan culturel de la MRH. Ce plan mettait l'accent sur la prestation de services culturels, sur l'établissement de partenariats et sur les investissements pour la MRH sur une période de dix ans. Il vise à mieux faire connaître la culture comme composante essentielle d'une collectivité saine, vigoureuse et durable, ainsi qu'à établir des liens entre la culture et les autres initiatives stratégiques de la MRH. La culture est liée à la nature et à l'identité de la collectivité, à l'histoire des gens et des lieux, aux événements et aux fêtes locales, aux arts et à l'expression créatrice, à l'éducation continue, aux coutumes, aux traditions et à la diversité. Le plan culturel sert à définir et à renforcer le mandat culturel de la MRH, à cerner les attentes de la collectivité, à orienter les programmes culturels et les investissements, à cerner les besoins et les possibilités de la collectivité et du secteur culturel, à intégrer l'exécution des programmes et la prestation des services, à intégrer la culture aux questions municipales, à établir et à préserver des partenariats multisectoriels, à exploiter les ressources aux fins de meilleurs investissements, et à positionner la MRH comme chef de file en matière de planification et de développement culturels. Le plan culturel sert également de cadre pour gérer, promouvoir et souligner les biens culturels de la région, ainsi que pour favoriser l'épanouissement de l'identité culturelle de la MRH.

Participation des employés

La MRH connaît des réussites dans un certain nombre d'autres initiatives internes visant à reconnaître, à valoriser et à souligner la diversité de ses employés. Depuis 2000, une semaine est désignée au mois de septembre pour souligner la diversité en milieu de travail à la MRH. Pendant cette semaine, certaines unités font état des progrès réalisés dans le cadre de leurs initiatives en matière de diversité, des employés affichent leur diversité au moyen de discussions de groupe, de forums, d'expositions culturelles, de repas-partage, etc. En 2002, des conférenciers ont traité de diverses questions liées à l'immigration, comme le nombre décroissant d'immigrants en Nouvelle-Écosse, les difficultés que doivent surmonter les immigrants vivant dans la région, ou les éventuels avantages d'une immigration accrue pour la MRH. En 2004, une discussion de groupe sur des questions liées au sexe et aux rôles non traditionnels a attiré un grand nombre d'employés de l'organisation. L'enthousiasme et la franchise de tous ont donné lieu à une discussion intéressante et enrichissante sur la nature des divers emplois des participants, des difficultés qu'ils doivent surmonter et des améliorations qui pourraient être apportées. En 2005, un forum sur les employés immigrants a été organisé. Il a donné l'occasion aux employés nés à l'étranger de parler de leur propre expérience d'intégration dans la culture canadienne et dans le milieu de travail de la MRH. Leurs anecdotes, empreintes d'émotion, étaient très touchantes, et exprimaient en termes clairs l'importance de la diversité et du respect.

Le département des Ressources humaines de la MRH élabore actuellement une nouvelle stratégie d'embauche, qui tient compte des initiatives en matière de diversité, du plan d'action de la MRH en matière d'immigration et de la politique d'équité en emploi. Ce plan aidera à accroître la représentation des immigrants et de quatre autres groupes sous-représentés selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. L'objectif est de tirer profit des connaissances des employés qui représentent les différentes communautés servies, mais également d'accroître la créativité, l'efficacité et l'efficacités quant aux services fournis. Les initiatives comprennent, notamment la sensibilisation, la reconnaissance et l'évaluation de l'expérience professionnelle et de la formation acquises à l'étranger, l'élaboration de publicités à des fins d'embauche mettant

l'accent sur l'absence d'obstacles, ainsi que la responsabilisation des gestionnaires afin qu'ils reconnaissent l'importance de la diversité au début du processus d'embauche.

Certaines unités ont déjà obtenu des résultats appréciables dans le cadre d'activités de recrutement visant des groupes désignés. Le service de police d'Halifax a mené deux campagnes de recrutement visant des groupes désignés afin d'attirer et d'embaucher des candidats faisant partie de minorités visibles et afin que son effectif soit davantage représentatif de la collectivité qu'elle sert et protège. Grâce aux efforts de sensibilisation déployés dans le cadre de ces deux campagnes, la police d'Halifax continue d'attirer un grand nombre de candidats de divers groupes et ce, même dans le cadre des activités régulières de recrutement. Quant au service d'incendie et d'urgence d'Halifax, leurs activités de recrutement visant des groupes désignés ont également connu un franc succès. En 2003, une campagne de recrutement a été lancée en vue d'attirer des candidats afro-canadiens et, au cours de l'année suivante, 13 Afro-Canadiens ont été embauchés. En 2005, le service d'incendie et d'urgence a lancé un nouveau programme de recrutement afin d'attirer de recruter davantage de femmes parmi ses rangs. Un comité de recrutement a été formé pour élaborer et promouvoir cette initiative. Plus de 700 femmes ont assisté aux 6 séances d'information, dont 242 ont fait l'examen et 16 ont été ajoutées à la liste des nouvelles recrues possibles.

Plusieurs des politiques (par exemple, éthique, conduite irrégulière, droits en milieu de travail) mises en oeuvre par la MRH visent à faire en sorte que les employés connaissent leurs droits et leurs responsabilités pour ce qui est de créer et de préserver un milieu de travail positif et respectueux.

Bien que nous soyons fiers de nos réalisations, la MRH a d'autres obstacles à surmonter et aura fort à faire avant d'atteindre pleinement son objectif, c'est-à-dire de devenir un employeur et une collectivité de choix.

Avec la globalisation et l'urbanisation, chacun d'entre nous doit faire un effort pour s'adapter aux changements et à un entourage en continuelle transformation. Tous et chacun – les écoles, les enseignants, les parents et tous les citoyens –, nous devons développer des aptitudes permettant de vivre en harmonie avec autrui.

Appel à une coalition des municipalités canadiennes contre le racisme et la discrimination : pour un réseau de villes ouvertes et accueillantes et un avenir viable

ELISABETH BAROT

Commission canadienne pour l'UNESCO

Les municipalités canadiennes accueillent favorablement l'appel de l'UNESCO et des membres de la Commission canadienne pour l'UNESCO pour un engagement durable dans le domaine de la prévention. Plusieurs en profitent pour faire le point sur leurs politiques et programmes de lutte contre le racisme et la discrimination en collaboration avec leurs administrations et leurs commettants.

Pourquoi l'UNESCO ?

L'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) est un organisme dont les moyens d'action privilégiés sont le développement des compétences et la coopération internationale par le biais du réseautage, de la réflexion, et du développement et de la mise en œuvre de normes dans ses domaines de compétence.

L'UNESCO a été créée dans la foulée de la Seconde guerre mondiale avec l'espoir d'en faire un outil de coopération entre les spécialistes de ces domaines dans le monde pour contribuer à bâtir ensemble un monde en paix. Parmi les programmes les plus connus du public, nommons le réseau des Sites du patrimoine

mondial, qui attire l'attention sur la protection nécessaire de lieux considérés comme ayant une valeur exceptionnelle pour l'humanité. Cette notion de patrimoine commun incite à penser que chacun d'entre nous possède un trésor culturel précieux qui fait partie d'un tout qu'il importe de respecter et de protéger ensemble.

Un autre type d'activité de l'UNESCO qui attire l'attention des journaux est lié au rassemblement d'experts venus de tous les pays pour entendre les parties prenantes à travers le monde. Au cours des dernières années, des auditions ont eu lieu sur l'éthique des sciences et de la technologie et sur l'éducation. Au Canada, les dernières auditions ont porté sur la bioéthique (2003) et sur l'éducation au 21^e siècle (1999). L'impact est souvent difficile à mesurer mais dans le cas de l'éducation, on peut, après cinq ans, en suivre les traces à travers le vocabulaire employé dans les politiques de l'éducation dans le monde et même quelquefois dans le langage courant. Les recommandations sur l'éducation au 21^e siècle qui s'en sont dégagées reposaient sur quatre piliers : « apprendre à être », « apprendre à faire », « apprendre à connaître » et, enfin, celui dont on entend le plus parler sans savoir d'où

vient l'expression, « apprendre à vivre ensemble ». Avec la globalisation et l'urbanisation, chacun d'entre nous doit faire un effort pour s'adapter aux changements et à un entourage en continuelle transformation. Tous et chacun – les écoles, les enseignants, les parents et tous les citoyens –, nous devons développer des aptitudes permettant de vivre en harmonie avec autrui.

Enfin, depuis quelques années, le respect de la diversité culturelle a fait l'objet de débats animés à travers le monde et a abouti, dans le cadre de l'UNESCO, à l'élaboration d'une Déclaration puis d'une Convention sur la protection et la promotion de la diversité des expressions culturelles. Les gouvernements réunis se sont entendus pour considérer les particularités de la culture par rapport à d'autres denrées et se sont entendus sur l'importance de mettre en place des balises pour garantir le respect de la diversité.

Cette action de réseautage, de réflexion et de développement de normes n'est pas faite en vase clos. Il s'agit autant que possible d'une action concertée avec les parties prenantes et toutes les régions du monde représentées dans des délibérations lors de conférences, de réunions, ou dans des réseaux.

Même si l'UNESCO tente régulièrement de dresser un inventaire des valeurs communes de l'humanité, chaque débat qui se tient sur les enjeux de société met en évidence les nuances ainsi que les différences, pour finalement suggérer des accommodements acceptables et nécessaires pour coopérer dans chaque domaine¹.

Le réseau des Commissions nationales pour l'UNESCO

Le Canada et sa population, à travers les consultations pilotées par la Commission canadienne pour l'UNESCO (CCU), participent activement aux délibérations, que ce soit au Canada ou dans les forums internationaux.

En effet, la Commission canadienne pour l'UNESCO fait partie de ce réseau d'organisations nationales, unique à l'UNESCO, chargé d'organiser les consultations des parties concernées dans chaque pays sur les questions liées à l'Organisation.

C'est dans le cadre de l'une de ces activités de concertation que l'UNESCO a lancé, auprès des milieux concernés au Canada, un Appel à une coalition des villes contre le racisme et la discrimination. Transformée et adaptée par les parties prenantes, débattue dans les rencontres pancanadiennes des Commissions des droits de

la personne et de la Fédération canadienne des municipalités, ou au palier régional dans les rencontres des grandes villes de l'Ontario ou des municipalités du Québec, l'idée a fait son chemin.

En janvier 2006, une lettre du Secrétaire général de la CCU, adressée à tous les maires ayant manifesté un intérêt pour la question, invitait les municipalités à s'engager en principe aux engagements proposés par l'appel à une coalition².

Entre janvier et avril 2006, plus de 50 villes ont manifesté leur intérêt pour cette Coalition. Trois d'entre elles ont signé la Déclaration qui engage la Ville à préparer ou à revoir son propre plan d'action afin de faire partie de la Coalition, tandis qu'une dizaine d'autres ont choisi de confier à leur administration la tâche de procéder à une autoévaluation de leur propre plan d'action et des budgets à engager avant de proposer de s'y joindre.

L'engagement de principe proposé comprend une approche participative visant à stimuler les délibérations et à engager les partenaires des municipalités, qu'il s'agisse d'intervenants des secteurs économique, culturel, social ou intellectuel, dans l'action contre le racisme et la discrimination. L'approche est axée sur les résultats et favorise la recherche, qui peut accroître la capacité de mesurer et de partager les défis et les réussites et, par conséquent, favoriser la réussite de politiques mises en place par les municipalités. Les chercheurs engagés dans la recherche d'indicateurs de performance et de qualité de vie sont invités à contribuer aux débats et à la réflexion, en vue de contribuer à l'élaboration d'outils viables.

Chacun des engagements mérite l'attention de l'ensemble des intervenants pour stimuler l'excellence et le succès des priorités et objectifs que se fixent les municipalités.

Pour faciliter le travail d'autoévaluation, les municipalités sont invitées à se servir de l'étude comparative du Centre de recherche sur l'immigration, l'ethnicité et la citoyenneté (CRIEC)³ pour regrouper en trois catégories les

¹ Pour plus d'information, consultez www.unesco.org.

² Pour plus d'information, consultez www.unesco.ca.

³ C'est à partir d'une analyse comparative des politiques municipales dans les grandes villes, entreprise par le CRIEC de l'Université du Québec à Montréal, que les trois catégories d'engagement proposés aux municipalités ont été définies. Pour de plus amples renseignements, consultez www.criec.uqam.ca/pages/frame_set_f/fs_cahiers_f.html.

La municipalité a un rôle à jouer dans l'apprentissage de l'héritage tangible et intangible qui a contribué à l'histoire des citoyens d'aujourd'hui. C'est de plus en plus aux municipalités que revient le rôle d'inciter les nouveaux arrivants à s'inscrire le plus rapidement possible dans cette histoire et d'engager les citoyens à contribuer pleinement à l'écriture du prochain chapitre de notre société.

indicatifs nécessaires pour bien identifier les partenaires, dont les secteurs de l'administration municipale chargés des opérations.

- La première catégorie comprend les engagements regroupés autour de la notion de « municipalité comme organisation ». À titre d'employeur, la municipalité remplit-elle ses obligations en matière d'équité dans l'emploi municipal ? À titre de fournisseur, a-t-elle établi une politique privilégiant des partenariats commerciaux permettant de réaliser les tâches relevant des divers départements de la municipalité ? Ces derniers respectent-ils les politiques d'équité d'emploi et connaissent-ils les politiques en vigueur de prestation de services auprès d'une population diverse ? Des exemples de politiques efficaces existent et montrent que celles-ci peuvent avoir des répercussions considérables. On a constaté que la diversité dans l'administration des services contribue à augmenter la confiance, à faciliter le dialogue et à élargir l'accès aux services pour certains segments de la population. Au contraire, si certains groupes ne se sentent aucune affinité avec les institutions démocratiques en place, ils ont tendance à rester en marge. Un effort d'équité est également encouragé dans le domaine du développement de l'habitat urbain.
- La deuxième catégorie d'engagements porte sur le rôle que joue la ville dans « le renforcement de la loi et l'application des règlements ». Les corps policiers se sont organisés en réseaux pour discuter des moyens à prendre pour mieux représenter les populations qu'ils servent. En incluant dans leurs rangs une plus grande variété d'employés et en sensibilisant les employés aux différences culturelles, leurs relations avec une population toujours plus diverse devraient s'améliorer. Quel est le lien entre cet effort et celui des municipalités et des communautés ? Comment chacun pourrait-il profiter des expériences des autres ? Comment fait-on

pour que tout le monde soit au courant des plaintes les plus courantes et ait accès aux informations sur les services qui existent pour les victimes? Comment faire pour rendre tous ces outils plus accessibles ?

- Enfin, la troisième catégorie est celle qui regroupe les engagements sur le plan du « respect de la diversité ». Il peut aussi bien s'agir de la promotion des arts et des cultures par le biais d'activités culturelles et de festivals que d'activités de sensibilisation aux valeurs communes, ou de convocations à rencontrer les autres pour discuter de projets de développement urbain. Tout ce qui multiplie les occasions de partager et de commémorer les rencontres historiques, les traités, les coopérations, les complicités et les fusions est encouragé. Pour mieux vivre ensemble et pour répondre au besoin de formation continue, la municipalité a un rôle à jouer dans l'apprentissage de l'héritage tangible et intangible qui a contribué à l'histoire des citoyens d'aujourd'hui. C'est de plus en plus aux municipalités que revient le rôle d'inciter les nouveaux arrivants à s'inscrire le plus rapidement possible dans cette histoire et d'engager les citoyens à contribuer pleinement à l'écriture du prochain chapitre de notre société.

Tous les corps constitués de la société sont engagés à jouer un rôle. Tous sont invités à s'investir dans l'autoévaluation de leurs pratiques, dans le récit de leurs succès, dans le partage de leurs outils d'évaluation de performance. En un mot, chacun est invité à contribuer au mieux-vivre collectif local.

Au Canada, l'appel lancé aux municipalités met en évidence le fait que l'ampleur des champs de compétence provinciaux varie tellement en ce qui a trait aux engagements proposés aux municipalités que celles-ci n'épaulent jamais entièrement seules les responsabilités qui y sont liées. Certains champs de compétence relèvent davantage des

gouvernements fédéral ou provincial, alors que d'autres sont partagés entre les trois ordres de gouvernement. C'est pourquoi l'appel aux municipalités, en particulier en ce qui a trait aux politiques d'équité d'emploi, de justice en matière de logement, de multiculturalisme et de citoyenneté d'immigration, ou de développement des ressources humaines, relèvent des trois paliers de gouvernement.

La Déclaration que les municipalités sont invitées à signer souligne cette nécessité de collaboration intergouvernementale. Pour insister sur cette interdépendance, le cadre juridique international et national dans lequel s'inscrit cette action est explicitement décrit. C'est une façon de faciliter la définition des concepts mais aussi une façon de souligner l'importance de mobiliser l'ensemble des agents de changement dans la mise en œuvre et le respect des droits. Chacun a la responsabilité civique de les faire respecter. Pour être en mesure d'assumer cette responsabilité, chacun doit se sentir engagé, invité, ou représenté aux tables de concertation. C'est pourquoi l'appel aux municipalités incite également à examiner la composition des instances décisionnelles et à étudier toute mesure assurant l'équité.

Une communauté d'apprentissage en développement

Finalement, cette initiative est une feuille de route pour un chantier en cours. Chacun s'engage à partager l'information sur le cheminement et les progrès, afin que tous puissent apprendre de la progression des autres et contribuer ensemble à des solutions viables. Les municipalités canadiennes qui travaillent en collaboration avec leurs communautés et les autres paliers de gouvernement à la gouvernance de la diversité ont développé des façons de relever ces défis.

Bien que nous pourrions énumérer quantité d'exemples de réussite, contentons-nous de mentionner quelques initiatives, que nous considérons d'avant-garde :

- Le conseil de la Ville de Montréal a adopté en 2004 la Déclaration pour la diversité culturelle et l'inclusion;
- Le conseil municipal de la Ville d'Edmonton a adopté une déclaration pour renforcer sa relation avec les populations autochtones urbaines en 2005;

- À Vancouver, se négocie en 2006 un projet appelé « Safe Harbour » avec de nombreux partenaires; l'objectif est la sensibilisation accrue au respect de la diversité. Le secteur privé est invité à jouer un rôle solidaire avec les communautés, en échange d'un label de qualité lié au respect de la diversité.

Ces exemples font partie des nombreuses idées à partager dans le cadre d'une coalition. Comme dans le cas des entreprises qui font leur part pour respecter l'environnement et qui obtiennent un label, le défi sera de surveiller la ténacité des efforts. On compte donc sur la vigilance des citoyens à cet égard.

Trop souvent, les solutions passées ont été élaborées en vue de résoudre des problèmes graves et urgents qui auraient sans doute pu être prévenus. Une coalition internationale comme celle proposée par l'UNESCO devrait encourager les municipalités qui le souhaitent à se doter d'outils de travail performants visant à prévenir ce qui est prévisible et à faire face à la plupart des éventualités.

Améliorer la gouvernance de la diversité est une façon d'actualiser nos processus démocratiques pour faire face à l'avenir de façon durable.

La taille de la population d'un comté n'était pas un facteur déterminant dans le choix de destination des immigrants arrivés au Canada entre 1991 et 2001 et qui se sont établis dans le Canada atlantique. Ce résultat est contraire à l'idée que les immigrants préfèrent les régions urbaines très peuplées qui offrent de meilleurs débouchés économiques, services sociaux et commodités.

Attirer et retenir les immigrants : quelles sont les solutions viables et les mesures prises dans le Canada atlantique ?

ATHER H. AKBARI
Saint Mary's University

COLIN SUN
Agence de promotion économique du Canada atlantique

La diminution et le vieillissement de la population dans le Canada atlantique ont été attribués à l'émigration et au taux de fécondité à la baisse. La diminution de la population est susceptible d'entraîner un recul sur le plan économique en raison des marchés de plus en plus restreints pour les biens et services, de la main-d'œuvre vieillissante et de la diminution du stock de capital humain disponible. Une restructuration provinciale de la prestation de certains services publics, comme les services de santé, a déjà été entreprise dans les régions rurales du Canada atlantique¹.

Une réponse d'intérêt public aux tendances démographiques susmentionnées a été l'adoption de stratégies visant à attirer les immigrants internationaux. À l'heure actuelle, le Canada accueille environ 250 000 immigrants par année. De ce nombre, moins de 2 % ont l'intention de s'établir dans le Canada

atlantique et de ceux-ci, environ 40 % y restent. De plus, environ 90 % des immigrants s'établissent dans les régions urbaines. En conséquence, la politique est depuis peu axée non seulement sur la manière d'attirer les immigrants, mais également sur leur distribution et leur rétention dans les régions rurales et urbaines. Pour atteindre ces objectifs, les gouvernements, les collectivités et les organisations non gouvernementales (ONG) ont mis en place une infrastructure, des programmes et des initiatives de service pour faciliter l'établissement et l'intégration économique et sociale des nouveaux arrivants.

Le présent document 1) analyse les tendances passées d'établissement des immigrants dans le Canada atlantique pour évaluer économétriquement l'importance relative des facteurs qui les sous-tendent, et 2) étudie les initiatives d'intérêt public actuellement en cours dans le Canada atlantique en vue d'attirer et de retenir les immigrants dans la région.

¹ Par exemple, Keefe et Side (2003) fournissent cette observation pour Paarsboro, en Nouvelle-Écosse.

Modèle économétrique du Canada atlantique comme choix de destination des immigrants et résultat de l'estimation

Nous utilisons le modèle ci-dessous :

$$NI_R = f(P_R, IM_R, V_R, U_R)$$

Où :

NI_R = Nouveaux immigrants (arrivés entre 1991 et 2001) dans la région R

P_R = Taille de la population dans la région R

IM_R = Taille de la population immigrante dans la région R

V_R = Taille de la population des minorités visibles dans la région R

U_R = Taux de chômage dans la région R

Le modèle ci-dessus tient compte des déterminants non économiques et économiques du choix de destination des immigrants. L'estimation repose sur une analyse de régression fondée sur les données de 46 comtés du Canada atlantique tirées du recensement de 2001². Trois variables auxiliaires sont également ajoutées au modèle afin de saisir les effets des variables, susceptibles de différer entre les quatre provinces du Canada atlantique, mais fixes au sein de chaque province. Les résultats sont inscrits dans le Tableau 1. La valeur élevée de R au carré indique que les variables figurant dans le modèle jouent un rôle important dans le choix de destination des immigrants. Les valeurs T sont utilisées pour tester la signification statistique de chaque variable, avec un niveau de confiance de 95 %.

Compte tenu de la faible valeur T absolue (moins de 2) de la variable illustrant la taille de la population (P_R), on peut conclure que la taille de la population d'un comté n'était pas un facteur déterminant dans le choix de destination des immigrants arrivés au Canada entre 1991 et 2001 et qui se sont établis dans le Canada atlantique. Ce résultat est contraire à l'idée que les immigrants préfèrent les régions urbaines très peuplées qui offrent de meilleurs débouchés économiques, services sociaux (comme les soins de santé et l'éducation) et autres commodités. Une conséquence de ce résultat est que les nouveaux

arrivants peuvent aussi bien jeter leur dévolu sur les régions plus petites du Canada atlantique.

Les coefficients positifs et statistiquement significatifs des variables de la population immigrante (IM_R) et des minorités visibles (V_R) sont conformes à l'hypothèse de Chiswick et Miller (2004), selon laquelle la présence d'une communauté immigrante et d'enclaves ethniques peut être un important facteur pour les nouveaux immigrants, dont la majorité font généralement partie d'une minorité visible. Les communautés immigrantes et ethniques 1) constituent des sources d'information, permettant ainsi aux immigrants potentiels d'obtenir des renseignements importants sur l'économie et le marché du travail d'une région donnée, renseignements que les nouveaux arrivants veulent connaître avant de s'établir, et 2) signalent l'existence de biens culturels et ethniques dans la région, ce qui devient très attirant pour les nouveaux arrivants. Depuis le milieu des années 1990, la Chine, l'Arabie Saoudite, le Koweït, l'Égypte, l'Iraq, le Liban et les Émirats arabes unis sont devenus d'importants pays sources d'immigrants qui s'installent dans le Canada atlantique, une tendance qui, croit-on, se maintiendra dans le futur. Les répercussions quantitatives de la population immigrante sont plus élevées dans le modèle que celles des minorités visibles, probablement parce que ce ne sont pas tous les nouveaux immigrants qui en font partie.

Dans le modèle, le taux de chômage a également un effet statistiquement significatif et les répercussions les plus importantes. Le signe positif de cette variable suggère que les immigrants s'établissent dans les comtés où les taux de chômage sont les plus élevés. Ce résultat est justifiable si les immigrants s'y établissent après

TABLEAU 1
Résultats de régression

Variable	Coefficient	Valeur T
Constante	-166,38	-4,054
Population	-0,0005	-0,914
Personne née à l'étranger	0,2398	9,367
Minorité visible	0,0776	3,768
Taux de chômage	4,1667	2,074
Auxiliaire – N.-B."	17,429	0,619
Auxiliaire – I.-P.-É."	30,865	0,631
Auxiliaire – T.-N.-L."	54,739	1,349

* Valeur T critique (absolue) = 2 avec un niveau de confiance de 95 %.

** La province de référence est la Nouvelle-Écosse.

R au carré (ajusté) : 0,995

Nombre d'observations : 46

Variante dépendante : Immigrants arrivés entre 1991 et 2001.

² Statistique Canada a publié ces données sur son site Web sous le titre *Profils des communautés*.

avoir trouvé un emploi. Voici donc la question à se poser : pourquoi les immigrants sont-ils en mesure de trouver un emploi dans un comté où le taux de chômage est déjà élevé ? Deux explications sont plausibles. Premièrement, il est possible que les résidents de la localité refusent d'occuper certains emplois. Deuxièmement, le niveau de chômage dans le comté peut être de nature structurelle; c'est dire que les travailleurs résidents ne peuvent se qualifier pour pourvoir aux postes vacants. Pour vérifier ces possibilités, on peut comparer le taux de chômage parmi les immigrants dans chaque comté avec ceux de la population résidente. La Figure 1 fournit cette comparaison pour les comtés de l'une des provinces, la Nouvelle-Écosse, pour laquelle nous avons accès à des données distinctes sur les immigrants. L'incidence du chômage était moins élevée dans tous les comtés en 2001 chez les immigrants que chez la population résidente totale, ce qui appuie les deux explications mentionnées ci-dessus.

Le coefficient de chaque variable auxiliaire dans le modèle mesure la préférence des nouveaux immigrants pour la province de référence, la Nouvelle-Écosse, par rapport aux provinces exclues. Les faibles valeurs T indiquent qu'il n'y a aucune différence statistiquement significative dans le choix de la province par les nouveaux arrivants dans la région. Ce résultat est conforme à notre conclusion précédente, selon laquelle la taille de la population de la région importe peu dans le choix de la destination des immigrants.

En somme, les résultats de notre analyse de régression indiquent que les collectivités de plus petite taille peuvent également constituer une destination de choix pour les immigrants dans le Canada atlantique. Edmonston et Lee sont également arrivés à des résultats semblables pour l'Ouest en 2004 : sept nouvelles municipalités de plus petite taille en Colombie-Britannique, en Alberta et au Manitoba avaient attiré un plus grand nombre d'immigrants entre 1991 et 2001, surtout en raison de la croissance de l'emploi et de programmes intensifs de recrutement des immigrants. Les trois variables importantes pour attirer et retenir les immigrants dans les petites municipalités du Canada atlantique sont : l'existence d'emplois, la présence d'autres immigrants et la présence d'une communauté ethnique à laquelle peuvent s'identifier les nouveaux arrivants.

Nouvelles initiatives pour attirer les immigrants dans le Canada atlantique

Les grandes initiatives en matière d'immigration des gouvernements et des collectivités dans le Canada atlantique comprennent des initiatives stratégiques visant à attirer et à retenir les immigrants et les étudiants étrangers, ainsi qu'un effort conjoint pour améliorer le cadre et l'infrastructure des services aux immigrants dans la région.

Initiatives d'intérêt public

Deux initiatives stratégiques visant à attirer et à retenir un plus grand nombre de nouveaux arrivants dans la région ont été lancées récemment : le Programme des candidats des provinces de l'Atlantique et l'initiative visant à attirer les étudiants étrangers.

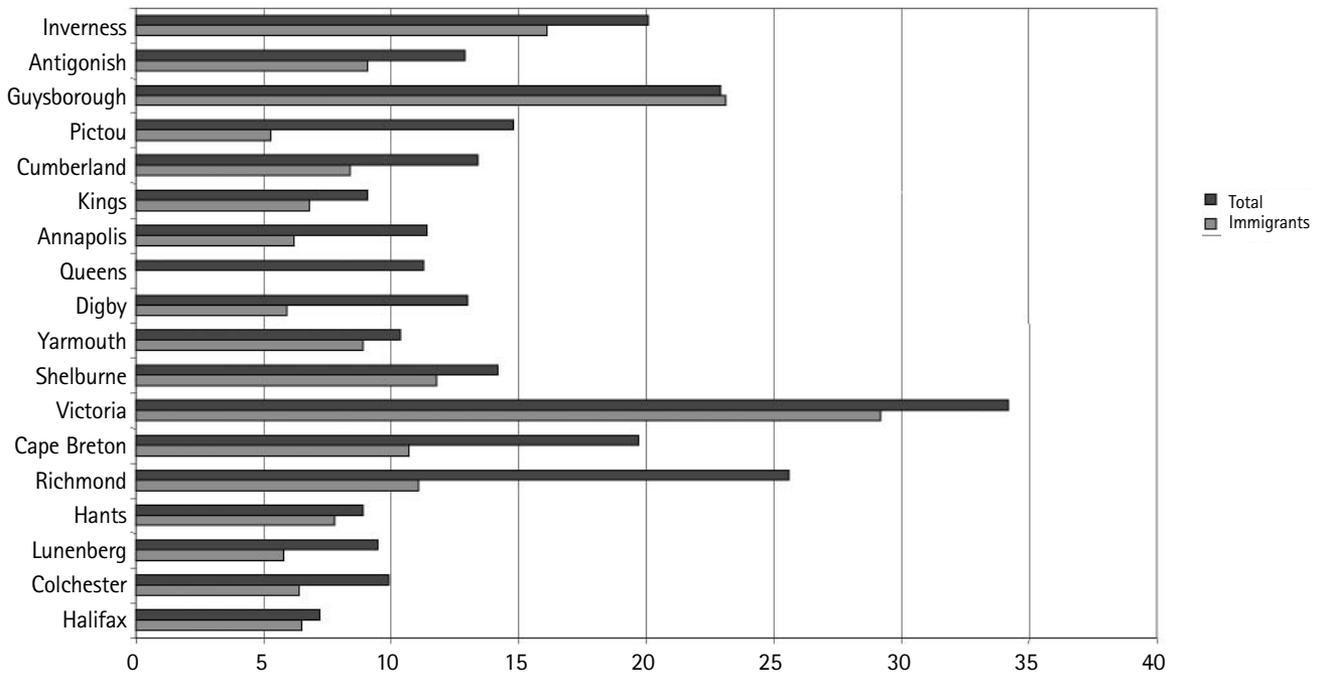
Programme des candidats des provinces de l'Atlantique (PCP)

La Nouvelle-Écosse, le Nouveau-Brunswick, l'Île-du-Prince-Édouard et Terre-Neuve-et-Labrador ont ratifié des ententes sur les candidats de la province avec le gouvernement fédéral au cours des dernières années, tout comme d'autres provinces canadiennes. Dans la plupart des cas, le PCP est une entente quinquennale qui permet à chaque province de l'Atlantique de sélectionner 1 000 immigrants sur une période de cinq ans en fonction de ses propres besoins de main-d'œuvre. Bien que le PCP de l'Atlantique n'en soit qu'à ses débuts, il a démontré sa capacité à accélérer le traitement des candidats potentiels et sa souplesse qui lui permet d'être conçu et perfectionné en fonction des problèmes démographiques et socioéconomiques du Canada atlantique et du programme de développement économique de chaque province.

Deux caractéristiques des PCP sont dignes de mention au regard des résultats économétriques de la section précédente : 1) Notre analyse économétrique démontrait que les immigrants s'établissent dans les petites régions où le taux de chômage est élevé, ce qui, selon nous, est possible uniquement s'ils sont capables d'y trouver un emploi. La mise en œuvre des PCP dans le Canada atlantique accentuera cette tendance puisque la conception structurelle et les conditions d'admissibilité de tous les PCP de l'Atlantique obligent les candidats potentiels à trouver un emploi, soit par l'entremise d'une offre d'emploi, soit en travaillant à leur compte. 2) En incluant la catégorie « définie par la communauté » dans

FIGURE 1

Taux de chômage chez la population totale et la population immigrante de la Nouvelle-Écosse, par comté, 2001



Source : Recensement de 2001 de Statistique Canada, calculs personnalisés.

le PCP de la Nouvelle-Écosse, on reconnaît explicitement que les réseaux existant dans la communauté peuvent être importants pour attirer, sélectionner et retenir les nouveaux immigrants.

Attirer et retenir les étudiants étrangers

Étant formés au Canada, les étudiants étrangers ne sont pas confrontés à la question de la reconnaissance des titres de compétences étrangers (RTCE), une question connue pour créer des obstacles à l'intégration des nouveaux immigrants. Pendant leur séjour, les étudiants étrangers ont l'occasion d'interagir avec les résidents canadiens. Par conséquent, une fois leurs études terminées, ils peuvent s'intégrer plus facilement à la main-d'œuvre et à la société canadiennes que les nouveaux immigrants.

Dans un effort pour retenir les étudiants étrangers, les gouvernements provinciaux du Nouveau-Brunswick et de la Nouvelle-Écosse ont récemment signé des ententes avec Citoyenneté et Immigration Canada pour 1) permettre aux étudiants étrangers d'occuper un emploi dans leur domaine d'études pendant les deux années suivant la fin de leurs études, et 2) permettre aux étudiants étrangers de travailler à l'extérieur du campus jusqu'à 20 heures par semaine pendant

l'année scolaire et jusqu'à 40 heures par semaine pendant les vacances d'été. Ces nouvelles mesures devraient permettre aux étudiants étrangers des deux provinces d'acquérir une expérience de travail canadienne précieuse et de mieux se préparer à s'intégrer pleinement à la main-d'œuvre et à la société canadiennes ultérieurement.

Les initiatives stratégiques susmentionnées sont conformes à nos résultats économétriques, lesquels suggèrent que l'immigration peut être utilisée comme un outil pour remédier aux pénuries de main-d'œuvre dans les petites régions du Canada atlantique. La hausse du nombre d'étudiants étrangers contribuera également à l'expansion des communautés de minorités visibles existantes.

Services axés sur l'intégration économique et sociale des immigrants

Les principaux programmes et services d'immigration créés à l'intention des nouveaux arrivants dans le Canada atlantique peuvent être divisés en trois types : emploi, soutien aux activités et formation linguistique. Ces programmes visent à aider les nouveaux arrivants à surmonter les obstacles et à combler les lacunes

associées à l'établissement dans un nouveau pays et à l'intégration dans un nouvel environnement de travail. En raison du manque d'espace, nous pouvons seulement fournir une brève description de quelques-uns de ces programmes.

L'un des principaux fournisseurs de services d'aide à l'établissement et à l'intégration du Canada atlantique est la Metropolitan Immigrant Settlement Association (MISA), à Halifax. L'Unité des services d'emploi de la MISA offre aux nouveaux arrivants une variété de liens avec le marché du travail, comme du counselling et des ateliers liés à l'emploi, des conseils et techniques d'entrevue, un service de placement professionnel, l'accès à des renseignements et à des ressources liés à l'emploi. Mentionnons par exemple le programme New Beginnings, programme de placement professionnel comprenant trois ateliers qui aident les nouveaux arrivants à perfectionner leur recherche d'emploi et les techniques d'entrevue. Ce programme prévoit également un placement professionnel de six semaines à temps plein³. L'Unité des services d'emploi organise également des séances d'information adaptées à des secteurs précis à l'intention des nouveaux arrivants intéressés à travailler dans un certain secteur. Ces séances leur offre également des occasions de réseautage pour établir des contacts avec les employeurs et les professionnels dans divers secteurs, comme les technologies de l'information, l'ingénierie, le tourisme, etc. Enfin, l'Unité des services d'emploi offre des services de mentorat, où un immigrant à la recherche d'un emploi dans un domaine précis est jumelé à un travailleur natif du Canada qui œuvre dans ledit domaine⁴.

Les Immigrant Business Development Services (IBDS) de la MISA offre aux entrepreneurs immigrants et aux nouveaux immigrants des services d'aide à l'emploi incluant des renseignements, des recommandations, une orientation opérationnelle, des conseils et une formation en gestion d'entreprise⁵.

La Pier 21 Society à Halifax et la Multicultural Association of Fredericton (MAF) offrent aux nouveaux arrivants des occasions de placement

professionnel d'une durée déterminée où des subventions salariales sont accordées aux employeurs. La Pier 21 Society gère un programme pilote de placement professionnel des immigrants en 2004, lequel offrait aux candidats immigrants sélectionnés par concours divers postes rémunérés pour une période de six mois. Ces postes de durée déterminée étaient gérés par la Pier 21 Society elle-même ou par ses entreprises et ONG partenaires⁶. Un programme semblable est géré par la MAF grâce au financement du gouvernement du Nouveau-Brunswick et offert sous l'égide du programme d'aptitudes à l'emploi. En vertu du contrat, la MAF peut conclure des ententes de subventions salariales avec des employeurs qui embauchent des nouveaux immigrants au cas par cas. Le programme d'aptitudes à l'emploi offre aux demandeurs admissibles des occasions de placement professionnel allant jusqu'à 12 semaines et où des subventions salariales sont accordées aux employeurs. Dans certains cas, le programme peut être utilisé pour que les clients cumulent un nombre suffisant d'heures d'emploi pour être admissibles aux prestations d'assurance-emploi. Par conséquent, les clients pourraient être admissibles à un financement fédéral pour les programmes de progression de carrière⁷.

L'Association for Newcomers to Canada, de l'Île-du-Prince-Édouard, et l'Association for New Canadians, de Terre-Neuve-et-Labrador, offrent également des services d'aide à l'établissement et à l'emploi semblables à ceux mentionnés plus haut⁸.

Tous les fournisseurs de services aux immigrants des provinces de l'Atlantique offrent des programmes et une formation d'anglais langue seconde (ALS). Le programme de cours de langue pour les immigrants au Canada fait partie des principaux programmes d'ALS; il offre des cours de langue de base aux nouveaux arrivants et comprend six niveaux de compétence en ALS. De plus, le Halifax Immigrant Learning Centre (HILC) offre des programmes d'ALS adaptés au milieu de travail comme Survival Language for Work, English for Work and Business et Sector Specific Language⁹.

Conclusion

La principale conclusion de notre analyse économétrique des tendances d'établissement des immigrants dans le Canada atlantique est la suivante : les nouveaux immigrants choisissent de s'établir dans les petites régions s'ils sont capables d'y trouver un emploi et qu'il s'y

³ www.misa.ns.ca.

⁴ Gardner Pinfold Consulting Economists Ltd, 2004, p. 10.

⁵ Gardner Pinfold Consulting Economists Ltd, 2004, page 13).

⁶ Pier 21 Society, 2003.

⁷ www.mcaf.nb.ca/employment; www.gnb.ca/0311/.

⁸ www.anc-nf.cc/employment; www.peianc.com.

⁹ www.hilc.ns.ca/LanTraining.

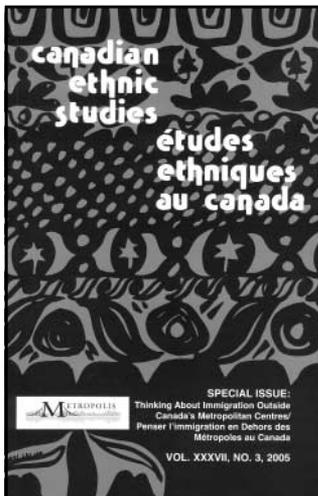
trouve déjà une population d'immigrants et de minorités visibles. Cette conclusion va dans le sens des nouvelles initiatives d'intérêt public visant à attirer les immigrants et des programmes d'aide à l'établissement.

Les CPC de l'Atlantique peuvent s'avérer des outils importants pour remédier aux problèmes démographiques et socioéconomiques dans le Canada atlantique que posent, par exemple, la pénurie de travailleurs qualifiés et la création d'entreprises. Les PCP visent principalement les immigrants possédant un ensemble de compétences précises qui sont en demande dans divers secteurs d'activité et dans diverses régions des provinces, et dirigent les nouveaux arrivants vers ces régions. Toutefois, le problème connu par le PCP dans le Canada atlantique est la plus petite portion de minorités visibles y vivant par rapport aux autres destinations traditionnelles des immigrants au Canada, soit l'Ontario, le Québec et la Colombie-Britannique. Pour attirer et retenir un plus grand nombre d'immigrants et constituer, étape par étape, une masse critique pour doter le Canada atlantique d'une population immigrante diversifiée, il faudrait que les gouvernements, les fournisseurs de services aux immigrants et les autres intervenants unissent leurs efforts pour mettre en place de meilleurs programmes et

politiques d'immigration, ainsi qu'un cadre plus sophistiqué de services d'immigration. La politique d'intérêt public actuelle ainsi que les initiatives d'ONG et d'organismes communautaires sont des pas dans la bonne voie.

Références

- CANADA. AGENCE DE PROMOTION ÉCONOMIQUE DU CANADA ATLANTIQUE. (2003). *Briefing Material Regarding Citizenship and Immigration, Canada*. Halifax, août 2003.
- CHISWICK, B., et P. MILLER. (2004). « Immigrant Enclaves: Origins and Persistence », document présenté au Centre Metropolis de l'Atlantique à l'occasion de la Conférence du volet économique, Halifax.
- EDMONSTON, B., et S. LEE. (2004). « New Immigrant Destinations: Masset, Moose Jaw, Moncton ? », document présenté au Centre Metropolis de l'Atlantique à l'occasion de la Conférence du volet économique, Halifax.
- GARDNER PINFOLD CONSULTING ECONOMISTS LTD. (2004). *Labour Market Attachment Needs of Immigrants in Nova Scotia*. Halifax.
- KEEFE, J., et K. SIDE. (2003). « Net Loss of Population Settlement Patterns and Maintenance of Rural Health Status: A Case Study in Atlantic Canada », rapport définitif, Halifax, Mount Saint Vincent University.
- PIER 21 SOCIETY. (2003). *Immigrant Work Placement Proposal*. Halifax.



Penser l'immigration en dehors des métropoles du Canada

Numéro spécial d'Études ethniques au Canada / Canadian Ethnic Studies

Un numéro spécial d'Études ethniques au Canada / Canadian Ethnic Studies publié récemment (vol. XXXVII, n° 3, 2005) jette un regard sur la régionalisation de l'immigration. Michèle Vatz Laaroussi (Université de Sherbrooke), Margaret Walton-Roberts (Wilfrid Laurier University), John Biles (projet Metropolis) et Jean Viel (Développement social Canada), ont participé à sa publication, à titre de rédacteurs invités. La revue contient des articles portant sur la dispersion régionale en Colombie-Britannique, sur la participation d'immigrants dans les marchés du travail locaux en Ontario, sur l'établissement de réfugiés dans la Ville de Québec et dans des petites communautés de la

Colombie-Britannique, sur les Acadiens, l'interculturalisme et la régionalisation, ainsi que sur les services offerts aux nouveaux immigrants à Halifax. La publication présente également un compte rendu de conférence d'« Immigration et émigration : le Canada atlantique à la croisée des chemins ».

Pour commander une copie de la revue, rendez-vous à <http://www.ss.ucalgary.ca/CES/>

« Les universités du Canada atlantique constituent un des plus importants avantages concurrentiels de cette région. [Ils sont] la voie d'accès essentielle à l'économie du savoir du Canada atlantique. »
(Association des universités de l'Atlantique, *Getting Results in Atlantic Canada*)

Le rôle des universités dans le développement économique du Canada atlantique : un regard sur l'immigration*

DENIS LEBRUN ET SARITA REBELO

Agence de promotion économique du Canada atlantique

Introduction

Le Canada atlantique est une petite région tant sur le plan démographique que géographique. Pourtant, on y trouve un nombre étonnamment élevé d'universités qui comptent parmi les meilleures au Canada. Au fur et à mesure que le Canada atlantique poursuivra sa transition vers une économie davantage mondiale et axée sur le savoir, ces universités seront appelées à jouer un rôle de plus en plus important dans le développement économique de la région. Comme la population de cette région n'augmente pas, l'un des domaines auquel les universités peuvent participer plus activement est celui de la rétention des étudiants étrangers à titre de nouveaux immigrants dans la région.

En présentant une analyse de la documentation sur le sujet, cet article, met en lumière le rôle déterminant que jouent les universités dans le développement économique du Canada atlantique¹. Il met l'accent sur le nouveau rôle économique des universités dans le domaine de l'immigration et présente également les résultats d'une enquête pilote intitulée Sondage auprès des étudiants étrangers au Canada atlantique. Les résultats et les recommandations démontrent que le gouvernement, les universités et les autres

intervenants doivent joindre leurs efforts afin d'élaborer et de planifier des politiques publiques visant à attirer, à intégrer et à retenir les étudiants étrangers dans la région.

Rôle des universités du Canada atlantique

Dans l'économie du savoir d'aujourd'hui, les établissements d'enseignement supérieur ont un rôle de premier plan à jouer dans le développement économique du Canada atlantique. Selon les estimations, les 17 universités et les nombreux collèges de la région rapportent plus de 3 milliards \$ par année à l'économie régionale, et fournissent des emplois à environ 17 500 personnes dans la région (AUA, 2004, p. 1). Cependant, ces retombées économiques vont au-delà des revenus générés et des emplois créés.

En outre, les universités servent à élever le niveau de connaissance de la population en général. À l'heure actuelle, au Canada atlantique, 77 000 étudiants sont inscrits à temps plein et

* Les opinions exprimées dans le présent article sont celles des auteurs et ne correspondent pas nécessairement à celles de l'APÉCA.

¹ L'étude stratégique intégrale sur laquelle se fonde cet article peut être consulté sur le site Web de l'APÉCA à www.acoa-apeca.gc.ca.

² <http://www.springboardatlantic.ca/>.

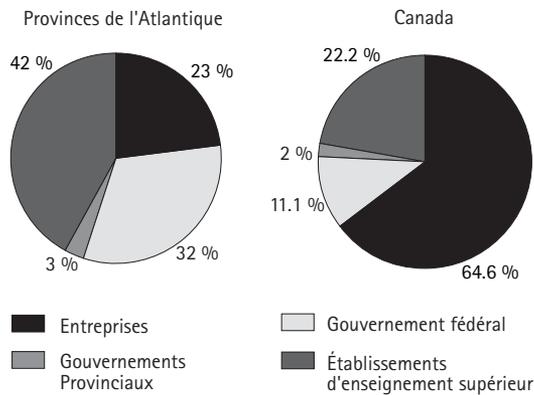
15 650 étudiants sont inscrits dans des programmes d'éducation permanente (AUA, 2005b). Tandis que le Canada atlantique passe d'une économie de ressources à une économie du savoir, on constate que le marché de l'emploi évoluent également, se allant des métiers non spécialisés vers les métiers spécialisés. De 1990 à 2000, plus de 140 000 emplois ont été créés pour les titulaires d'un diplôme universitaire ou postsecondaire, soit une augmentation de plus de 34 %. En revanche, le nombre d'emplois pour les personnes qui ne possèdent que des études postsecondaires partielles ou moins a chuté de plus de 30 %, soit une diminution d'environ 84 000 emplois (Beaudin et Breau, 2001, p. 127).

La recherche effectuée par les universités du Canada atlantique contribue au développement économique de la région. Compte tenu du nombre restreint de grandes entreprises en mesure d'investir des sommes élevées dans la recherche et le développement (R-D), et de l'incapacité de la plupart des petites et moyennes entreprises (PME) de faire démarrer ce type de programme, la recherche universitaire est la plus active dans le domaine de la recherche et du développement (voir la Figure 1). En fait, au Canada atlantique, les universités génèrent 42 % de la recherche et du développement, tandis que dans l'ensemble du Canada, cette proportion se situe nettement plus bas, soit à 22,2 % (AUA, 1999, p. 9).

En plus de se pencher sur la recherche, les universités du Canada atlantique participent activement au transfert de la technologie, élément déterminant du développement socioéconomique de la région, à un tel point que le gouvernement fédéral, par l'entremise de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique (APÉCA) administre le Fond d'innovation de l'Atlantique (FIA). En 2004, l'APÉCA a investi, par l'entremise du FIA, 3,6 millions \$ répartis sur trois ans afin de mettre sur pied un réseau pour commercialiser la recherche universitaire au Canada atlantique. Le réseau, appelé Springboard², a pour objectif d'« accroître l'efficacité et l'efficacité du transfert de la technologie dans toutes les universités du Canada atlantique, et à promouvoir et à accélérer la commercialisation des technologies par les entreprises de la région de l'Atlantique. Le réseau veille à ce que les petites universités aient accès aux services de soutien nécessaires et à ce que les grandes puissent recourir au personnel spécialisé des autres universités de l'Atlantique. »

FIGURE 1

La recherche et le développement au Canada atlantique provient principalement des universités



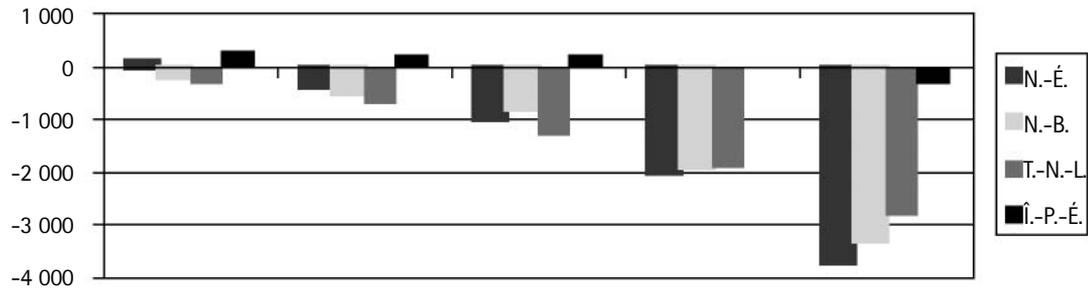
Le transfert du savoir et de la technologie des universités aux industries est tout aussi à l'avantage des chercheurs sur les campus, que de la province, de la région et du pays.

En plus de jouer les rôles susmentionnés, les universités sont également actives à l'échelle locale, tant sur le plan des services à la communauté que du développement communautaire. L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) maintient que les universités jouent un rôle essentiel dans la communauté. En effet, elles fournissent des installations telles que des salles de cinéma ou de théâtre, des musées, des galeries d'art, des salles de concert, des centres de conférence, des centres d'exposition, des bibliothèques ou des complexes sportifs (Goddard, 1999, p. 15). On pourrait donner de multiples exemples de ces types d'installations sur les campus de la région, allant du Centre Millenium (aréna) de la St. Francis Xavier University au Parc de la science de l'Université de Moncton, qui sert de lien entre les chercheurs et le secteur privé.

Un nouveau rôle économique pour les universités canadiennes de l'Atlantique

Un examen des données démographiques du Canada atlantique révèle que, de 1996 à 2001, la population de trois des quatre provinces de l'Atlantique a diminué, alors que celle de l'Î.-P.-É. a augmenté de 0,5 % (Desjardins, 2005, p. 4). Compte tenu du déclin démographique vers lequel se dirige le Canada atlantique, illustré dans la Figure 2, les universités peuvent jouer un rôle de premier plan en aidant la région à alléger

FIGURE 2

Le déclin démographique projeté du Canada atlantique

les problèmes liés à la démographie et à son besoin croissant de travailleurs qualifiés en attirant, en intégrant et en retenant ses étudiants étrangers.

L'importance des étudiants étrangers et de l'immigration pour le Canada atlantique ne cesse de croître. En plus d'être qualifiés, ces étudiants contribuent directement à l'économie de la région. On estime que chaque étudiant étranger dépense en moyenne 25 000 \$ par année dans le Canada atlantique, ce qui représente une contribution globale de 153 millions \$ à l'économie régionale (AUA, 2005b). En 2004-2005, 6 100 étudiants étrangers de 160 pays différents se sont inscrits dans des universités du Canada atlantique. Comme le Tableau 1 l'indique, le nombre d'étudiants étrangers a presque doublé depuis 2000.

Les universités du Canada atlantique doivent demeurer concurrentielles étant donné la très forte concurrence mondiale pour les étudiants étrangers. Ceci dit, en 2003-2004 le nombre d'étudiants étrangers aux États-Unis a diminué de 2,4 % pour la première fois depuis plus de 30 ans, ce qui représente de très grandes possibilités pour la région (Hey-Kyung Koh, 2004, p. 3).

Résultats principaux du sondage auprès des étudiants étrangers

Compte tenu de rôle de plus en plus important que jouent les étudiants étrangers dans le développement économique, il est essentiel que les responsables des politiques publiques aient une idée claire de l'expérience que vivent ces étudiants ainsi que de leur degré de satisfaction,

TABLEAU 1

Inscription des étudiants internationaux, 2000-2004

Établissements	2000	2001	2002	2003	2004
Memorial University	400	346	452	528	626
Acadia University	341	417	558	669	652
Atlantic School of Theology	0	0	0	1	1
Dalhousie University	699	769	955	1 130	1 199
Mount Saint Vincent University	35	60	72	116	145
Nova Scotia Agricultural College	17	10	16	16	27
Nova Scotia College of Art and Design	50	44	49	45	52
Saint Mary's University	395	463	538	697	770
St. Francis Xavier University	127	140	201	230	223
University College of Cape Breton	72	54	70	129	184
University of King College	8	21	19	32	40
Université Sainte-Anne	7	9	14	12	19
Mount Allison University	124	124	138	144	135
St. Thomas University	47	55	68	92	122
Université de Moncton	205	247	227	254	278
Université du Nouveau-Brunswick	633	819	1 044	1 391	1 438
University of Prince Edward Island	121	139	167	164	208
Total: Canada atlantique	3 281	3 717	4 588	5 650	6 119

afin que leurs intérêts soient pris en compte dans la planification et l'élaboration des politiques. Le 10 août 2005, les chercheurs ont envoyé un questionnaire en ligne aux orienteurs des étudiants étrangers des universités Acadia, Dalhousie, Memorial et de l'Île-du-Prince-Édouard. Ces orienteurs ont ensuite transmis ce questionnaire aux étudiants étrangers de leurs universités respectives. Le 25 août 2005, 135 étudiants étrangers avaient complété et nous avaient retourné le questionnaire.

Le Canada atlantique comme destination favorable pour les étudiants étrangers

Seulement 51 % des étudiants ont choisi le Canada atlantique comme première destination, ce qui démontre clairement que les universités de la région doivent devenir concurrentielles sur le plan international. Les facteurs les plus déterminants ayant motivé le choix des étudiants étaient la « préférence personnelle » (57 %) et « la langue anglophone du pays » (53 %). Parmi les autres facteurs ayant joué un rôle important, se trouvent la « sécurité » (51 %), le « site Web de l'université » (50 %) et le « coût » (46 %). Parmi les facteurs moyennement déterminants se trouvent la « réputation internationale des diplômes et certificats offerts dans le Canada atlantique » (37 %), la « qualité de l'éducation dans le Canada Atlantique » (36 %), le « moteur de recherche Internet » (34 %) et le « contact direct par une université du Canada atlantique » (34 %).

Expériences universitaires au Canada atlantique

Selon la majorité des répondants (80%), les progrès réalisés dans leurs études sont « bons » (47 %) ou « excellents » (33 %). Moins de 1 % ont indiqué que leur progrès était médiocre. La plupart des étudiants ont affirmé que les travaux n'étaient « pas du tout difficiles ». Selon 26 % d'entre eux, la gestion de la charge de travail était « moyennement difficile ». Ils ont considéré que quelques activités étaient « un peu difficiles », à savoir « étudier dans un système d'éducation différent » (26 %), « donner leur opinion aux professeurs » (24 %) et « faire des exposés oraux » (23 %). Les étudiants ont évalué la qualité de leur programme d'études (contenu du cours, rétroaction, qualité des professeurs et procédures d'évaluation) de « moyenne » à « bonne ».

Trente-trois pour cent des étudiants avaient l'impression d'être « plutôt bien » acceptés par

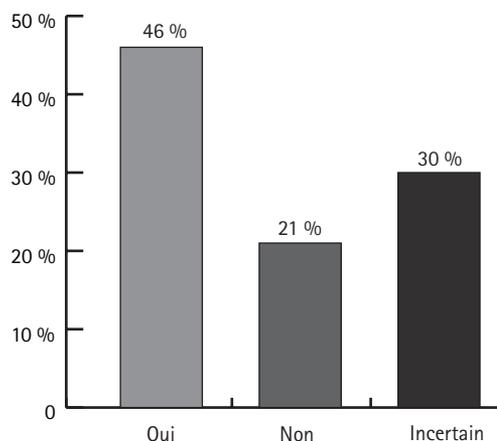
leurs condisciples et que les différences culturelles étaient respectées dans leur établissement, et 30 % considéraient que leurs condisciples acceptaient « plutôt bien » les différences culturelles. L'impression de l'acceptation culturelle comportait des écarts d'une province à l'autre, ce qui indique qu'il y a matière à amélioration.

Services et installations

Quand on leur a demandé de coter la qualité générale des services et des installations offerts à leur université, 64 % des étudiants ont répondu de « bonne » à « excellente ». En dépit de ces évaluations positives, les étudiants n'ont pas semblé être bien informés de l'existence de certains services. Bon nombre d'entre eux ne savaient pas s'il y avait des laboratoires de langue (38 %), des programmes de jumelage ou de mentorat (36 %), des services d'aide financière (27 %) ou des services d'aide à l'apprentissage (26 %). Ces résultats donnent à penser que les universités doivent trouver de nouvelles façons de diffuser efficacement l'information concernant les services et les installations à la disposition des étudiants.

La Figure 3 révèle que 51 % des étudiants « ne croient pas » ou « ne sont pas certains » que l'éducation dans le Canada atlantique en vaut le prix, tandis que 52 % des étudiants recommanderaient à leurs parents et amis d'étudier au Canada atlantique. Cependant, 45 % ne recommanderaient pas ou n'étaient pas certains qu'ils recommanderaient le Canada

FIGURE 3
Pourcentage des étudiants étrangers qui estiment que les établissements d'enseignement du Canada atlantique présentent un bon rapport qualité-prix



atlantique comme lieu d'études (Figure 4). En raison du nombre élevé d'étudiants indécis et incertains de la valeur des universités, et des recommandations concernant le Canada atlantique, il est encore temps de leur offrir une expérience universitaire positive dans la région.

Relations sociales et soutien social au Canada atlantique

Il est intéressant de remarquer qu'il existe certaines particularités régionales; les étudiants de l'Île-du-Prince-Édouard, par exemple, ont émis des opinions neutres en ce qui concerne les relations interculturelles, tandis que les étudiants de Terre-Neuve-et-Labrador et de la Nouvelle-Écosse ont été plus enclins à convenir des énoncés suivants :

- Ils veulent avoir plus d'amis originaires du Canada atlantique;
- Les Canadiens de l'Atlantique sont aimables avec les étrangers;
- Les étudiants font de leur mieux pour se lier d'amitié avec les Canadiens de l'Atlantique.

Même s'ils ne sont pas souvent traités injustement, les étudiants étrangers du Canada atlantique font fréquemment l'objet de discrimination par des membres de la collectivité. Comme les résultats ne représentent que des impressions, il est possible qu'ils ne représentent pas véritablement les attitudes et les gestes des Canadiens de l'Atlantique. De nombreuses ressources en matière de soutien social sont à la disposition des étudiants étrangers, qui ont recours à des ressources provenant tant du Canada atlantique que de leur pays d'origine. Les compatriotes des étudiants jouent un rôle clé en ce qui a trait à l'appui émotif. Les employés des établissements d'enseignement sont considérés comme étant très accessibles aux étudiants quand ceux-ci ont des problèmes d'ordre pratique. Les universités peuvent améliorer les contacts interculturels en mettant en valeur les différents groupes culturels dans le cadre d'interactions universitaires et sociales auprès des professeurs, des étudiants et de la collectivité.

Projets d'avenir

Quand on leur demande quels sont leurs projets d'avenir, 50 % des étudiants étrangers disent compter demeurer dans la région après avoir terminé leur programme d'études. On peut constater à la Figure 5 que 21 % des étudiants

FIGURE 4
Pourcentage des étudiants internationaux qui recommanderait les établissements d'enseignement du Canada atlantique à des parents ou amis

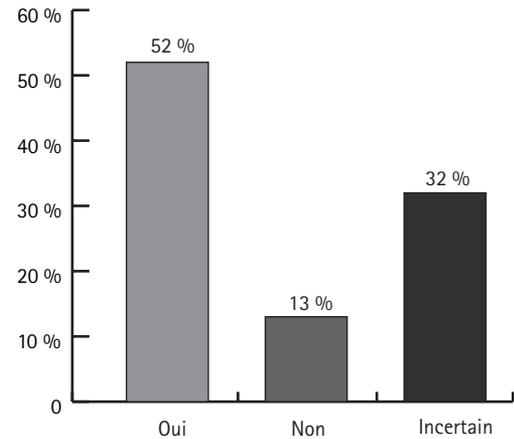
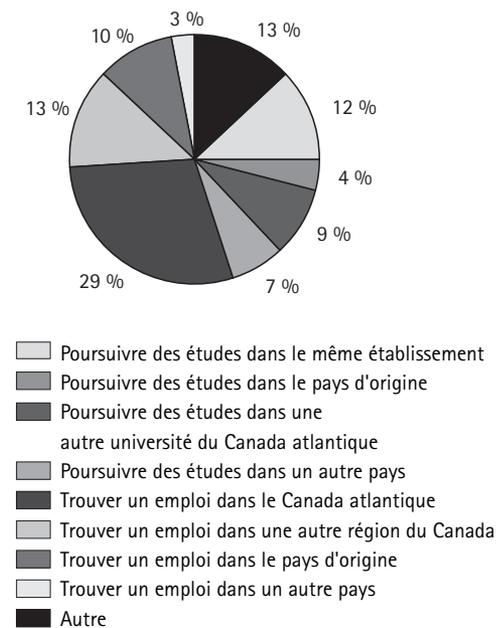


FIGURE 5
Projets d'avenir des étudiants étrangers

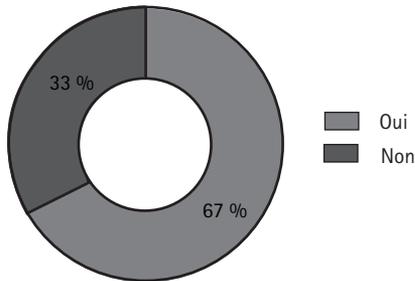


étrangers ont l'intention de poursuivre leurs études dans le Canada atlantique et que 29 % prévoient y chercher du travail.

La plupart des étudiants (67 %) sont intéressés à présenter une demande de résidence permanente (RP) au Canada et à résider, plus précisément, dans le Canada atlantique, comme on peut le constater dans la Figure 6. L'emploi permanent à temps plein dans le Canada atlantique est l'un des facteurs les plus décisifs dans la présentation d'une demande de RP au

FIGURE 6

Étudiants étrangers intéressés à présenter une demande de résidence permanente au Canada et à vivre dans le Canada atlantique



Canada. Plus de la moitié des étudiants estime qu'un emploi à temps plein, un accueil chaleureux de la part de la collectivité, le soutien social, le coût de la vie et la qualité de la vie sont des facteurs « très » ou « extrêmement » importants à prendre en considération avant de présenter une demande de RP au Canada. Cependant, la lenteur du processus d'immigration, l'incapacité à être embauché, et l'absence d'occasions d'emploi ont une influence déterminante sur la décision des étudiants de demander la RP au Canada, tandis que la disponibilité des services et la chaleur de l'accueil sont à peine prises en considération dans cette décision.

Recommandations et conclusions

Les résultats de la recherche démontrent que les universités jouent effectivement un rôle clé dans le développement économique du Canada atlantique et que les étudiants étrangers sont, en général, satisfaits de leur expérience dans la région. Cependant, les universités, le gouvernement et les autres intervenants pourraient promouvoir encore davantage le développement économique et favoriser l'expérience positive que pourraient vivre les étudiants étrangers. Les recommandations mises en évidence ci-dessous offrent un point de départ et méritent que de plus amples recherches soient effectuées à cet égard.

En ce qui concerne le rôle des universités dans le développement économique du Canada atlantique

- Renouveler et développer l'infrastructure physique, renouveler le corps professoral et augmenter le nombre de professeurs;

- Accroître la recherche universitaire et la commercialisation;
- Renouveler le Fonds d'innovation de l'Atlantique (FIA);
- Continuer à communiquer la valeur de l'éducation postsecondaire aux jeunes Canadiens de l'Atlantique;
- Collaborer avec les secteurs public et privé afin d'offrir des programmes de qualité supérieure dans le but de développer toute la gamme des compétences avancées;
- Poursuivre les efforts visant à établir des relations internationales et à attirer les étudiants étrangers.

En ce qui concerne les étudiants étrangers

Universités

- Cibler les étudiants des pays sources ayant déjà des communautés dans le Canada atlantique;
- Renforcer les programmes d'anglais langue seconde, y compris les cours axés sur l'industrie et les programmes en formation culturelle, en partenariat avec les organismes d'aide à l'établissement dans le Canada atlantique;
- Sensibiliser la collectivité afin de la rendre accueillante pour les étudiants étrangers au moyen de programmes novateurs;
- Intégrer le concept de la diversité culturelle au matériel didactique et fournir de la formation en matière de diversité culturelle aux chargés de cours et aux employés;
- Établir des partenariats avec le milieu des affaires afin de s'assurer que les étudiant puissent acquérir les connaissances qui sont en demande sur le marché du travail et que, une fois leur diplôme en main, ils combler les lacunes.

Gouvernement fédéral

- Investir et renforcer les capacités communautaires afin d'améliorer les services de soutien;
- Rendre le processus de demande de permis de travail plus souple afin de permettre aux diplômés de commencer à travailler immédiatement après avoir trouvé un emploi;
- Effectuer au Canada le traitement des demandes de résidence permanente;

- Accorder aux bureaux régionaux de Citoyenneté et Immigration Canada les ressources nécessaires au traitement local des permis de travail;
- Fournir aux employeurs potentiels les renseignements liés aux permis de travail et aux délais de traitement;
- Faciliter l'accès aux renseignements sur le processus d'immigration à l'intention des étudiants étrangers;
- Adopter un cadre méthodologique à l'intention des agents des visas.

Gouvernement provincial

- Investir et renforcer les capacités communautaires afin d'améliorer les services de soutien;
- Permettre aux universités de désigner et de recommander des diplômés étrangers pour le Programme des candidats des provinces;
- Faire connaître aux employeurs potentiels les avantages que comporte l'embauche d'étudiants étrangers et d'immigrants.

Organismes d'établissement

- Renforcer les programmes d'anglais langue seconde et de formation culturelle en partenariat avec les universités dans le Canada atlantique.

Secteur privé

- Fournir des stages et du mentorat en milieu de travail aux étudiants étrangers;
- Cibler activement les étudiants étrangers en vue du Programme des candidats des provinces;
- Développer un marché fort et une stratégie axée sur les employeurs.

Organisations communautaires

- Accueillir les étudiants étrangers dans la collectivité;
- Mettre au point des approches locales, axées sur la collectivité afin de permettre aux étudiants étrangers d'avoir une meilleure expérience dans le Canada atlantique.

Efforts conjoints

- Bâtir des liens solides et faire participer les partenaires : universités, gouvernements, agences d'établissement, secteur privé et organisations communautaires;
- Lancer des campagnes conjointes (gouvernements, associations commerciales du secteur privé) de relations publiques sur les campus universitaires afin de rehausser le profil des avantages économiques et non économiques de l'immigration actuelle et future.

Références

- ASSOCIATION DES UNIVERSITÉS DE L'ATLANTIQUE (AUA). (1999). *The Atlantic Provinces: A knowledge Economy Dropout?*
- . (2004). *Building Atlantic Canada's Knowledge Economy*.
- . (2005a). *Getting Results in Atlantic Canada*.
- . (2005b). *Presentation to the Atlantic Mayor's Congress - « Challenges, Opportunities and Solutions »*.
- BEAUDIN, M., et S. BREAU. (2001). L'emploi, les compétences et l'économie du savoir au Canada atlantique.
- DESJARDINS, P.-M. (2005). *Un profil socioéconomique du Canada atlantique : Les caractéristiques des régions rurales et urbaines et leurs implications pour les politiques publiques*, CIRRD.
- GODDARD, J. (1999). *The Response of Higher Education Institutions to Regional Needs*, OECD.
- HEY-KYUNG KOH, Chin (dir.). (2004). *Open Doors: Report on International Educational Exchange*, New York, Institute of International Education Network.
- SPRINGBOARD ATLANTIC.
<http://www.springboardatlantic.ca/>, consulté en juillet 2005.

Le capital humain est la pierre angulaire de la nouvelle économie. En effet, les travailleurs compétents et talentueux devraient être, au 21^e siècle, ce qu'étaient les matières premières aux 19^e et au 20^e siècles. Le capital humain devrait donc tirer la croissance dans les économies du savoir.

Les créatifs et le développement économique : qu'en est-il dans les centres urbains du Canada atlantique ?*

NICOLE BARRIEAU, en collaboration avec DONALD J. SAVOIE
Université de Moncton

Introduction

Compte tenu des réalités engendrées par la nouvelle économie, d'une part, et par l'intégration mondiale et continentale, d'autre part, le développement économique dépend, plus que jamais, de la capacité d'une région d'innover et de créer. Dans *The Rise of the Creative Class*¹, Richard Florida soutient que la créativité et la diversité tirent la croissance économique et constituent un avantage concurrentiel dans le contexte économique que nous connaissons. La théorie de Florida sur la « classe créative » a influencé de nombreuses personnalités politiques et de nombreux décideurs en Amérique du Nord, en Europe et en Océanie. Cela dit, l'ouvrage de M. Florida est loin de faire l'unanimité, ses détracteurs étant certainement aussi nombreux que ses partisans.

Il ne fait aucun doute que des forces macroéconomiques sont à transformer l'organisation de l'espace et les schémas du peuplement humain, au Canada atlantique comme ailleurs dans le monde. Vu le contexte

socioéconomique dans lequel nous évoluons, de nouvelles stratégies vont devoir être mises de l'avant pour assurer le développement économique du Canada atlantique et de ses centres urbains. Dans le présent article, nous tâchons de déterminer dans quelle mesure la théorie de Florida s'applique à quatre grandes villes de la région (St. John's, Charlottetown, Halifax et Moncton). Nous avons délibérément choisi une ville pour chaque province de l'Atlantique et nous posons que chacune est au cœur de la croissance économique provinciale. Nous pensons que les recommandations dont nous faisons état dans cet article présenteront de l'intérêt pour toutes les régions urbaines du Canada atlantique. Pour ce qui est des objectifs de notre article, ils sont au nombre de trois : 1) situer les tendances démographiques et économiques au Canada atlantique par rapport aux tendances correspondantes au niveau régional et national; 2) établir le profil des créatifs (travailleurs du savoir) dans les principaux centres urbains du Canada atlantique et évaluer la théorie de Florida – ses limites et les perspectives qu'elle permet d'ouvrir; 3) examiner les répercussions possibles de cette théorie sur les politiques éventuelles de développement économique au Canada atlantique en général, et dans les centres urbains de la région, en particulier.

* Le présent document a été rédigé avec le concours financier de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique (APÉCA). Les points de vue qui y sont exprimés sont ceux des auteurs.

¹ Richard Florida, *The Rise of the Creative Class, And How It's Transforming Work, Community and Everyday Life*, New York, Basic Books, 2002.

Créativité et diversité, moteurs de la croissance économique des villes

La « créativité » est souvent considérée comme une notion abstraite, mais on peut la définir simplement en disant qu'elle correspond à la capacité de créer quelque chose de nouveau², s'agisse-t-il d'idées, de produits, de services ou de procédés. La créativité s'exerce dans tout un éventail d'activités qui reposent sur l'innovation et la recherche-développement (R-D), par exemple : sciences naturelles, génie, informatique, communications, finances, arts et culture, et santé. De nos jours, la créativité est considérée comme le tremplin de l'innovation et un catalyseur de croissance économique. Richard Florida avance que nous entrons dans une nouvelle ère économique dans laquelle créativité et diversité sont les moteurs du développement. En deux mots, la théorie de Florida se résume comme suit : les régions urbaines prospères sont celles qui savent attirer les créatifs et les gens de talent.

Dans son étude, M. Florida insiste sur le fait que les membres de la classe créative sont attirés par des régions urbaines riches en activités culturelles et récréatives et dans lesquelles la population est variée (origine ethnique, orientation sexuelle, etc.). C'est donc dire que le lieu où les créatifs choisissent de s'installer doit accommoder le mode de vie de ces derniers et leurs intérêts. En fait, la « qualité du lieu » est un facteur déterminant dans le choix du milieu de vie des créatifs. Ces derniers recherchent une scène artistique et culturelle dynamique, des infrastructures récréatives (pistes cyclables et de randonnée), des bars et restaurants de tous genres, ainsi de suite³. Les entreprises de haute technologie sont, pour leur part, attirées par les villes-régions autour desquelles gravitent des travailleurs hautement qualifiés et doués.

Contexte économique et démographique

D'après les résultats du Recensement de 2001, la population dans la région Atlantique est de 2,3 millions d'habitants, ce qui correspond à 7,6 % de la population canadienne totale. La proportion des ruraux dans cette région est supérieure, et de beaucoup, à la moyenne nationale. En 2001, 46 % des habitants du Canada atlantique étaient des ruraux, comparativement à 20 % seulement de

l'ensemble des Canadiens. Toutefois, les résultats des derniers recensements nous disent aussi que les résidents du Canada atlantique sont de plus en plus nombreux à migrer vers les villes. Historiquement, l'effectif des ruraux a toujours été relativement beaucoup plus important dans les provinces de l'Atlantique que dans le reste du Canada.

Selon les critères internationaux, la région de l'Atlantique n'a pas de « grand » centre urbain. La région métropolitaine la plus importante y est Halifax; en 2001, cette dernière arrivait au 13^e rang au pays pour la taille de sa population (359 183 habitants). St. John's est la deuxième région métropolitaine de l'Atlantique et la 19^e ville en importance au Canada, avec une population de 172 918 habitants. Les deux autres centres urbains retenus pour les besoins de notre étude, Moncton et Charlottetown, avaient des populations respectives de 117 727 et de 58 358 habitants en 2001. Autrement dit, aux niveaux national et international, les centres urbains du Canada atlantique ne font pas le poids, et cela, pas plus démographiquement qu'économiquement.

Globalement, le Canada atlantique continue d'éprouver de graves difficultés, sur le front démographique et économique essentiellement. Parmi les phénomènes les plus dangereux pour la région figurent le vieillissement de la population; l'exode des jeunes; la petitesse du marché du travail et la faible croissance de la productivité; un taux de chômage supérieur à la moyenne nationale et des revenus inférieurs à celle-ci; et enfin, une immigration étrangère très modeste. De plus, la diversification des activités économiques est particulièrement préoccupante dans bien des régions de l'Atlantique. Mais globalement, pour la plupart des indicateurs démographiques et économiques, les centres urbains du Canada atlantique font mieux que la région, sauf en ce qui concerne l'immigration internationale, indicateur pour lequel la région affiche par ailleurs des résultats assez médiocres.

Mesure de l'économie créative dans les centres urbains du Canada atlantique

Dans *The Rise of the Creative Class*, Richard Florida énumère les grandes catégories professionnelles dans lesquelles travaillent les membres de cette désormais célèbre « classe créative » (laquelle réunit, outre les créatifs, un noyau plus petit de « supercréatifs »). Les catégories professionnelles énumérées par Florida correspondent, à peu de choses près, aux catégories des travailleurs du savoir établies par

² J. Howkins, *The Creative Economy*, p. ix.

³ R. Florida, *Competing in the Age of Talent: Quality of Place and the New Economy*, étude produite pour la R. K. Mellon Foundation, pour la fondation Heinz Endowments, et pour Sustainable Pittsburg, Pittsburg, 2000, p. 44.

TABLEAU 1

Répartition des créatifs, selon la profession, en pourcentage de la population active totale, certains centres urbains, Canada atlantique, 2001

	Canada	St. John's	Charlottetown	Halifax	Moncton
Population active totale	15 872 070	90 290	32 140	196 590	63 305
Nombre total de travailleurs dans les professions créatives	3 860 480	25 400	8 235	53 390	14 895
% des trav. dans les professions créatives	24,3 %	28,1 %	25,6 %	27,2 %	22,8 %

Statistique Canada en 2003⁴. Pour les besoins de notre article, nous nous sommes inspirés des deux listes (et de la Classification type des professions de 1991) pour dresser la liste des professions exercées par la classe créative. Avant de continuer, nous tenons à souligner que l'appellation « classe créative » est impropre et arbitraire et, pour cette raison, continuera sans doute de susciter la controverse quant aux catégories professionnelles qu'elle doit ou non inclure. Les catégories professionnelles que nous avons retenues présentent les deux points communs que voici : premièrement, elles correspondent toutes à des professions du savoir et deuxièmement, elles comportent une part quelconque de créativité.

À l'aide des données du Recensement de 2001 et de la liste ci-dessus, nous pouvons circonscrire la classe créative du Canada atlantique et déterminer son poids relatif dans la population active totale. En 2001, la classe créative, dans l'ensemble du Canada, formait 24,3 % de la population active. Cela correspond, grosso modo, à l'estimation de Florida, lequel établissait à un quart environ la fraction des créatifs dans la main-d'œuvre canadienne totale (comparativement à une fraction d'un tiers, aux États-Unis). À l'intérieur du Canada atlantique, St. John's, Charlottetown et Halifax affichaient toutes des pourcentages supérieurs à ceux dans l'ensemble du Canada. St. John's avait le plus fort pourcentage de créatifs (28,1 % ou 25 400

travailleurs). Suivaient, dans l'ordre, Halifax (27,2 % ou 53 390 travailleurs), Charlottetown (25,6 % ou 32 140 travailleurs) et, au quatrième et dernier rang, Moncton (avec un pourcentage de 22,8 %, soit une fraction inférieure au pourcentage national).

Mais si l'on considère chacune des provinces de l'Atlantique, on constate que la proportion des créatifs y était inférieure, et de beaucoup, à la moyenne nationale et au pourcentage enregistré dans les villes choisies. Naturellement, c'est dans les provinces les plus densément peuplées que les créatifs sont les plus nombreux. Aussi, les fractions de la population active représentées par les créatifs dans les provinces de l'Atlantique figuraient-elles parmi les plus basses au Canada, soit : 19,2 % à Terre-Neuve-et-Labrador, 18,0 % à l'Île-du-Prince-Édouard, 21,1 % en Nouvelle-Écosse, et 19,3 % au Nouveau-Brunswick.

Pendant des années, les économistes ont construit des équations et des modèles pour expliquer et évaluer la croissance économique régionale. La théorie des principales ressources, la théorie des pôles de croissance et la théorie des grappes en sont quelques exemples. La « classe créative », qui constitue la plus récente contribution de M. Florida à l'avancement de la théorie économique, repose, dans sa version canadienne, sur les quatre indices que voici : indice talent, indice bohémien, indice mosaïque ethnique et indice pôle technologique⁵. M. Florida établit ensuite des corrélations pour mesurer la force du lien linéaire entre des paires de variables.

Dans cette section, nous appliquons les indices de Florida à la région atlantique et comparons certaines variables pour déterminer le degré de corrélation existant entre celles-ci. À l'aide des données du Recensement de 2001, nous dressons un état des lieux des quatre centres urbains retenus (St. John's, Charlottetown, Halifax et Moncton). Nos sources et méthodes sont sensiblement les mêmes que celles utilisées par

⁴ D. Beckstead et T. Vinodrai, « Nature et ampleur des changements qui ont touché les professions dans l'économie du savoir au Canada », Ottawa, Statistique Canada, 2003, p. 15. La catégorie professionnelle des sportifs est la seule omission frappante commise par Statistique Canada.

⁵ Les variables de Florida ont à l'origine été choisies pour l'étude de villes-régions américaines. Des mesures comparables pour le Canada ont été établies, pour la première fois, dans M. Gertler et coll., *Competing on Creativity: Placing Ontario's Cities in North American Context*, étude produite pour le ministère de l'Entreprise, des Débouchés et de l'Innovation de l'Ontario et l'Institute for Competitiveness and Prosperity, 2002, p. 3 et 4.

Florida et ses collègues dans le cadre d'autres études de cas au Canada⁶. Alors que dans leurs travaux sur les villes canadiennes, Florida et ses collaborateurs se sont penchés exclusivement sur des régions métropolitaines de recensement (RMR), nous avons élargi le champ de notre étude pour y inclure des agglomérations de recensement (AR), et cela, afin d'échantillonner des villes comme Charlottetown et Moncton, et d'autres villes de petite ou de moyenne taille. Et parce que nous avons un plus large ensemble de villes, c'est-à-dire d'AR et de RMR, nous disposons d'une meilleure base de comparaison entre les grandes régions métropolitaines et les villes de petite ou de moyenne taille. Notre échantillon comprend toutes les RMR (27 en tout) plus 18 AR, pour un total de 45 régions urbaines.

La capital humain est la pierre angulaire de la nouvelle économie. En effet, les travailleurs compétents et talentueux devraient être, au 21^e siècle, ce qu'étaient les matières premières aux 19^e et au 20^e siècles. Le capital humain devrait donc tirer la croissance dans les économies du savoir. Dans notre étude, l'expression « capital humain » s'entend de la répartition du talent dans la population des 18 ans et plus, c'est-à-dire de la proportion de la population adulte possédant au moins un baccalauréat. À Halifax, la proportion des diplômés universitaires dans la population adulte est importante – 22,6 % – ce qui la classe au cinquième rang des villes canadiennes pour le talent. Charlottetown et St. John's obtiennent elles aussi des résultats supérieurs à la moyenne nationale, les diplômés universitaires y formant respectivement 18,1 et 18,0 % de la population de 18 ans et plus. Moncton, pour sa part, se situe tout juste sous la moyenne nationale : 14,6 % comparativement à 16,6 %. Bref, toutes les capitales des provinces de l'Atlantique peuvent s'enorgueillir d'un fort effectif de diplômés universitaires. À Fredericton, qui ne fait pas partie

de notre échantillon, cet effectif représentait 24,7 % de la population adulte, classant cette ville au deuxième rang des villes canadiennes, tout juste derrière Ottawa-Gatineau.

Florida considère que l'indice bohémien, qui correspond au nombre de personnes exerçant une profession « artistique » pour 1 000 habitants, est un bon indicateur d'un environnement hautement créatif, lequel, à son tour, est porteur d'innovation. En 2001, près de 7 Canadiens pour 1 000 occupaient une profession artistique. Fait intéressant, trois des quatre centres urbains échantillonnés affichent des scores très élevés sur l'indice. Dans l'Atlantique, Halifax arrivait au premier rang, avec 7,6 artistes pour 1 000 habitants. Charlottetown, ville échantillonnée la moins peuplée, suivait non loin derrière, avec un indice de 6,9. Charlottetown est la seule petite ville à se situer dans les premiers rangs du classement de l'indice bohémien. L'indice à St. John's correspondait à l'indice pour l'ensemble du pays (6,8) alors qu'à Moncton, il était un peu plus bas (4,6). Ces résultats impressionnent d'autant plus que, dans l'Atlantique, les professions artistiques ne constituent pas un gagne-pain évident. En 2001, le gain annuel moyen des personnes exerçant une profession semblable étaient nettement inférieur au gain moyen de l'ensemble de la population active. Par ailleurs, les personnes exerçant une profession artistique dans l'Atlantique étaient celles qui, dans tout le Canada, avaient les gains les plus faibles. D'après les résultats du Recensement de 2001, bien que plus instruites, les personnes dans une profession artistique au Canada atlantique enregistraient des gains inférieurs de 36 % aux gains enregistrés pour l'ensemble des actifs de la région (15 890 \$ par année pour les premiers et 24 518 \$ pour les seconds) et inférieurs de 32 % au gain moyen des travailleurs artistiques dans tout le Canada (23 489 \$)⁷.

La diversité ethnique (ou plus précisément l'ouverture à la diversité) est au cœur de la théorie de Florida sur la classe créative. L'auteur mesure cette diversité au moyen de l'indice mosaïque ethnique, lequel correspond au pourcentage de personnes nées à l'étranger dans la population. Depuis quelques décennies, le bilan du Canada atlantique en matière d'immigration internationale n'est pas très bon. En fait, la région a eu du mal à attirer et à retenir des immigrants internationaux. Cela dit, compte tenu du vieillissement de la population et de la

⁶ Parmi celles-ci : M. Gertler et coll., *Competing on Creativity: Placing Ontario's Cities in North American Context*; M. Gertler et T. Vinodrai, *Competing on Creativity: Focus on Halifax*; et M. Gertler et T. Vinodrai, *Competing on Creativity: An Analysis of Kingston, Ontario*. Dans le cas de l'indice talent, nous avons calculé la part des 18 ans et plus possédant un diplôme universitaire (par opposition à la part des 20 ans et plus). Pour calculer l'indice pôle technologique, nous nous sommes fondés sur les résultats du Recensement de 2001, plutôt que sur les données de la base du PALE.

⁷ Hill Strategies Research Inc., « Les artistes par province, territoire et région métropolitaine du Canada : analyse statistique basée sur le Recensement de 2001 », *Regards statistiques sur les arts*, vol. 3, n° 2, 2004, p. 7 et 8.

TABLEAU 2

Classe créative – classement des villes sur chacun des indices

Rang par population		Rang par indice de créativité							
		Talent		Bohémien		Mosaïque ethnique		Pôle technologique	
1	Toronto	1	Ottawa-Gatineau	1	Vancouver	1	Toronto	1	Toronto
2	Montréal	2	Toronto	2	Victoria	2	Vancouver	2	Montréal
3	Vancouver	3	Guelph	3	Toronto	3	Hamilton	3	Ottawa-Gatineau
4	Ottawa-Gatineau	4	Calgary	4	Montréal	4	Windsor	4	Vancouver
5	Calgary	5	Halifax	5	Calgary	5	Kitchener	5	Calgary
6	Edmonton	6	Vancouver	6	Ottawa-Gatineau	6	Abbotsford	6	Edmonton
7	Québec	7	Victoria	7	Halifax	7	Calgary	7	Québec
8	Winnipeg	8	Kingston	8	Winnipeg	8	Guelph	8	Winnipeg
9	Hamilton	9	Saskatoon	9	Charlottetown	9	Victoria	9	Kitchener
10	London	10	Montréal	10	St. John's	10	London	10	Halifax
13	Halifax	12	Charlottetown	33	Moncton	36	Halifax	17	St. John's
19	St. John's	13	St. John's			39	Charlottetown	25	Moncton
29	Moncton	23	Moncton			41	St. John's	30	Charlottetown
45	Charlottetown					42	Moncton		

pénurie annoncée de main-d'œuvre, diverses stratégies d'immigration ont été mises de l'avant aux niveaux local et régional. En 2001, le pourcentage des personnes nées à l'étranger dans la population totale des centres urbains de l'Atlantique (considérés tant individuellement que collectivement) était nettement inférieur à la moyenne nationale (18,4 %). Ainsi, l'effectif étranger en pourcentage de la population totale était de 6,9 % à Halifax, de 3,8 % à Charlottetown et de 2,9 % dans chaque cas à St. John's et à Moncton. Les villes qui se situent au haut de l'indice sont soit des centres métropolitains, soit des villes limitrophes. Inversement, les centres urbains dans les régions périphériques du Canada, par exemple l'Atlantique, les Prairies ou les régions éloignées dans les autres provinces, font moins bien.

L'indice pôle technologique compare la fraction représentée par une région dans l'emploi national total dans la haute technologie à la fraction représentée par la même région dans l'emploi national total. On redresse ensuite le chiffre obtenu pour tenir compte de la taille de la ville en le multipliant par la part ou fraction représentée par la région dans l'emploi national total dans la haute technologie. La valeur obtenue reflète à la fois la spécialisation dans des activités intensivement technologiques et la fréquence de l'emploi dans les technologies⁸. L'indice est construit à partir des données sur l'emploi

dans tous les secteurs de la haute technologie. Les grandes métropoles canadiennes (Toronto, Montréal, Ottawa-Gatineau, Vancouver et Calgary) sont des locomotives dans les technologies les plus pointues et un fossé les sépare des villes de petite et de moyenne taille. Il importe de souligner que la méthode de calcul de l'indice pénalise les villes de petite et de moyenne taille en ce qu'une ville-région de taille relativement petite dont l'économie est fortement axée sur les secteurs à forte intensité technologique se classera derrière une ville-région de plus grande taille, ayant un niveau de spécialisation technologique semblable⁹.

Le Tableau 2 énumère les dix premières villes-régions (sur un total de 45) pour chaque indice, et donne le classement de St. John's, d'Halifax, de Charlottetown et de Moncton. Globalement, les centres urbains de l'Atlantique se sont bien défendus au chapitre des indices talent et bohémien. Halifax a particulièrement bien fait sur ces deux indices, St. John's et Charlottetown, presque aussi bien. Charlottetown, la plus petite ville de notre échantillon, a affiché des résultats assez surprenants, ayant sur ces deux indices surpassé plusieurs centres urbains de plus grande taille. Pour ce qui est de Moncton, bien qu'elle se soit classée assez loin derrière les autres villes du Canada atlantique et de l'ensemble des villes canadiennes, elle a bien fait par rapport aux autres AR de taille comparable. En revanche, le Tableau 2 révèle que les villes de l'Atlantique ont obtenu des résultats franchement décevants sur les indices mosaïque ethnique et pôle technologique. Quoi qu'il en soit, cet exercice de

⁸ M. Gertler et T. Vinodrai, *Competing on Creativity: Focus on Halifax*.

⁹ Gertler et Vinodrai ont fait cette affirmation dans « *Competing on Creativity: An Analysis of Kingston, Ontario* ».

classement nous aura néanmoins montré que les principales villes de l'Atlantique possèdent un solide bassin de créatifs et de gens de talent sur lequel asseoir des stratégies de développement économique. Des mesures complémentaires pour attirer et retenir des travailleurs étrangers hautement qualifiés permettraient de solidifier encore l'assise économique de la région.

À partir du classement des villes sur les indices, nous avons établi des corrélations entre les variables étudiées pour déterminer le degré de corrélation entre les paires de variables. Il importe de souligner que la méthode statistique de la « corrélation » ne permet pas de mettre en évidence de lien de cause à effet entre deux variables, mais seulement l'existence d'un lien et sa force. Le degré de corrélation, dans l'Atlantique, entre les variables étudiées est le suivant :

- L'indice bohémien est fortement corrélé à l'indice talent (les villes qui attirent les créatifs et les artistes attirent aussi des travailleurs de talent);
- L'indice talent est fortement corrélé à l'indice mosaïque ethnique (les villes qui attirent des étrangers attirent aussi des travailleurs de talent);
- L'indice talent est fortement corrélé à l'indice pôle technologique (les villes comptant un important effectif dans les technologies comptent aussi des gens de talent);
- Une corrélation moins forte, mais tout de même positive existe entre l'indice bohémien et l'indice pôle technologique (les villes à forte intensité technologique ont aussi de nombreux créatifs);
- Enfin, une forte corrélation positive existe entre les indices mosaïque ethnique et indice pôle technologique (les villes à forte intensité technologique sont aussi des villes cosmopolites);

Le modèle de Florida et les villes du Canada Atlantique

L'un des principaux reproches faits à la théorie de la classe créative de Florida se rattache à la taille des villes. En effet, Florida a clairement conçu sa théorie avec de grandes régions métropolitaines en tête et certains de ses indices sont manifestement biaisés (ces derniers pénalisant les villes de petite et de moyenne taille par rapport aux grands centres urbains¹⁰). Bien que la réalité dans les petites villes ne colle pas tout à fait à la théorie, nous avons pu

montrer que les centres urbains du Canada atlantique possédaient au moins deux des grandes qualités décrites dans le modèle de Florida, à savoir un pourcentage élevé de diplômés universitaires et une forte concentration de créatifs (bohémiens). Il ne fait aucun doute que cet effectif est un important atout que peuvent exploiter les stratégies urbaines.

Mais dans le domaine du développement économique, les choses sont rarement ce qu'elles paraissent, ni aussi simples qu'on le souhaiterait. De plus, même un examen superficiel de la documentation pertinente nous permet de constater que les théories du développement économique n'échappent pas aux modes. Aucune théorie de développement économique, aussi convaincante et complète soit-elle, n'a jamais complètement tenu la route. Florida nous propose des idées intéressantes sur le développement économique, sur les axes de développement de même que des idées sur l'orientation des politiques. Il existe quantité de données autorisant à conclure que les villes, l'innovation, la recherche-développement, les indicateurs de la qualité de vie, les créatifs et les travailleurs hautement qualifiés continueront de compter pour beaucoup dans la santé économique des régions. Les défis économiques à relever dans l'Atlantique sont multiples et bien connus : pénurie d'immigrants étrangers, villes relativement peu peuplées, insuffisance de l'investissement privé en recherche-développement, et la liste pourrait facilement s'allonger. Mais comment le Canada atlantique peut-il promouvoir le développement économique ? Nos villes peuvent-elles rivaliser avec Montréal, Ottawa et Toronto, sans parler de Boston et de New York ? Comment la région peut-elle se défaire de ses allures « provinciales » ? Et qu'advient-il de nos régions rurales ? Comment vont-elles s'intégrer au plan d'ensemble ?

Ce ne sont pas là des questions faciles, mais nous devons nous les poser. Nous devons nous interroger sur le rôle du gouvernement fédéral dans le développement de la région. Il va sans dire que les besoins de l'Atlantique en matière de développement économique seront forcément différents de ceux de Toronto. Halifax, St. John's,

¹⁰ Pour plus de précisions à sujet, voir R. Nelson, « A Cultural Hinterland?: Searching for the Creative Class in the Small Canadian City », dans W.F. Garrett-Petts (dir.), *The Small Cities Book: On the Cultural Future of Small Cities*, Vancouver, New Star Book, 2005, p. 98-105.

Charlottetown, Moncton, comme d'autres villes de la région, auront besoin d'aide pour développer leurs infrastructures et leurs marchés, ainsi que pour former de nouveaux partenariats. Nos villes n'ont pas les mêmes moyens de planification que Toronto ou Ottawa. Les gouvernements de nos provinces, petits comparativement aux gouvernements du Québec et de l'Ontario, ne sont certainement pas en mesure d'offrir aux municipalités la même aide à la planification. Voilà donc une autre raison pour laquelle les quatre provinces de l'Atlantique doivent nouer des liens étroits de collaboration pour promouvoir le développement de leurs villes. Mais cela ne suffira pas. Le gouvernement fédéral peut faire beaucoup pour favoriser le développement de nos villes, dans le cadre de ses propres programmes, mais aussi par son influence auprès des provinces. Dans le passé, le gouvernement fédéral a souvent été en quelque sorte l'artisan de la coopération régionale dans le tourisme et le commerce. Il devrait en aller de même dans le développement urbain.

Conclusion

Si, sur papier, la théorie de la classe créative paraît convaincante, elle n'est pas une panacée. Le contexte dans lequel évolue le Canada atlantique est particulier et c'est pourquoi la région est à la recherche d'une approche tenant compte de ses particularités. L'évolution démographique dans l'Atlantique est très préoccupante et entraînera très certainement des répercussions stratégiques sur les politiques conçues pour soutenir la croissance des centres urbains de la région. Alors que les grandes régions métropolitaines du Canada trouvent des façons de gérer la croissance de la population et l'intégration des étrangers, les villes du Canada atlantique ont beaucoup de mal à trouver des moyens d'attirer et de retenir les immigrants et de faire croître, si ce n'est de maintenir, la croissance démographique. Et voilà qui décrit bien le contexte des nombreuses villes, de petite et moyenne taille, en région périphérique.

Il faut bien se garder de penser qu'un nombre effectif de créatifs dans certains des principaux centres urbains de la région garantira notre succès dans diverses activités de l'économie du savoir. Il ne faut pas imaginer qu'en augmentant notre capital créatif et en supprimant les obstacles à la diversification culturelle, nous réussirons, ici ou ailleurs, à guérir tous les maux de nos villes. Concrètement, l'influence de la théorie de la classe

créative sur les praticiens du développement économique n'a pas été clairement démontrée. Si les différents indices de la classe créatrice se sont révélés fortement corrélés, ils ne mettent en évidence aucune relation de cause à effet entre les variables. En bout de ligne, la théorie de Florida n'a pas montré, empiriquement et formellement, que les villes-régions hautement créatrices et cosmopolites étaient génératrices de prospérité économique.

Selon les scénarios considérés par Statistique Canada pour établir les projections, par exemple, la plupart des personnes de minorités visibles résideront dans les RMR de Toronto, Vancouver, Montréal, Ottawa, Calgary, Edmonton, Hamilton, Winnipeg, Windsor et Kitchener en 2017. À Toronto et Vancouver, environ la moitié de la population devrait appartenir à un groupe minoritaire visible en 2017.

Projections démographiques et intégration multiculturelle des personnes de minorités visibles dans les régions urbaines du Canada*

IAN DONALDSON

Ministère du Patrimoine canadien

Au cours des dernières décennies, le Canada a accueilli un nombre croissant d'immigrants et de réfugiés originaires de l'Asie, de l'Amérique latine, de l'Afrique et du Moyen-Orient. La majorité de ces personnes (environ 73 %) appartiennent à ce que l'on appelle officiellement, par euphémisme, la population de minorités visibles, définie dans la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* comme les « personnes, autres que les Autochtones, qui ne sont pas de race blanche ou qui n'ont pas la peau blanche ». La population de minorités visibles a presque quadruplé entre 1981 et 2001, passant de 1,1 million à près de 4 millions ou de 5 % à 13 % en 20 ans.

À Toronto et à Vancouver, les immigrants forment environ les deux cinquièmes de la population de ces villes, mais ce que l'on passe souvent sous silence, c'est que plus ou moins un cinquième de la population de Montréal, Ottawa, Calgary, Edmonton, Hamilton, Winnipeg, Windsor et Kitchener est constitué de personnes nées à l'étranger. On peut d'ailleurs ajouter à

cette liste les villes d'Abbotsford, London, Victoria, St. Catharines-Niagara et Oshawa, même si le nombre de résidents membres d'un groupe minoritaire visible dans ces villes est moins élevé que dans les précédentes. Dans tous les cas, les centres urbains du Canada (régions métropolitaines de recensement ou RMR) ont attiré plus de 90 % de tous les immigrants du pays.

En 2005, le programme Multiculturalisme et droits de la personne du ministère du Patrimoine canadien a tenu un forum stratégique intitulé *Canada 2017 – Au service de la population multiculturelle du Canada de l'avenir*¹. Dans le cadre de ce forum, des groupes de discussion ont été formés sur les secteurs de politique

* Les points de vue exprimés dans cet article sont ceux de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement ceux du ministère du Patrimoine canadien.

¹ On peut consulter les documents de travail ainsi que les procès-verbaux à l'adresse suivante http://www.pch.gc.ca/progs/multi/canada2017/index_f.cfm.

suivants dans le contexte des projections démographiques de 2017 pour les minorités visibles : les villes, les marchés du travail, les enjeux et les possibilités des générations, la santé et les services sociaux, ainsi que les institutions publiques et le changement institutionnel. Bien que les discussions portaient principalement sur les centres urbains de Toronto, Vancouver et Montréal, les projections démographiques de Statistique Canada ont offert certaines données intéressantes pour quelques-unes des soi-disant villes de deuxième rang, dont Ottawa, Calgary, Edmonton, Hamilton, Winnipeg, Windsor et Kitchener.

La Division de la démographie de Statistique Canada a eu recours à un modèle de microsimulation pour produire les projections démographiques nécessaires à la création d'un portrait de la diversité au Canada en 2017, année marquant le 150^e anniversaire de la Confédération. Les projections ont donc été présentées sous forme de scénarios plausibles en fonction des hypothèses formulées au sujet des composantes démographiques et non sous forme de prédictions. D'après les différents ensembles d'hypothèses pour 2017, divers scénarios ont été imaginés, allant d'une faible à une forte croissance (Statistique Canada, 2005).

Cet article a pour but de présenter un bref aperçu des récentes projections de 2017 concernant les minorités visibles pour certaines des villes de deuxième rang du Canada. En plus de fournir des données, nous discuterons d'un cadre de travail provisoire visant l'intégration multiculturelle dans ces villes, particulièrement

en ce qui a trait à l'élaboration d'un vaste plan de recherche stratégique pour améliorer l'intégration des Canadiens membres d'un groupe minoritaire visible dans les régions urbaines du Canada. La recherche et l'analyse concernant les villes de deuxième rang dans le contexte de l'intégration des minorités visibles doivent être reconnues comme de plus en plus importantes, mais toujours sous-explorées.

Tendances générales et particularités

Les données découlant des scénarios de Statistique Canada suggèrent que la population de minorités visibles continuera de croître, entre aujourd'hui et 2017, plus rapidement que le reste de la population, tout comme dans les années 1990. Cette conclusion s'applique également aux populations canadiennes d'immigrants, d'allophones² et de personnes de confession religieuse non chrétienne. Le Tableau 1 a été produit à partir d'un « scénario de référence » qui a projeté dans le futur les tendances observées à la suite du Recensement de 2001 ou au cours des années précédentes en matière d'immigration, de fertilité, de mortalité, de migration interne et d'émigration.

² Personnes dont la langue maternelle n'est ni le français ni l'anglais.

³ Il est à noter que toutes les régions ayant les plus grandes proportions de personnes de minorités visibles au sein de leur population ne comptent pas nécessairement le plus grand nombre de personnes de minorités visibles. Abbotsford (qui n'apparaît pas dans le tableau) peut ne pas compter plus de 43 000 personnes de minorités visibles, mais ces personnes constitueraient plus du quart de la population de la RMR.

TABLEAU 1

Populationⁱ (en milliers) des sept RMR (excluant Toronto, Vancouver et Montréal) qui comptent les plus importantes populations de minorités visibles, par caractéristiques ethnoculturelles, Canada, 2001 et 2017, selon le scénario de référence

	Minorités visibles		Immigrants		Allophones		Religions non chrétiennes ⁱⁱ		Total	
	2001	2017	2001	2017	2001	2017	2001	2017	2001	2017
Ottawa	138,9	315,6	175,1	309,5	149,3	296,4	73,8	159,0	822,0	1,130,3
Calgary	165,8	295,2	202,8	288,9	179,2	283,6	74,0	132,4	964,4	1,251,4
Edmonton	135,6	211,2	169,5	210,1	172,8	217,7	59,6	92,0	948,5	1,182,8
Hamilton	63,6	125,1	160,0	208,4	134,8	195,0	31,6	72,0	677,2	810,3
Winnipeg	83,7	114,9	113,6	117,2	131,8	137,0	35,7	45,9	685,4	733,4
Windsor	40,3	96,6	70,7	116,5	68,8	117,8	18,8	48,7	316,7	415,9
Kitchener	44,7	79,0	94,1	127,9	85,6	121,8	22,3	43,9	426,5	509,6
Total-Canada	4 037,5	7 120,7	5 655,9	7 685,9	5 272,7	7 582,6	1 922,3	3 425,3	30 616,5	34 582,2

ⁱ Excluant les résidents non permanents.

ⁱⁱ Excluant les personnes n'ayant aucune appartenance religieuse.

Source : Statistique Canada, Division de la démographie.

TABLEAU 2

Populationⁱ (en milliers) par groupe minoritaire visible pour les villes de deuxième rang, Canada, 2001.

Villes	Chinois	Sud-Asiatique	Noir	Philippin	Latino Américain	Asiatique du Sud-Est	Arabe	Asiatique occidentale	Coréen	Japonais	Autre ⁱⁱ	Total
Ottawa	28,2	22,2	35,0	5,0	6,5	8,9	20,4	5,0	1,3	1,4	5,0	138,9
Calgary	52,5	37,1	13,8	16,4	8,6	12,9	8,3	3,0	3,6	3,7	5,9	165,8
Edmonton	41,5	29,5	13,9	14,0	7,4	9,8	9,2	1,8	2,3	1,7	4,5	135,6
Hamilton	8,1	14,7	12,9	5,1	4,9	5,0	4,3	2,4	1,6	1,2	3,5	63,6
Winnipeg	10,8	12,5	11,7	31,1	4,6	5,2	1,0	0,8	0,7	1,6	3,8	83,7
Windsor	5,8	6,7	8,4	3,0	2,2	2,8	8,0	1,2	0,3	0,1	1,6	40,3
Kitchener	6,0	11,6	7,6	1,1	4,9	5,6	1,9	1,7	1,1	0,3	3,0	44,7
Canada	1 051,5	941,1	670,8	315,1	213,0	204,2	194,1	110,5	92,3	67,5	177,5	4 037,5

ⁱ Excluant les résidents non permanents.

ⁱⁱ Membres de plus d'un groupe minoritaire visible ou non identifiés ailleurs.

Source : Statistique Canada, Division de la démographie.

TABLEAU 3

Populationⁱ (en milliers) par groupe minoritaire visible pour les villes de deuxième rang, Canada, projections de 2017 selon le scénario de référence.

Villes	Chinois	Sud-Asiatique	Noir	Philippin	Latino Américain	Asiatique du Sud-Est	Arabe	Asiatique occidentale	Coréen	Japonais	Autre ⁱⁱ	Total
Ottawa	65,9	59,0	69,5	13,2	15,6	16,2	44,3	12,4	7,1	2,6	9,8	315,6
Calgary	79,8	73,5	28,4	30,6	14,6	17,4	16,1	9,2	10,5	4,8	10,1	295,2
Edmonton	53,5	47,0	25,5	24,7	10,7	12,8	15,6	4,7	5,7	3,6	7,4	211,2
Hamilton	22,9	33,4	19,5	7,7	6,9	7,1	11,0	5,0	4,7	1,3	5,7	125,1
Winnipeg	14,2	21,9	15,4	36,7	6,1	7,3	2,4	1,9	2,4	1,9	4,7	114,9
Windsor	18,1	23,9	15,3	5,0	3,8	4,3	16,0	3,6	2,5	0,5	3,6	96,6
Kitchener	15,1	21,3	12,3	2,8	5,7	5,6	5,0	3,7	3,2	0,7	3,6	79,0
Canada	1 819,7	1 832,1	1 037,6	542,1	337,0	280,3	423,0	276,0	202,6	85,5	284,7	7 120,7

ⁱ Population moyenne excluant les résidents non permanents.

ⁱⁱ Membres de plus d'un groupe minoritaire visible ou non identifiés ailleurs.

Source : Statistique Canada, Division de la démographie.

Ce que l'on constate, c'est que les RMR qui comprennent le plus grand nombre de personnes de minorités visibles sont également celles qui comptent le plus d'immigrants et d'allophones³. À l'exception de petites différences dans l'ordre pour Windsor, Kitchener et Winnipeg, il importe de noter que le classement des RMR aurait été sensiblement le même si les données avaient été classées selon le nombre de personnes de minorités visibles, d'immigrants, d'allophones ou de personnes de confession religieuse non chrétienne. On peut donc conclure que la concentration des personnes de minorités visibles dans un certain nombre de régions urbaines de deuxième rang correspond et *correspondra possiblement* à la tendance plus générale de la diversité multiculturelle habituellement associée aux grandes villes que sont Toronto, Vancouver et Montréal.

Une fois que l'on comprend qu'un phénomène général de diversité multiculturelle s'étend au-

delà des trois plus grandes villes canadiennes, non pas en terme de nombre, mais bien en terme de portée et de complexité de la diversité, nos préoccupations en matière de politique et de recherche dans le vaste domaine de l'intégration doivent être redirigées, d'une part, vers l'examen de la structure de chaque ville et, d'autre part, vers la prise en compte des leçons tirées afin d'attirer les minorités visibles dans les villes de deuxième rang et de les convaincre d'y rester. Les tableaux 2 et 3 présentent une projection des minorités visibles faite à partir des données du Recensement de 2001 et une projection de 2017 pour les villes de deuxième rang, en fonction des catégories officielles.

En 2001, environ un huitième de la population du Canada était constitué de personnes de minorités visibles. Cette proportion devrait s'élever à environ un cinquième, ou 20 %, d'ici 2017. Les deux plus importants groupes de minorités visibles au Canada, les Chinois et les

Sud-Asiatiques, devraient représenter près de la moitié de la population de minorités visibles en 2017. Les troisième et quatrième plus importants groupes de minorités visibles devraient être, en 2017, les Noirs et les Philippins. Mais les Asiatiques occidentaux, les Coréens et les Arabes devraient être les groupes où la croissance est la plus marquée entre aujourd'hui et 2017. Leur population devrait plus que doubler au cours de cette période bien qu'en termes absolus, elle resterait faible par rapport à celle des Chinois, des Sud-Asiatiques et des Noirs.

Dans un tel contexte, ce qui continuera à donner aux villes canadiennes une personnalité distincte et ce qui engendrera des enjeux particuliers, avec le temps, sera la taille, la nature et la composition de leurs communautés de minorités visibles. Si l'on en croit le scénario de référence, les minorités visibles représenteraient 85 % de la croissance globale en 2017, justifiant en très grande partie l'augmentation naturelle et l'augmentation attribuable à la croissance migratoire dont jouit le Canada. Près de 95 % des personnes de minorités visibles résideraient dans l'une des 27 RMR du Canada.

À Ottawa, la population de minorités visibles atteindrait 28 % en 2017. Les Chinois devraient représenter environ 20 % de la population de minorités visibles d'Ottawa, tandis que les Sud-Asiatiques devraient constituer plus ou moins 18 % de cette population et les Noirs, 22 %. Les récentes tendances en matière d'immigration nous révèlent que les nouveaux Canadiens originaires de la Somalie et du Moyen-Orient s'établissent également à Ottawa, de sorte que les Noirs et les Arabes joueront un rôle de plus en plus prédominant pour Ottawa et son développement.

À Calgary, les Chinois et les Sud-Asiatiques constitueront encore un grand groupe influent et représenteront respectivement 27 % et 25 % de la population de minorités visibles en 2017, tandis que la population de minorités visibles dans son ensemble devrait s'élever à 24 %. Il importe de noter que la communauté philippine de Calgary devrait continuer d'occuper le troisième rang des minorités visibles les plus nombreuses, constituant, selon les projections, 10 % de la population de minorités visibles. Un phénomène d'immigration semblable constaté à Edmonton révèle que les Philippins et les Noirs sont au même rang, derrière les Sud-Asiatiques et les Chinois. Les minorités visibles devraient représenter 18 % de la population d'Edmonton en 2017.

Évidemment, c'est à Winnipeg que se trouve la plus importante communauté philippine avec une proportion de la population de minorités visibles projetée à 32 % pour 2017. Il s'agit du groupe minoritaire visible le plus nombreux de la ville, surpassant les Chinois, les Sud-Asiatiques et les Noirs, tous confondus. La population de minorités visibles de Winnipeg devrait former 16 % de la population globale de la ville en 2017.

À Hamilton, un grand groupe de Sud-Asiatiques devrait former 27 % de la population de minorités visibles en 2017, laquelle représenterait 15 % de la population totale de la ville. On pourrait également retrouver des proportions semblables de Sud-Asiatiques à Kitchener et à Windsor. De plus, les Chinois et les Noirs seraient moins nombreux, en pourcentage, dans ces villes qu'à Ottawa, à Calgary et à Edmonton. Tout comme c'est le cas pour Ottawa, il peut s'avérer intéressant de noter la taille de la population d'Arabes à Windsor, qui devrait former environ 16 % ou 17 % de la population de minorités visibles de la ville d'ici 2017. Les populations de minorités visibles de Kitchener et de Windsor représenteraient respectivement 15 % et 23 % de l'ensemble de la population en 2017.

Dans le contexte d'une compétition internationale de plus en plus féroce pour ce qui est du capital humain, ce sera la présence bien établie de communautés grandissantes de minorités visibles, formant une masse critique d'immigrants, qui attirera un grand nombre d'immigrants aux antécédents raciaux et ethnoculturels semblables. Les résultats de l'*Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada* révèlent que le facteur qui influence le plus la décision d'un immigrant quant à son lieu d'établissement est la présence de membres de sa famille et d'amis, à moins qu'il n'ait été déterminé à l'avance, pour des raisons économiques, qu'il s'établira à l'extérieur de Montréal, de Toronto ou de Vancouver, auquel cas la présence de la famille et des amis occupe tout de même le deuxième rang des facteurs décisifs du lieu d'établissement (Justus, 2004). Les villes de deuxième rang du Canada doivent adopter des cadres d'intégration qui tiennent compte de la nécessité d'offrir un soutien stratégique sous forme d'accès aux services à l'intention de ces groupes qui sont de plus en plus imposants et influents. En d'autres mots, les villes doivent élaborer des stratégies pour assurer

la croissance continue de leurs populations de minorités visibles.

Aller au-delà de l'immigration : une approche pour l'intégration

Les projections concernant la répartition géographique de la diversité démontrent que les minorités visibles resteront concentrées dans un petit nombre de centres urbains. Selon les scénarios considérés par Statistique Canada pour établir les projections, par exemple, la plupart des personnes de minorités visibles résideront dans les RMR de Toronto, Vancouver, Montréal, Ottawa, Calgary, Edmonton, Hamilton, Winnipeg, Windsor et Kitchener en 2017. À Toronto et Vancouver, environ la moitié de la population devrait appartenir à un groupe minoritaire visible en 2017.

Mais selon le scénario de référence, six régions afficheraient un pourcentage de personnes de minorités visibles plus élevé que la moyenne nationale (20,6 %) en 2017. Il s'agit, dans l'ordre, de Toronto, Vancouver, Ottawa, Abbotsford, Calgary et Windsor. Par conséquent, si nous abordons la question de l'intégration des personnes de minorités visibles au Canada d'un nouveau point de vue, en terme de proportion anticipée de la population de nos villes et de tendance générale d'établissement complexe des immigrants et des personnes de minorités visibles dans notre paysage urbain changeant, notre cadre de recherche et d'établissement de politique ne doit plus favoriser Toronto, Vancouver et Montréal, ni considérer ces villes comme uniques.

Cette nouvelle façon d'envisager l'intégration pourrait nécessiter un nouveau cadre de citoyenneté urbaine pour tenter d'éliminer les obstacles à l'intégration des « immigrants » et des « minorités visibles », en plus des défis que doivent relever les non-immigrants et les personnes n'appartenant pas à un groupe minoritaire visible qui souhaitent rendre les collectivités plus accueillantes. Jusqu'à présent, le dialogue sur l'intégration dans les grandes villes canadiennes a tendance à mettre l'accent sur le statut d'« immigrant » des groupes et des personnes qui ont besoin de services et de soutien. En fait, on nous rappelle souvent qu'en 2001, plus de 70 % des immigrants arrivés au cours des années 1990 se sont établis à Montréal, à Toronto ou à Vancouver. Mais en mettant l'accent sur l'aspect « immigration », on passe outre le fait que les villes de deuxième rang

comptent elles aussi un nombre appréciable d'immigrants et que plusieurs d'entre elles en comptent presque autant que Montréal, toute proportion gardée, et que les défis en matière d'intégration dans nos régions urbaines découlent des obstacles que les Canadiens de minorités visibles doivent surmonter, qu'il s'agisse d'immigrants ou de non-immigrants. Selon le Recensement de 2001, les deux tiers des personnes de minorités visibles sont nées à l'étranger, mais le tiers sont nées au Canada.

Les résultats de l'*Enquête sur la diversité ethnique* révèlent que, au Canada, 35 % des personnes de minorités visibles ont été victimes de discrimination ou de traitement injuste du fait de leurs caractéristiques ethnoculturelles (49 % des Canadiens de race noire, 34 % des Canadiens d'origine sud-asiatique et 33 % des Canadiens d'origine chinoise). Les jeunes hommes racisés subissent également des pressions communautaires, comme ceux des communautés canado-africaines et canado-sud-asiatiques, qui sont plus susceptibles que leurs confrères non racisés d'adhérer à des groupes violents. De plus, les crimes motivés par la haine et d'autres manifestations violentes de racisme sont de plus en plus nombreux depuis le 11 septembre 2001. Au Canada, le racisme est une question de citoyenneté commune. On ne peut clairement le catégoriser comme un problème rattaché seulement à l'immigration ou aux groupes de minorités visibles.

Alors si nous changeons notre point de vue, en allant au-delà de l'immigration comme seul centre d'intérêt, il pourrait être intéressant d'aborder l'intégration en élaborant divers cadres d'intégration dans différentes régions urbaines grâce à un plan d'action ciblé en matière de recherche stratégique pouvant servir à informer et à appuyer les initiatives communautaires.

Adopter un cadre élargi de recherche stratégique pour l'intégration multiculturelle dans les régions urbaines du Canada

En ce qui a trait à la situation économique des nouveaux arrivants, on a constaté un déclin significatif, au cours des dernières années, malgré des changements stratégiques apportés au processus de sélection des immigrants dont les antécédents faisaient en sorte qu'ils devaient être plus susceptibles de s'intégrer avec succès au marché du travail canadien. Certaines études ont été menées à ce sujet, mais d'autres enquêtes longitudinales sont nécessaires, particulièrement

La politique nationale du Canada sur le multiculturalisme et les politiques provinciales et territoriales en la matière offrent un cadre élargi pour adopter la notion du multiculturalisme afin d'assurer la cohésion civique et sociale au Canada. Mais nous devons reconnaître que ces politiques sont souvent plus symboliques qu'efficaces lorsqu'il est temps de répondre aux besoins fondamentaux des collectivités urbaines du Canada.

dans le but de mettre en œuvre des politiques efficaces. Comme Hugh Grant et Arthur Sweetman l'ont énoncé : « Nous commençons à comprendre l'importance relative de diverses sources de déclin, y compris la valorisation des titres de compétence et de l'expérience de travail acquis à l'étranger, la difficulté à entrer sur le marché du travail lorsque les conditions macroéconomiques sont inquiétantes, et l'interaction de facteurs comme l'accès à l'éducation et les compétences linguistiques; la traduction de ces résultats de recherche en politique reste toutefois controversée. » (Grant et Sweetman, 2004, 20) [traduction]

Pour ce qui est des minorités visibles, plus précisément, Krishna Pendakur observe, dans le document qu'il a récemment présenté dans le cadre du forum stratégique *Canada 2017* du programme Multiculturalisme et droits de la personne, que nous ne disposons pas de suffisamment de preuves fondées sur des recherches pour savoir si la croissance anticipée des populations de minorités visibles dans les villes canadiennes fera en sorte que les personnes de minorités visibles obtiendront de meilleurs résultats sur le marché du travail dans le futur. Jusqu'à présent, on peut conclure que les personnes de minorités visibles ont plus de difficulté sur le marché du travail canadien que leurs confrères de race blanche ayant le même âge et le même niveau de scolarité. Pendakur insiste sur le fait que nous devrions produire les études ville par ville, sur plusieurs années, pour identifier l'effet de la croissance des populations de minorités visibles sur les résultats des minorités visibles au sein du marché du travail (Pendakur, 2005). En fait, de nombreux chercheurs s'entendent pour dire que l'intégration économique des personnes de minorités visibles occupe le premier rang des priorités. La marginalisation socioéconomique reste l'obstacle auquel se heurtent le plus souvent les personnes de minorités visibles lorsqu'il est question d'intégration dans les régions urbaines du Canada. Mais encore, il est à

noter que la portée de la recherche sur les résultats des immigrants et des personnes de minorités visibles sur le marché du travail reste nationale ou axée sur les trois plus grandes villes canadiennes.

L'élaboration d'un cadre de recherche stratégique pour l'intégration multiculturelle dans les régions urbaines du Canada nécessitera la tenue d'études, propres à chaque ville et s'échelonnant sur plusieurs années, qui ne se pencheront pas seulement sur le marché du travail, mais également sur les besoins des nouveaux arrivants en matière d'éducation, de logement, de services d'établissement, d'accès multiculturel aux services de santé et sociaux, des enjeux familiaux et générationnels, de formation linguistique, d'éducation civique, de participation communautaire et politique, de sensibilisation interculturelle, et ainsi de suite. Une bonne partie de l'information peut être recueillie auprès des organismes non gouvernementaux qui déploient des efforts pour faciliter l'intégration dans certaines collectivités en particulier. Et les recherches devraient également porter sur les leçons tirées à la suite des projets communautaires et de développement social financés par le gouvernement dans diverses villes.

Nous devons également étudier la question de l'attitude de la population urbaine du Canada en général à l'égard de l'immigration, du multiculturalisme et du racisme, et tenter de déterminer si cette attitude, en fonction de la collectivité, correspond à ce que nous savons de l'attitude des Canadiens en général grâce aux sondages nationaux régulièrement menés sur ces sujets. De plus, et à la lumière des recherches de ce genre, nous devons déterminer quelles sont les meilleures stratégies à adopter pour améliorer le contenu et la portée des programmes municipaux de sensibilisation du public à la lutte contre le racisme, accroître les avantages culturels et économiques de l'immigration pour les collectivités urbaines locales, et les besoins en matière de sensibilisation et de compréhension

Dans le contexte d'une compétition internationale de plus en plus féroce pour ce qui est du capital humain, ce sera la présence bien établie de communautés grandissantes de minorités visibles, formant une masse critique d'immigrants qui, à son tour, attirera un grand nombre d'immigrants aux antécédents raciaux et ethnoculturels semblables.

interculturelles. Ce type de cadre est prometteur, en ce sens que nous disposons d'ores et déjà de quelques excellents exemples du genre d'études que nous devons approfondir.

Dans un exemple, Daniel Hiebert présente les résultats d'un sondage sur l'expérience et l'attitude en matière d'établissement des immigrants dans la région métropolitaine de Vancouver. L'unicité et l'importance de ce projet pour la recherche qui doit être effectuée dans les villes de deuxième rang découlent du fait qu'il tient compte des résultats du sondage pour tous les citoyens, peu importe leurs antécédents raciaux et ethnoculturels, mais aussi sur deux aspects différents d'une même question, c'est-à-dire la mesure dans laquelle les résidents de longue date de cette région urbaine sont ouverts à l'établissement des immigrants et au multiculturalisme, et quelle est l'opinion des nouveaux arrivants quant à leur expérience d'établissement.

Dans ce contexte, les éléments les plus importants du sondage sont les données sur la nature de l'accueil auquel les immigrants peuvent s'attendre et les principaux motifs de discrimination dans la collectivité. Hiebert conclut ceci à la lumière des résultats du sondage :

« De manière significative, il n'y a pas de division simple de l'attitude entre, d'une part, ceux qui sont d'origine européenne et ceux qui sont d'origine non européenne, et, d'autre part, entre les immigrants et les personnes nées au Canada. Les personnes de minorités visibles et les immigrants sont, de manière générale, davantage ouverts que leurs confrères nés en Europe ou au Canada à l'immigration et au changement politique découlant de l'internationalisation des immigrants admis; mais les personnes d'origine européenne et canadienne sont plus disposées à accepter les réfugiés et ont une attitude plus positive à l'égard des immigrants éventuels originaires de diverses régions du monde. Dans le même ordre d'idées, pour ce qui est de l'attitude à

l'égard du multiculturalisme, les immigrants et les personnes de minorités visibles sont plus enclins à accepter la diversité culturelle, mais ils sont *également* plus susceptibles d'être en accord avec la déclaration selon laquelle il incombe aux immigrants de s'adapter à la culture canadienne. [...] Il serait illogique de présumer que les immigrants ou les personnes de minorités visibles ont une attitude plus progressive à l'égard du multiculturalisme et de l'immigration, ou vice versa.

Les résultats sont plus clairs en ce qui a trait à la discrimination. [...] Les immigrants et les personnes de minorités visibles sont ceux qui font état du plus grand nombre de cas de discrimination, particulièrement dans le contexte du marché du travail. Cela a sans aucun doute un effet pervers sur le sentiment d'appartenance de ces personnes, qui est bien en deçà du sentiment d'appartenance des personnes d'origine canadienne ou européenne. Malheureusement, les enfants des immigrants de minorités visibles sont très souvent victimes de discrimination dans certains contextes – le système judiciaire en particulier (même si cela ne semble pas affecter leur sentiment d'appartenance au Canada, qui est exceptionnellement fort). » (Hiebert, 2003, p. 45-46) [*traduction*]

Les résultats énoncés dans ce rapport au sujet de la discrimination ne sont pas surprenants et nous pourrions anticiper des résultats semblables si un sondage du genre était mené à Kitchener ou à Windsor. Mais, l'analyse de l'attitude des divers groupes à l'égard de l'immigration peut être très différente dans les villes canadiennes de plus petite taille ou dans des environnements urbains distincts, où les antécédents et l'expérience des répondants seraient propres à l'histoire de ces villes. En d'autres mots, les résultats du sondage mené par Hiebert sont-ils influencés par un phénomène présent dans les grandes villes et absent dans les plus petites villes du Canada ? Dans l'affirmative, que

révélerait un sondage du genre mené dans un environnement urbain de plus petite taille qui, toutes proportions gardées, compte un grand nombre de personnes de minorités visibles ? Les résidents de ces villes auraient-ils une attitude correspondante malgré l'unicité de leurs antécédents en matière d'immigration et de développement ?

Un autre exemple plus récent est une étude de cas sur les méthodes utilisées à Edmonton pour attirer des immigrants et les convaincre de rester⁴. Dans le cadre de cette étude, les auteurs ont recueilli de l'information provenant de recherches existantes sur les méthodes utilisées pour attirer des immigrants dans des collectivités données et les convaincre d'y rester, et de sites Web pertinents sur la vie à Edmonton pour un immigrant éventuel, ainsi que les résultats d'un sondage mené auprès d'immigrants récemment arrivés à Edmonton visant à connaître les raisons pour lesquelles ils ont choisi de s'y établir et leur niveau de satisfaction relativement à ce choix, et les commentaires recueillis lors de rencontres avec des représentants des organismes ethnoculturels, des fournisseurs de services aux immigrants et des commissions scolaires. Les auteurs ont par la suite formulé 27 recommandations afin de promouvoir Edmonton à titre de destination de choix pour les immigrants et d'en faire une ville plus accueillante pour les nouveaux arrivants.

Ce type de recherche et d'analyse peut s'avérer utile dans un contexte de comparaison avec des recherches semblables menées dans d'autres villes de deuxième rang du Canada. En conclusion, les auteurs notent plusieurs observations. D'abord, il importe de déployer des efforts pour faire connaître la ville aux immigrants éventuels, sans quoi les nouveaux arrivants au Canada peuvent ne pas être au courant de l'existence de la ville en question ni de ce qu'elle peut leur offrir. Au-delà des recommandations touchant la promotion, on constate que l'un des facteurs clés à la source des principaux problèmes de rétention est la reconnaissance des titres de compétence étrangers, mais également, en ce qui concerne les jeunes immigrants, la nécessité d'améliorer le système d'enseignement. Les auteurs insistent sur le fait que « si les immigrants trouvent un endroit bien adapté pour leurs enfants, ils sont beaucoup plus susceptibles d'y rester, et ces villes sont également tenues d'accueillir la migration secondaire provenant de partout au Canada » (Derwing, Krahn, Foote et Diepenbroek,

2005-2006, p. 22) [*traduction*]. De manière générale, les auteurs mettent l'accent sur le fait que les villes de deuxième rang comme Edmonton doivent déployer des efforts pour faire en sorte que les citoyens en général fassent preuve d'une plus grande ouverture à l'égard des nouveaux arrivants. Évidemment, ces recommandations devront être articulées différemment d'une ville à l'autre, en fonction de la composition unique des groupes qui forment chaque région urbaine.

Finalement, il y a un net besoin de travail théorique dans le contexte local de l'intégration des immigrants et des personnes de minorités visibles dans les régions urbaines du Canada. La politique nationale du Canada sur le multiculturalisme et les politiques provinciales et territoriales en la matière offrent un cadre élargi pour adopter la notion du multiculturalisme afin d'assurer la cohésion civique et sociale au Canada. Mais nous devons reconnaître que ces politiques sont souvent plus symboliques qu'efficaces lorsqu'il est temps de répondre aux besoins fondamentaux des collectivités urbaines du Canada. Nos politiques fédérale et provinciales sur le multiculturalisme contribuent à définir la culture politique, les paramètres législatifs et le cadre constitutionnel du Canada, mais ces politiques d'ensemble peuvent s'avérer moins utiles dans un contexte urbain local où l'on doit, chaque jour, tenter d'éliminer les obstacles à l'intégration. Dans ce contexte, le travail de Leonie Sandercock mérite que l'on s'y attarde puisqu'il offre un exemple de théorie qui devra de plus en plus être mise en œuvre dans les RMR canadiennes de plus grande taille.

Selon Sandercock, les grandes villes canadiennes doivent accepter la responsabilité de réinventer le multiculturalisme en tant que forme urbaine particulière de la citoyenneté et de l'intégration au Canada. Pour ce faire, elle propose de repenser le multiculturalisme en terme de développement urbain interculturel en prenant au sérieux les enjeux en matière de participation communautaire et politique, en éliminant les préjugés culturels ancrés dans les systèmes de planification existants, le patrimoine d'expression et l'utilisation des espaces publics, et l'aménagement de logements culturellement et socialement adaptés. Pour adopter une approche

⁴ Le maire d'Edmonton a offert son soutien pour la recherche dans ce domaine en déclarant publiquement qu'en 2005, un de ses plus importants objectifs serait d'accroître la capacité de la ville à attirer des immigrants et à les convaincre de rester.

interculturelle en matière de développement urbain, Sandercock propose que les municipalités abandonnent volontairement la notion du multiculturalisme du 20^e siècle, définie en fonction d'identités ethniques fixes. Elle plaide plutôt en faveur d'une notion commune plus fluide de sensibilisation interculturelle pour une nouvelle conscience commune de la citoyenneté urbaine au Canada.

Conclusion

Les projections démographiques de 2017 concernant les personnes de minorités visibles, dont il est question plus haut, peuvent servir d'outil de référence pour l'élaboration d'un cadre de recherche stratégique établissant un lien entre les obstacles apparents à l'intégration dans nos grandes villes canadiennes et les problèmes à plus long terme auxquels se heurtent nos soi-disant villes de deuxième rang. Les données révèlent que les problèmes entourant la diversité et l'intégration multiculturelles représenteront un enjeu urbain de plus en plus commun au Canada. Mais un cadre, incluant les types de recherches qui pourraient être nécessaires, doit être établi pour 2017, ainsi qu'une analyse des autres sources d'information, y compris l'*Enquête sur la diversité ethnique*, les leçons tirées des projets communautaires, et les types de discussions amorcées dans les cercles universitaires et gouvernementaux sur la citoyenneté commune au Canada. Nous devons peaufiner ce plan d'action en matière de recherche pour nous assurer que nos politiques et nos programmes répondent toujours aux besoins changeants des collectivités et des intervenants.

Références

CANADA. STATISTIQUE CANADA. 2005. *Projections de la population des groupes de minorités visibles, Canada, provinces et régions*. Ottawa, Division de la démographie, Statistique Canada, n° de catalogue 91-541-XIF. www.statcan.ca.

DERWING, Tracey, et al. (2005-06) *The Attraction and Retention of Immigrants to Edmonton: A Case Study of a Medium Sized Canadian City*, Document de travail n° WP05-05, Centre d'excellence des Prairies pour la recherche en immigration et en intégration. www.pcerii.metropolis.net.

GRANT, Hugh, et Arthur SWEETMAN. « Introduction to Economic and Urban Issues in Canadian Immigration Policy », *Canadian Journal of Urban Research*, vol. 13, n° 1 (été 2004), p.1-24.

HIEBERT, Daniel. (2003). *Are Immigrants Welcome? Introducing the Vancouver Community Studies Survey*. Document de travail n° 03-06. Centre de recherche sur l'immigration et l'intégration dans les métropoles. www.riim.metropolis.net.

JUSTUS, Martha. « Les immigrants dans les villes canadiennes », *Nos diverses cités* vol. 1 (printemps 2004), p. 41-47. www.metropolis.net.

PENDAKUR, Krishna. (2005). *Les minorités visibles dans les lieux de travail du Canada – Une perspective des prévisions pour 2017*. Document de travail, Canada 2017 – Au service de la population multiculturelle du Canada de l'avenir, ministère du Patrimoine canadien, Multiculturalisme. Internet : voir la note en bas de page n° 1.

SANDERCOCK, Leonie. (2004). *Le maintien des villes multiculturelles au Canada : les leçons à retenir à l'échelle locale*. Série de séminaires Petits déjeuners sur la Colline. Fédération canadienne des sciences humaines. www.fedcan.ca.

En ce qui a trait au revenu d'emploi, parmi les RMR examinées dans le cadre de cette étude, Montréal est (à l'exception de Sherbrooke) la région qui offre le revenu d'emploi moyen le moins élevé à ses immigrants. L'écart qui existe au sein de la plus grande métropole de la province se fait davantage ressentir entre les immigrants et les non immigrants, ce qui indique clairement que les inégalités ne sont pas plus prononcées dans les régions.

Immigrants recherchés : les questions liées à l'emploi et à la destination des immigrants de Montréal et du Québec

JACK JEDWAB
Association d'études canadiennes

Le Québec a besoin de l'immigration. Les élus et les leaders d'opinion le répètent depuis près de vingt ans, après avoir constaté les problèmes démographiques auxquels se heurte la province. La baisse du taux de natalité a fait en sorte que les immigrants sont devenus la principale source de croissance démographique de la province. Et bien qu'une majorité de Québécois soient en faveur de l'accueil d'un plus grand nombre d'immigrants, plusieurs d'entre eux aimeraient que les nouveaux arrivants s'établissent davantage à l'extérieur de Montréal. Au cours des deux dernières décennies, la « régionalisation » de l'immigration a obtenu des résultats quelque peu mitigés au Québec.

Il est arrivé très souvent que des immigrants qui s'étaient établis hors de Montréal, dans le reste du Québec (RDQ), finissent par déménager à Montréal ou dans une autre partie du pays. Des efforts ont été déployés dans le but de trouver des moyens qui contribueraient à la rétention des immigrants par le RDQ. Ces efforts ont surtout porté sur la création de conditions économiques régionales susceptibles d'aider les immigrants à obtenir un emploi

correspondant à leurs attentes. Des analystes (dont l'auteur de cet article) ont maintes fois affirmé que la deuxième migration vers Montréal en provenance du RDQ découlait de la difficulté à trouver un emploi adéquat au début de la période d'établissement.

Montréal, tout comme Toronto et Vancouver, continue d'attirer la plupart des immigrants du pays. Comme l'illustre le Tableau 1, près des trois quarts des nouveaux arrivants au Québec prévoient de prime abord s'établir à Montréal.

Selon l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada (ELIC), les immigrants ont tendance à s'établir à l'endroit indiqué comme destination choisie. De fait, environ les trois quarts des immigrants sondés en 2002 ont fini par s'établir à l'endroit de destination déclaré. Quant aux autres, ils se sont établis dans un autre endroit que celui où ils avaient prévu s'établir au départ. Bien qu'une part de ces immigrants (le quart) prévoyait à l'origine s'établir dans une région métropolitaine de plus petite taille, la plupart ont fini par s'établir dans l'un des trois plus grands centres urbains du pays.

Dans l'ensemble, les immigrants ont cité deux grandes raisons pour justifier leur choix d'une région métropolitaine de recensement (RMR). La majorité d'entre eux ont invoqué le fait que leur époux, leur partenaire ou un autre membre de leur famille vivait déjà dans la région où ils avaient décidé de s'établir. Il s'avère que les trois quarts des immigrants sondés ont dit avoir de la parenté ou des amis dans la région où ils ont choisi de s'établir. La deuxième raison la plus importante quant au choix de la destination était la possibilité d'y obtenir un emploi, qui a été invoquée par 14 % des immigrants. Enfin, près de 5 % des immigrants ont pris leur décision en se fondant sur la possibilité de poursuivre des études dans le domaine de leur choix, tandis que 5 % se sont fondés sur des critères relatifs au style de vie et 4 % se sont fondés sur la possibilité de trouver un logement correspondant à leurs attentes.

Également selon l'ELIC, les raisons ayant motivé l'établissement dans différentes régions du pays n'étaient pas les mêmes pour les diverses catégories d'immigrants. Par exemple, puisque les immigrants de la catégorie du regroupement familial sont venus s'établir au Canada dans le but d'y rejoindre des membres de leur famille, plus de 90 % d'entre eux ont choisi leur destination en fonction de l'endroit de résidence de leur époux, de leur partenaire ou des membres de leur famille. La même tendance peut être observée chez les réfugiés.

Dans les plus grandes RMR, les membres de la catégorie de l'immigration économique ont indiqué avoir accordé autant d'importance à la famille et aux amis qu'aux possibilités d'emploi au moment de choisir l'endroit où ils s'établiraient. Près de 25 % des demandeurs principaux de la catégorie de l'immigration économique ont choisi leur lieu de résidence parce qu'ils avaient des amis qui vivaient non loin. En outre, 18 % des immigrants de cette

catégorie se sont établis dans une région donnée afin de rejoindre des membres de leur famille qui y résidaient déjà, tandis que 22 % des immigrants de cette catégorie ont mentionné un emploi ou les possibilités d'emploi comme la principale raison justifiant leur lieu d'établissement.

Les raisons liées à l'emploi étaient particulièrement importantes pour les demandeurs principaux de la catégorie de l'immigration économique ayant choisi de s'établir dans des régions métropolitaines de plus petite taille ou à l'extérieur d'une RMR. Le tiers de ces immigrants ont mentionné l'emploi comme la principale raison les ayant amenés à déménager dans une plus petite ville. En comparaison, près d'un de ces nouveaux immigrants sur cinq a choisi de s'établir dans une plus petite ville pour y rejoindre un époux, un partenaire ou des membres de sa famille.

Ce sont là des résultats significatifs pour Citoyennement et Immigration Canada qui estimait jusqu'alors que les conditions économiques avaient préséance sur tous les autres facteurs liés au processus d'intégration. Les chercheurs devraient dorénavant porter davantage attention à la famille et au réseau de soutien étendu auquel ont accès les nouveaux arrivants. Il est évident que la famille et la communauté ont de tout temps joué un rôle déterminant dans l'intégration des immigrants, mais on les percevait parfois comme des obstacles à l'intégration sociale.

L'ELIC demeure un outil très précieux pour ce qui est de l'obtention de données relatives à l'intégration des immigrants. Il se peut cependant qu'on fasse fausse route en demandant aux nouveaux arrivants d'évaluer l'importance accordée à la famille par rapport à l'importance accordée à l'emploi quand vient le moment de choisir une destination. Le fait de demander aux répondants de choisir la famille

TABLEAU 1

Immigrants admis au Québec, par région de destination prévue, 2001-2005

	2001	2002	2003	2004	2005
Montréal	30 698	30 508	29 948	33 174	32 134 (74,1)
Québec	1 831	1 361	1 674	2 081	1 983 (4,6)
Estrie (Sherbrooke)	834	682	945	938	851 (2,0)
Mauricie (Trois Rivières)	201	171	322	291	275 (0,6)
Total	37 629	39 583	37 537	44 246	43 373

Source : Nicole Turcotte, *Tableaux sur l'immigration au Québec – Données préliminaires pour 2005*, Direction de la recherche et de l'analyse prospective, ministère de l'Immigration et des Communautés culturelles, gouvernement du Québec.

au détriment de l'emploi – ou l'emploi au détriment de la famille – pourrait avoir pour effet d'occulter l'importance réelle de chacun des deux facteurs en ce qui a trait à l'intégration.

Par conséquent, l'indicateur le plus exact de l'importance des conditions économiques par rapport aux autres facteurs influençant le choix de la destination pourrait être obtenu en comparant les résultats en matière d'emploi des immigrants établis dans différentes villes. En effet, si les conditions économiques d'un groupe donné d'immigrants sont semblables à

l'intérieur et à l'extérieur des trois plus grandes régions métropolitaines, alors on pourrait supposer, sans avoir trop peur de se tromper, que d'autres facteurs exercent une influence sur le choix du lieu d'établissement.

Prenons par exemple le cas d'un certain nombre de petites RMR du Québec qui ont vu un plusieurs de leurs immigrants quitter la région pour aller s'établir à Montréal. Il est vrai que par le passé, les conditions économiques au sein de la métropole étaient meilleures que dans le reste de la province, ce qui a incité un grand nombre

TABEAU 2

Taux de chômage chez les immigrants, les non immigrants ainsi que chez des groupes ciblés dans certaines RMR du Québec, 2001

	Chicoutimi Jonquière	Québec	Sherbrooke	Trois-Rivières	Montréal
Total	12,4	6,9	6,9	9,2	7,5
Population non immigrante	12,4	6,8	6,7	9,1	6,2
Population immigrante	12,3	11,3	10,5	12,8	12,0
Personnes nées en Europe	10,0	8,7	8,3	11,0	7,7
Personnes nées en Afrique	18,8	21,7	22,2	16,0	17,9
Personnes nées en Asie	8,7	10,0	9,1	13,0	13,1

Source : Statistique Canada, Recensement de 2001.

TABEAU 3

Revenu d'emploi moyen en dollars pour les immigrants, les non immigrants et les membres de groupes ciblés dans des RMR sélectionnées du Québec, 2001.

	Chicoutimi Jonquière	Québec	Sherbrooke	Trois-Rivières	Montréal
Total	41 154 \$	39 533 \$	36 055 \$	38 472 \$	41 792 \$
Population non immigrante	41 105 \$	39 453 \$	36 030 \$	38 438 \$	42 632 \$
Population immigrante	49 095 \$	42 545 \$	36 864 \$	41 724 \$	37 826 \$
Personnes nées en Europe	44 093 \$	44 993 \$	39 717 \$	40 024 \$	42 218 \$
Personnes nées en Afrique	Non indiqué	41 461 \$	51 500 \$	Non indiqué	43 648 \$
Personnes nées en Asie	Non indiqué	37 615 \$	29 423 \$	Non indiqué	33 544 \$

Source : Statistique Canada, Recensement de 2001.

TABEAU 4

Fréquence des unités à faible revenu en 2000 – pourcentage dans les RMR sélectionnées du Québec chez les immigrants, les non immigrants et les groupes ciblés, 2001

	Chicoutimi Jonquière	Québec	Sherbrooke	Trois-Rivières	Montréal
Total	12,3	13,1	12,6	13,9	17,6
Population non immigrante	12,3	12,6	11,5	13,8	14,6
Population immigrante	13,5	26,3	31,2	20,6	29,0
Personnes nées en Europe	5,6	22,7	25,5	19,5	17,4
Personnes nées en Afrique	17,5	40,4	45,8	25,9	35,6
Personnes nées en Asie	Non indiqué	26,3	41,0	22,8	38,2

Source : Statistique Canada, Recensement de 2001.

TABLEAU 5

Pourcentage de personnes, par groupe ethnoculturel sélectionné, faisant état d'un fort sentiment d'attachement à une ville ou à un groupe ethnoculturel, 2002
(pourcentage combiné atteignant 4 et 5 sur une échelle de 5 points)

	Appartenance à la ville	Appartenance au groupe ethnique
Canadiens	50,1	35,8
Italiens	60,5	55,5
Africains	48,0	60,0
Ressortissants des Indes orientales et de l'Asie du Sud	59,6	74,1
Chinois	54,2	59,0
Philippins	66,9	81,5

Source : Enquête sur la diversité ethnique, Statistique Canada et ministère du Patrimoine canadien, 2002.

d'immigrants à déménager à Montréal. Or, il est plutôt surprenant de constater que, d'après les données présentées ici, les immigrants qui se sont établis dans d'autres régions de la province sont parfois prêts à déménager à Montréal même si cela signifie qu'ils seront désavantagés sur le plan économique.

Comme le démontre le Tableau 2, le taux de chômage en 2001 était à peu de choses près le même chez les immigrants de Montréal que pour ceux de Québec, de Sherbrooke et de Trois Rivières. En fait, l'écart entre le taux de chômage des immigrants et des non immigrants de Montréal était plus grand que dans les autres RMR.

En ce qui a trait au revenu d'emploi, parmi les RMR examinées dans le cadre de cette étude, Montréal est (à l'exception de Sherbrooke) la région qui offre le revenu d'emploi moyen le moins élevé à ses immigrants. Une fois encore, l'écart qui existe au sein de la plus grande métropole de la province se fait davantage ressentir entre les immigrants et les non immigrants, ce qui indique clairement que les inégalités ne sont pas plus prononcées dans les régions.

En ce qui a trait à la dépendance économique, telle que déterminée au moyen de la prévalence des unités à faible revenu, il n'y a, encore une fois, qu'à Sherbrooke où la situation des immigrants s'avérait pire qu'à Montréal. L'écart entre les immigrants et les non immigrants pour ce qui est du faible revenu était assez semblable d'une région à l'autre, à l'exception des régions de Chicoutimi Jonquière et de Trois Rivières.

Le sentiment d'appartenance à la communauté est plus important que l'attachement à la ville

L'Enquête sur la diversité ethnique réalisée par Statistique Canada et par le ministère du Patrimoine canadien en 2002 fournit d'autres données appuyant la notion que la famille et le sentiment d'appartenance à la communauté pourraient être des facteurs plus importants qu'on ne le croit pour ce qui est du choix d'une destination. En effet, le sentiment d'appartenance à un groupe ethnique est plus fort que l'attachement à la nouvelle ville de résidence pour la plupart des membres de communautés ethniques nouvellement arrivés au pays. Bien que cette conclusion puisse aller de soi, elle n'en est pas moins indicatrice de la nécessité d'examiner le rôle du sentiment d'appartenance à la communauté ethnique au cours du processus d'établissement et de le considérer comme complémentaire au processus d'adaptation plutôt que comme incompatible avec l'intégration.

Conclusion

Les programmes qui cherchent à diriger les immigrants vers de plus petits centres urbains sont confrontés à une problématique particulière, soit l'absence de communautés dans lesquelles les immigrants peuvent s'engager de façon significative. En effet, bien qu'il s'agisse rarement d'un facteur quantifié par les analystes qui étudient les phénomènes de l'établissement et de l'intégration des immigrants, le sentiment d'appartenance à la communauté joue un rôle fondamental dans le processus d'adaptation. C'est ce sentiment d'appartenance, de concert avec les conditions économiques et les possibilités d'emploi, qui attire les immigrants vers les villes ou qui les motive à quitter les plus petits centres urbains. Ce désir de connexion au sein de la communauté, que vivent les nouveaux arrivants pendant le processus d'intégration, doit faire l'objet d'un examen plus approfondi si l'on souhaite que les politiques en matière de régionalisation soient mises en œuvre avec succès.

Le développement économique devient donc un enjeu déterminant dans le cadre de toute politique de répartition des immigrants. L'intégration réussie des immigrants sikhs dans la région de Squamish est en partie attribuable au fait que les possibilités d'emploi n'ont pas seulement offert une sécurité économique, mais ont également assuré une acceptation accrue de la collectivité et une intégration active au sein du milieu de travail.

Immigration régionale et répartition : leçons tirées des centres urbains de petite et de moyenne taille en Colombie-Britannique*

MARGARET WALTON-ROBERTS

Wilfrid Laurier University

Les représentants gouvernementaux ont fait part de leur préoccupation quant à la durabilité de la concentration des immigrants dans les trois plus grandes villes canadiennes. La répartition géographique s'avère une solution de rechange à la concentration dans les métropoles. Le présent document énonce certains résultats préliminaires d'une recherche sur l'établissement des immigrants à Squamish et à Kelowna, deux collectivités britanno-colombiennes qui ne sont pas considérées d'emblée comme de grandes zones d'établissement des immigrants.

Les deux sites de recherche sont situés à l'extérieur du District régional de Vancouver et leur population est composée à moins de 20 % d'immigrants. Les cinq principaux groupes de personnes nées à l'étranger, dans chacune de ces collectivités, sont formés, entre autres,

d'immigrants d'origine britannique, allemande et indienne. Le Tableau 1 illustre la composition immigrante et de minorité visible de chacun des endroits examinés, par rapport à la composition immigrante et de minorité visible de la région métropolitaine de recensement de Vancouver (RMRV) ainsi que de la Colombie-Britannique dans son ensemble (à l'exception de la RMRV). Pour ce qui est de la population immigrante et de minorité visible, la collectivité de Kelowna ressemble davantage à celle de la province dans son ensemble (à l'exception de la RMRV). Fait intéressant, le profil démographique de la collectivité de Squamish est davantage similaire à celui de Vancouver qu'à celui de la Colombie-Britannique dans son ensemble (à l'exception de la RMRV).

Deux types d'entrevues ont été menées dans chacune des collectivités. Des groupes de discussion ont été tenus avec des immigrants, c'est-à-dire des Européens dont la langue maternelle n'est pas l'anglais (la plupart d'origine allemande/suisse) et des non-Européens (d'origine asiatique ou sud-américaine), dans le but d'examiner le rôle que jouent les facteurs « compétence linguistique » et « minorité visible » lors de l'établissement. Dix-sept entrevues semi-structurées ont également été

* Cette recherche a bénéficié de l'appui financier du Centre d'excellence de Vancouver pour la recherche en immigration et en intégration dans les métropoles. Une version préliminaire de cet article est parue dans *The International Settlement Canada Research Resource Division for Refugees Newsletter* (septembre 2003), tandis qu'une version plus détaillée peut être trouvée dans *Études ethniques canadiennes / Canadian Ethnic Studies*, vol. 37, n° 3 (2005), p. 12-34.

TABLEAU 1

Caractéristiques des populations sélectionnées de Squamish, de Kelowna, de la RMRV et de la Colombie-Britannique dans son ensemble (à l'exception de la RMRV), en 2001

Lieu	RMRV	C.-B. (à l'exception de la RMRV)	Squamish	Kelowna
Population	1 986 965	1 920 773	14 247	147 739
Immigrants (% pop. totale)	37,5	14,0	19,2	13,6
% d'immigrants arrivés avant 1991	56,0	83,1	70,8	84,0
Minorité visible (% pop. totale)	36,8	5,7	16,8	3,8

Source : Statistique Canada, données du Recensement de 2001.

menées avec des représentants municipaux et des dirigeants communautaires des deux collectivités afin d'examiner le rôle que jouent les collectivités locales dans l'attraction et la rétention des immigrants.

Squamish

Située entre Vancouver et Whistler, la municipalité de Squamish fait partie du couloir « Sea to Sky », qui comprend les zones distinctes de Whistler, une station touristique quatre-saisons, et de Pemberton. Squamish est une collectivité tributaire de l'industrie primaire qui lutte pour faire face à la restructuration économique. La diversification économique n'a pas été de tout repos et l'hétérogénéité sociale de cette collectivité de taille relativement petite rend complexe la planification du développement économique (Reed et Gill, 1997). Les immigrants d'origine indienne forment le plus grand groupe d'immigrants au sein de la collectivité de Squamish, soit 36,1 % de tous les immigrants, suivis de ceux du Royaume-Uni (17,7 %) et de l'Allemagne (7,3 %).

Les premiers immigrants indiens sont arrivés à Squamish en 1962, alors que la scierie Canadian Collieres Sawmill (maintenant Interfor) s'y est implantée après avoir opéré sur l'île de Vancouver, et que certains anciens employés indiens (la plupart des sikhs du Panjab) ont décidé de s'y établir. Dans les années 1970, la plupart des Indo-Canadiens de Squamish travaillaient à la scierie. Toutefois, certains d'entre eux ont trouvé un emploi au sein de la B.C. Rail, tandis que d'autres se sont réorientés vers les secteurs du commerce de détail et des services¹. Au cours des années 1990, avec le développement de Whistler, de nombreux Indo-Canadiens ont commencé à travailler dans le secteur des services d'accueil.

¹ Information fournie par J. S. Biln, « A Brief History of South Asian Peoples in the Squamish Valley ».

Aujourd'hui, Whistler est un important employeur pour la population de Squamish.

Kelowna

Kelowna fait partie du District régional du centre de l'Okanagan, qui a connu une croissance démographique de 8,2 % entre 1996 et 2001, et est la troisième région urbaine en importance en Colombie-Britannique. Traditionnellement reconnue pour son agriculture, l'Okanagan compte également plus de 40 vignobles. Depuis peu, elle accueille également un certain nombre d'entreprises de haute technologie, ce qui a convaincu la Commission locale sur les questions économiques et le développement de faire la promotion de la région en la présentant comme la « Silicon Vineyard ». Une étude indépendante menée par KPMG (2002) sur les coûts comparatifs des entreprises à l'échelle internationale a classé Kelowna au premier rang de la région du Pacifique en Amérique du Nord. Kelowna est également reconnue comme une collectivité de retraités, et l'économie s'en ressent avec une croissance du secteur des services. Selon les données du Recensement de 2001 mené par Statistique Canada, la majorité des personnes nées à l'étranger étaient originaires du Royaume-Uni (21 % de tous les immigrants), de l'Allemagne (13 %), des États-Unis (13,4 %) ainsi que de la Pologne (5 %) et de l'Inde (5 %).

Observations préliminaires

Entrevues avec les représentants municipaux et les prestataires de services

Les entrevues menées auprès des représentants municipaux de Squamish et de Kelowna révèlent que, mis à part les services généraux offerts à tous les résidents, les administrations municipales ne contribuent pas activement à attirer des immigrants, à les convaincre de rester ou à leur offrir des services. Dans les deux municipalités, des

Il existe dans le cas de la Colombie-Britannique une contradiction entre l'intention du gouvernement fédéral en matière de répartition des immigrants dans les collectivités de plus petite taille et les mesures prises par le gouvernement provincial, soit de diminuer les services aux régions à l'extérieur des grands centres urbains dans le domaine de la santé, de l'éducation, juridique et autres.

employés polyglottes offrent des services officiels de traduction, mais aucun programme de traduction des documents municipaux n'a été mis en place. Pour ce qui est de l'embauche des immigrants, certaines activités à l'intention des médecins et des investisseurs du secteur des affaires ont été entreprises dans la région de Kelowna.

En ce qui concerne les relations intergouvernementales, les deux municipalités ont souligné le fait que la délégation générale des responsabilités de la part de la province s'est traduite par plusieurs difficultés. À Squamish, le coordonnateur des services aux victimes a indiqué que la fermeture du palais de justice a eu des effets particulièrement néfastes dans les cas de violence familiale puisque les services locaux à l'intention des victimes sont restreints (en 2001, environ le quart des dossiers d'aide aux victimes découlaient de conflits familiaux et de la violence conjugale, et le directeur du programme a laissé entendre qu'entre 20 et 30 % de ces cas concernaient des femmes immigrantes). Pour ce qui est de l'aide aux femmes immigrantes, Squamish héberge le seul centre d'information pour femmes sur le territoire du couloir Sea to Sky, et les femmes immigrantes forment une bonne partie de la clientèle de ce centre. La décision du gouvernement provincial de couper, d'ici 2004, le financement de base de 2 millions \$ répartis entre tous les centres d'information pour femmes de la Colombie-Britannique forcera ces centres à chercher d'autres modes de financement (Friends of Women and Children in B.C., 2002a).

La préoccupation des administrations municipales à l'égard de la délégation des responsabilités de la part de la province, particulièrement en ce qui a trait aux services aux immigrants, est compréhensible. En raison de la diminution du nombre d'immigrants s'établissant dans la province, les transferts du gouvernement fédéral dans le cadre de l'entente de réaménagement concernant l'établissement ont été réduits de 3,8 millions \$ en 2000-2001, et le financement devrait être réduit à nouveau de 2,8 millions \$ en 2002-2003. Ces coupures

s'ajoutent à une compression générale de 15 % du financement aux prestataires de services aux immigrants de la Colombie-Britannique (United Way of the Lower Mainland, 2002).

Groupes de discussion formés d'immigrants

Les questions posées dans le cadre des groupes de discussion portaient sur les facteurs influençant les processus décisionnels au sujet du lieu d'établissement, comme le logement, l'emploi, les possibilités économiques et la présence d'une collectivité dont la population est composée de plusieurs ethnies. C'est sans surprise que l'on a constaté que les décisions relatives à l'établissement sont influencées par l'emploi et les liens familiaux. Dans les deux collectivités, les groupes de discussion formés d'immigrants ont souligné l'importance de la réunification familiale. Les données recueillies dans le cadre de ces groupes de discussion révèlent que les parents et les grands-parents participent à l'éducation des enfants et qu'ils sont des éléments essentiels à la participation accrue des femmes au sein de la population active. Cette constatation fut particulièrement évidente à Squamish, où les possibilités d'emploi dans la station touristique de Whistler ont fait en sorte que les travailleurs du secteur tertiaire sont recherchés à longueur d'année. Un certain nombre d'immigrants d'origine allemande/suisse interrogés à Squamish avaient récemment été admis et ont indiqué qu'ils avaient choisi de s'établir dans cette région *principalement* en raison du style de vie, notamment l'accès à la nature, mais aussi des possibilités d'emploi temporaire découlant de la proximité de Whistler.

À Kelowna, la même combinaison travail/liens familiaux influence les décisions en matière d'établissement. Au cours des années 1950, plusieurs immigrants allemands sont arrivés dans la région et ont travaillé dans les vergers avec des membres de leur famille qui s'étaient établis dans la région avant eux. Les immigrants admis plus récemment ont indiqué qu'ils avaient choisi de s'établir à Kelowna pour éviter le chaos

des grandes villes. Les possibilités d'emploi semblaient toutefois moins nombreuses et certains ont parlé du fait qu'il était difficile de se trouver un emploi et d'établir une clientèle pour appuyer les petites entreprises.

En ce qui a trait à la prestation de services gouvernementaux, la plupart des immigrants n'avaient aucune préoccupation précise ni eu d'expériences particulières à cet égard, et leurs inquiétudes générales étaient les mêmes que celles de l'ensemble de la population. Personne n'a indiqué se sentir isolé ou marginalisé par rapport au reste de la collectivité, ni s'être vu refuser un service. Il a cependant été question du rôle que jouent les groupes d'immigrants et communautaires pour diriger les immigrants vers les services locaux. À Squamish, plusieurs répondants ont parlé du niveau de confort relativement à l'utilisation des services (comme le centre de loisirs ou la bibliothèque), mais certaines personnes du groupe de discussion formé de non-Européens ont admis que leur recours aux services était limité. Tant à Squamish qu'à Kelowna, certaines questions ont été soulevées au sujet des logements abordables. Les deux collectivités se préoccupaient de l'accès à des logements abordables et adéquats.

Les principales inquiétudes générales liées à l'immigration étaient la reconnaissance professionnelle et la langue. Les groupes d'immigrants européens et non européens ont indiqué que la seule marginalisation qu'ils ont vécue au Canada était liée à la dévaluation de leurs qualifications et de leurs titres de compétence. Peu importe le lieu d'établissement des immigrants, leur ascension vers l'intégration (tant économique que sociale) est plus périlleuse lorsque leurs titres de compétence ne sont pas reconnus. Plusieurs personnes, particulièrement les immigrants européens, ont également précisé qu'ils avaient un grand besoin de cours de langue (qui n'étaient pas offerts à Squamish, où il n'y avait ni prestataire de services aux immigrants, ni possibilité de suivre des cours de langue). À Kelowna, le Centre multiculturel offrait des séances d'aide générale à l'établissement ainsi que des cours de langue, mais depuis la réalisation de la présente recherche, deux nouveaux organismes ont été sélectionnés par le gouvernement provincial afin d'offrir ces services. Ces préoccupations ont eu pour écho les nombreuses allégations faites par d'autres au sujet de la nécessité de régler les questions de reconnaissance professionnelle et de formation linguistique

pour les immigrants. Peu importe l'endroit où le gouvernement fédéral souhaiterait que des immigrants s'établissent, ces questions seront toujours au cœur du débat sur l'immigration.

Conclusions

À cette étape de la recherche, il est possible de présenter certaines conclusions préliminaires, mais évidentes. Tout d'abord, dans les deux cas, les administrations municipales jouent un rôle presque inexistant dans le recrutement des immigrants. Les problèmes communautaires globaux auxquels les municipalités sont confrontées et les besoins auxquels elles doivent répondre sont également pertinents pour convaincre les immigrants de rester au sein de ces collectivités. À Squamish, la complétude de l'infrastructure institutionnelle de la communauté sikhe était remarquable; toutefois, nous avons noté la nécessité d'avoir des prestataires de services davantage indépendants, particulièrement pour les femmes. Les principaux problèmes ayant des répercussions sur l'établissement des immigrants étaient de compétence provinciale, comme la formation linguistique, ou avaient un caractère universel et fort complexe, comme la reconnaissance professionnelle. Ces problèmes soulignent l'importance que revêt l'élaboration de plans d'intégration et de coopération dans le cadre de tout type d'initiative de répartition des immigrants.

Ensuite, le contexte économique préexistant est un déterminant crucial pour attirer des immigrants dans une région et les convaincre d'y rester. Il s'agit d'une constatation évidente qui a déjà été faite (Citoyenneté et Immigration Canada, 2001). Le développement économique devient donc un enjeu déterminant dans le cadre de *toute politique* de répartition des immigrants. L'intégration réussie des immigrants sikhs dans la région de Squamish est en partie attribuable au fait que les possibilités d'emploi n'ont pas seulement offert une sécurité économique, mais ont également assuré une acceptation accrue de la collectivité et une intégration active au sein du milieu de travail. À Kelowna, l'agriculture a été la principale source d'emploi pour les immigrants. Cependant, au fur et à mesure que de nouveaux immigrants arrivent, ils se butent à un marché du travail plus restreint. La seule pénurie de main-d'œuvre pouvant être anticipée à Kelowna concerne les métiers spécialisés, une catégorie professionnelle que les critères actuels pour les immigrants indépendants ne favorisent pas.

Enfin, bien que la situation démographique du Canada constitue une raison majeure pour attirer de nouveaux immigrants dans les régions, elle détermine également les besoins économiques des collectivités. De nombreuses petites collectivités de l'arrière-pays sont de moins en moins tributaires des ressources naturelles. Alors que l'âge moyen dans les collectivités et la situation démographique de ces dernières ressemblent de plus en plus à ceux des collectivités de retraités (comme Kelowna), l'économie s'oriente davantage sur les services aux personnes, en particulier les soins de santé. Cette réalité influe sur les besoins de main-d'œuvre et les possibilités d'emploi dans ces régions. Les travailleurs de la santé et la main-d'œuvre qualifiée se font de plus en plus rares. Cela suppose des contrôles de sélection resserrés à l'échelle provinciale ou même municipale, et une coopération active entre tous les ordres de gouvernement. Ce qui nous amène à notre dernier point, les relations intergouvernementales. Selon nos conclusions préliminaires, il existe dans le cas de la Colombie-Britannique une contradiction entre l'intention du gouvernement fédéral en matière de répartition des immigrants dans les collectivités de plus petite taille et les mesures prises par le gouvernement provincial, soit de diminuer les services aux régions à l'extérieur des grands centres urbains dans le domaine de la santé, de l'éducation, juridique et autres (Friends of Women and Children in B.C., 2002b). Ces compressions dans les services généraux et la réduction des fonds pour l'établissement des immigrants entraînent une diminution du soutien à l'intégration des immigrants dans les collectivités rurales et du Nord de la Colombie-Britannique. Les plans du gouvernement fédéral en matière de répartition des immigrants ne peuvent se réaliser dans un contexte politique provincial où l'on retranche des services offerts à l'extérieur des grands centres urbains.

Références

- CANADA. CITOYENNETÉ ET IMMIGRATION CANADA. (2001). *Vers une répartition géographique mieux équilibrée des immigrants*. <http://www.cic.gc.ca/francais/pdf/recherche-stats/geographique.pdf>.
- FRIENDS OF WOMEN AND CHILDREN IN B.C. (2002a). *Report Card, May 15, 2002*. <http://www.wmst.ubc.ca/FWCBCMay02.pdf>.
- . (2002b). *Report Card, September 15, 2002*. <http://www.wmst.ubc.ca/FWCBCSep02.pdf>.
- KPMG. (2002). *Competitive Alternatives: Comparing Costs in North America, Europe and Japan*.
- REED, M., et A. GILL. (1997). *Community Economic Development in a Rapid Growth Setting: A Case Study of Squamish, B.C.*, dans T. Barnes et R. Hayter, « Western Geographical Series 33: Troubles in The Rainforest », p. 263-285.
- UNITED WAY OF THE LOWER MAINLAND. (2002). *Background Paper on the Sea to Sky Corridor*.
- WALTON-ROBERTS, M. (2005). "Regional Immigration and Dispersal: Lessons from Small- and Medium-sized Urban Centres in British Columbia," *Études ethniques canadiennes / Canadian Ethnic Studies*, vol. 37, n° 3, p. 12-34.

Le Canada, et Calgary en particulier, est un chef de file pour ce qui est d'aider les immigrants à réaliser l'objectif fondamental de s'adapter à la vie dans leur nouveau pays, mais au-delà des enjeux liés à l'établissement initial, les systèmes de soutien officiels et les stratégies communautaires en place pour favoriser une intégration sociale approfondie sont bien limités.

Appel à l'action : pour ouvrir la voie à une intégration efficace des immigrants

JILLIAN DOWDING
University of Calgary

FARINAZ RAZI
Calgary Catholic Immigration Society

Innovation in Integration (l'innovation en matière d'immigration), initiative multipartite, a été lancée en décembre 2003 à l'invitation du très honorable Joe Clark et de M. Fariborz Birjandian, directeur général de la Calgary Catholic Immigration Society (CCIS).

Au cours de la première étape de l'initiative, plus d'une trentaine d'organismes locaux et régionaux et d'institutions publiques ainsi que des personnes intéressées se sont réunis à Calgary en vue de créer un comité directeur ayant pour mandat d'organiser une tribune qui permettrait aux divers intervenants de mieux comprendre la notion d'intégration des nouveaux arrivants et, au bout du compte, de trouver des solutions à l'égard de cet enjeu de taille. Les principales préoccupations du comité directeur dans le cadre de cette initiative sont les suivantes :

- L'incompréhension générale de la société en ce qui concerne l'intégration des immigrants;
- L'importance de l'intégration des immigrants pour l'ensemble de la collectivité;
- Les enjeux, les défis, les responsabilités et les possibilités, dans l'immédiat et dans le futur.

Un symposium d'une journée a eu lieu le 27 mai 2004 à Calgary dans le but d'amorcer – entre les principaux spécialistes et les nouveaux protagonistes dans le domaine de l'intégration – un dialogue axé sur des solutions. Dans le cadre de la deuxième étape de l'initiative, les résultats du symposium ont été publiés dans un rapport intitulé *A Call to Action: Leading the Way to Successful Immigrant Integration* (Appel à l'action : pour ouvrir la voie à une intégration efficace des immigrants), puis ils ont été rendus publics au Epcor Centre for Performing Arts le 10 juin 2005.

L'initiative en est actuellement à la troisième phase. Le comité directeur rencontre les principaux intervenants afin de présenter les conclusions du rapport *A Call to Action* et de déterminer quelles mesures la collectivité, les organismes et les particuliers peuvent prendre pour promouvoir l'intégration positive et soutenue des nouveaux arrivants.

Le présent résumé met en relief les recommandations issues du symposium, ainsi que quelques informations et statistiques sur les enjeux en question. Pour télécharger la version intégrale du rapport ou pour obtenir plus

de renseignements sur le symposium, y compris sur les programmes et les participants, veuillez consulter le site Web www.ccis-integration.ca.

Résumé des recommandations propres à chaque secteur

Le rapport *A Call for Action* est un document évolutif qui met l'accent sur l'importance de l'intégration sur le plan pratique. Il s'agit d'un résumé et d'une analyse des idées, recommandations et concepts clés abordés par les participants, et il est fondé sur un dialogue inclusif, axé sur les solutions. Il présente les éléments clés de l'intégration et les indicateurs qui permettent d'en mesurer l'efficacité, et il s'assortit de recommandations fondées sur le bon sens et relatives aux politiques et pratiques dans six secteurs stratégiques : participation civique, éducation, emploi, gouvernement, santé et justice. L'intégration suppose des efforts des deux côtés, certes, mais les recommandations formulées tout au long du présent document partent du principe selon lequel les institutions et les systèmes qui existent au sein de la société canadienne doivent prendre des mesures pour promouvoir l'intégration saine et soutenue des nouveaux arrivants.

Tous les nouveaux arrivants au Canada traversent un long et souvent douloureux processus d'établissement et d'adaptation à leur nouveau foyer et à leur nouvelle collectivité. Le processus d'établissement comprend une série de mesures dont les résultats à court terme sont bien tangibles, comme trouver un logement, se familiariser avec le nouvel environnement, satisfaire à des besoins fondamentaux comme l'établissement d'un compte bancaire, et déterminer comment et où accéder aux soins de santé et aux services d'éducation et d'emploi favorisant une subsistance adéquate. Heureusement, le Canada, et Calgary en particulier, est un chef de file pour ce qui est d'aider les immigrants à réaliser l'objectif fondamental de s'adapter à la vie dans leur nouveau pays, *mais au-delà des enjeux liés à l'établissement initial, les systèmes de soutien officiels et les stratégies communautaires en place pour favoriser une intégration sociale approfondie sont bien limités*. L'intégration est perçue comme une adaptation mentale et émotive à un nouvel environnement, et l'intégration ne saurait être considérée comme complète que

lorsqu'une personne se sent aussi valorisée que les autres. Le présent document résume l'analyse et les recommandations clés à l'égard de chaque secteur.

Participation civique

Les nouveaux arrivants mettent en moyenne cinq ans pour devenir citoyens canadiens lorsqu'ils présentent une demande après trois ans de résidence. Ainsi, avec un délai d'attente d'environ deux ans, on empêche les nouveaux arrivants de prendre part à l'activité politique à titre d'électeur ou d'élu. De façon générale, les nouveaux arrivants se sentent exclus de la société canadienne dans son ensemble. Ils ont l'impression qu'une « barrière invisible » les empêche de jouir d'une participation pleine et entière à la vie en société. Les préjugés culturels et le racisme, souvent réels et parfois perçus, constituent un obstacle considérable, et on a l'impression que les immigrants n'assurent pas une participation *fructueuse*.

Pour corriger la situation, la participation pleine et entière à la vie en société doit être motivée par la perception selon laquelle elle s'assortit de résultats tangibles et d'avantages réciproques. Cela veut dire que l'immigrant et l'ensemble de la société comprennent qu'il est à l'avantage de tout le monde de veiller à ce que *tous* les membres de la société puissent participer de façon pleine et entière.

Recommandations relatives à ce secteur

Il faut **redéfinir le processus et la notion de « participation »** de sorte à mieux tenir compte de la nature changeante des collectivités. Cette redéfinition suppose qu'on prenne les mesures pour encourager les nouveaux arrivants à prendre part à des activités communautaires qui leur procurent des avantages directs, à leur famille ou à eux-mêmes. En effet, la participation civique va bien au-delà de l'activité politique, et, de fait, la participation à l'activité politique est bien souvent le résultat à long terme d'autres formes de participation civique.

La participation civique naît à l'échelon du bénévolat et au sein d'organismes locaux plus modestes, comme ceux qui sont mentionnés plus haut. On devrait donc offrir aux nouveaux arrivants **de l'information et de la formation sur le bénévolat** afin de faciliter leur participation au sein d'organismes communautaires plus importants. Qui plus est, il est essentiel **d'informer les nouveaux Canadiens de la**

nature et du fonctionnement du système politique canadien, et de prendre des mesures pour faciliter leur participation à tous les niveaux du processus politique. À cette fin, on pourrait revoir les critères d'admissibilité à voter à l'occasion d'élections, afin d'attribuer plus rapidement le droit de vote aux nouveaux arrivants qui s'établissent au sein de la collectivité.

Indicateurs du succès de l'intégration dans la vie civique

- **Participation au sein de partis politiques :** Il y a tout un débat autour de l'activité politique des nouveaux arrivants et des minorités aux échelons municipal, provincial et fédéral. Certains experts croient que, de façon générale, les personnes issues de groupes habituellement marginalisés jouissent d'un accès accru aux charges électives à l'échelon municipal, où les coûts assumés par les candidats sont généralement plus bas, et où la structure des partis politiques est moins exclusive. D'autres croient pour leur part que les partis politiques provinciaux et fédéraux offrent aux membres de ces groupes marginalisés de meilleures possibilités de s'investir et de se faire entendre.

Bien que la situation puisse varier d'un parti à l'autre et d'une région à l'autre, on ne saurait nier que les minorités ethniques et raciales ont dû faire face à des groupes de pression hostiles et lutter contre l'exclusion systémique de minorités et certains stéréotypes tenaces visant à dénigrer les minorités et les groupes d'immigrants récents.

Quoi qu'il en soit, un accès similaire aux trois ordres de gouvernement pour tous les Canadiens, quelle que soit leur origine ethnique, et l'occasion, pour les nouveaux arrivants, de faire valoir dans l'arène politique les enjeux qui les touchent, sont autant d'indicateurs d'une intégration réussie.

- **Taux de vote chez les immigrants :** Le niveau de participation à titre d'électeur (activité politique à « faible intensité ») peut être perçu comme un indicateur important de l'intégration des immigrants à la vie politique au Canada.

Éducation

Selon Citoyenneté et Immigration Canada, en 2002, 47,6 % des nouveaux immigrants âgés

de plus de 18 ans qui s'établissaient à Calgary étaient au moins titulaires d'un baccalauréat, ce qui dénotait qu'ils avaient fait au moins quatre ans d'études universitaires. En particulier, la Ville de Calgary révèle que, depuis le début des années 1990, le pourcentage de nouveaux immigrants à Calgary ayant fait des études universitaires a augmenté considérablement; cette tendance tient en partie à l'adoption de critères de sélection des immigrants qui insistent davantage sur l'éducation.

Pour les immigrants, en ce qui concerne l'éducation, il est nécessaire de franchir encore davantage d'étapes considérées comme essentielles. D'abord et avant tout, l'immigrant doit acquérir une maîtrise de la langue anglaise¹ pour réussir dans le système scolaire canadien. Or, on peut aisément accéder à des cours de formation linguistique à divers niveaux, de l'anglais langue seconde (ALS) pour le débutant jusqu'au perfectionnement des compétences linguistiques en milieu de travail et au sein de la collectivité, pour les étudiants plus avancés, en passant par les cours d'appoint.

La formation linguistique jette les bases d'une intégration plus marquée au sein de la société canadienne, car elle permet aux nouveaux immigrants de converser et de mieux comprendre la langue de leur nouveau pays. L'accès à l'éducation est un défi à l'égard duquel nos systèmes d'éducation déploient beaucoup d'efforts. Le plus compliqué, c'est de veiller à ce que les nouveaux Canadiens tirent avantage du système d'éducation, soient au courant des ressources mises à leur disposition, et en fassent bon usage.

Recommandations relatives à ce secteur

Les organismes qui dispensent divers services essentiels aux immigrants font du bon travail, et il est essentiel qu'ils poursuivent leur bon travail. Toutefois, nous recommandons qu'un organisme ou une autre entité reconnue lance un effort concerté pour coordonner ces services. Nous devons établir des niveaux de compétence linguistique en anglais ainsi que des normes qui donneront aux enseignants une idée claire de la cadence d'apprentissage et des attentes raisonnables au chapitre de l'apprentissage de la langue anglaise. Ces niveaux de compétence nous permettraient d'établir des lignes directrices

¹ Ou, dans les régions principalement francophones du pays, de la langue française.

réalistes en fonction de l'âge, du nombre d'années d'études et des origines des étudiants, assorties d'attentes variables fondées sur d'autres facteurs. Ces niveaux de compétence devraient refléter une progression adéquate du développement d'une année scolaire à une autre, et être compatibles avec d'autres résultats scolaires et d'autres mesures du rendement, comme le fait d'être reçu à un examen, d'obtenir un diplôme ou de satisfaire aux exigences d'admission dans un établissement d'enseignement postsecondaire.

Il n'existe actuellement ni repère ni évaluation indiquant le niveau à atteindre pour passer au prochain niveau d'études. Il faudrait mener des recherches afin d'établir un niveau de compétence linguistique moyen, y compris une « reclassification » à titre de personne « compétente en anglais » (CA), et de ne plus exiger de cours spécialisés en anglais. Des obstacles comme la langue et la méconnaissance du fonctionnement du système scolaire peuvent inhiber la participation de l'étudiant immigrant et de ses parents. Par conséquent, nous recommandons que les éducateurs encouragent la création de partenariats permettant de nouer des liens avec les parents d'enfants immigrants.

Indicateurs de succès de l'intégration au système scolaire

- Succès dans les études (obtention d'un diplôme, admission à l'université, examens finaux);
- Participation de la famille/des parents à l'éducation des enfants;
- Sensibilisation accrue à la diversité les paliers d'enseignement;
- Accroissement de la planification conjointe et du dialogue en vue de répondre aux besoins divers en matière de cours d'ALS;
- Compatibilité de la programmation et du financement consenti;
- Accent plus marqué sur la réussite dans les médias;
- Un passage clair de la sensibilisation à la mise en pratique.

Emploi

L'une des principales contributions économiques des immigrants est liée à l'impact de leurs enfants. Puisque les familles d'immigrants ont

tendance à beaucoup investir dans l'avenir de leurs enfants (en effet, c'est principalement pour leurs enfants que les réfugiés et les immigrants s'établissent ici), les Canadiens de deuxième génération ont tendance à être beaucoup plus instruits, à manifester des tendances entrepreneuriales plus marquées, et à dépasser leurs pairs au chapitre du rendement économique.

Même si la valeur économique des immigrants devient plus évidente avec le temps, et malgré le fait que les immigrants ont tendance à être plus instruits, la situation des immigrants sur le marché du travail est généralement moins reluisante que celle des Canadiens nés au pays. L'une des principales raisons de cela, outre les obstacles linguistiques et la discrimination, concerne les difficultés liées à la vérification et à la reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger.

La plupart des partis politiques fédéraux ont abordé cette question dans leur programme électoral de 2006. Dans son programme, diffusé le 13 janvier 2006, le parti au pouvoir, c'est-à-dire les conservateurs de Steven Harper, prévoient la création d'une Agence canadienne d'évaluation et de reconnaissance des titres de compétence ayant pour mandat de procéder à l'évaluation préalable de l'expérience et des titres de compétence acquis à l'étranger, et de travailler avec les provinces et les associations professionnelles afin de veiller à ce que les professionnels formés à l'étranger soient à la hauteur des normes canadiennes, et à ce que les professionnels compétents puissent commencer à travailler au Canada dans les plus brefs délais.

L'intégration à long terme des immigrants est essentiel à la santé de l'économie canadienne. Les tendances sur le marché canadien laissent présager une croissance des pénuries de main-d'œuvre, en raison du vieillissement de la population canadienne (et, par conséquent, du nombre inférieur de jeunes personnes faisant leur entrée sur le marché du travail) et du départ en masse de travailleurs pour la retraite, qui devrait avoir lieu au cours des dix prochaines années. Les personnes qui arrivent au Canada devraient constituer un bassin attrayant de travailleurs instruits et qualifiés.

Recommandations relatives à ce secteur

Il faut mettre en place des mécanismes favorisant un accès égal aux occasions d'emploi. De plus, même si les citoyens nés au Canada comprennent comment miser sur les

La participation à la vie en société doit être motivée par la perception selon laquelle elle s'assortit de résultats tangibles et d'avantages réciproques. Cela veut dire que l'immigrant et l'ensemble de la société comprennent qu'il est à l'avantage de tout le monde de veiller à ce que tous les membres de la société puissent participer de façon pleine et entière.

compétences transférables, il en est peut-être autrement pour les nouveaux arrivants. Cela limite la capacité des immigrants de tirer avantage d'occasions d'avancement sur le marché du travail. Qui plus est, il faudrait repérer les dirigeants politiques et les chefs d'entreprise qui sont partisans de l'équité en matière d'emploi, et les inviter à participer et à se prononcer sur le besoin, bien réel, d'établir des stratégies relatives à l'emploi et aux ressources humaines et des politiques de recrutement et d'embauche qui favorisent un accès égal à l'emploi, et sur les avantages que procurent ces instruments. À cette fin, on pourrait lancer une **campagne efficace et un plan de communication visant à transmettre des messages positifs aux médias** et à prononcer des allocutions à l'intention des associations commerciales et professionnelles. Les dirigeants gouvernementaux et les chefs d'entreprise doivent **déterminer à quel endroit se trouvent les goulots d'étranglement qui font obstacle à la reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger** et à l'embauche d'immigrants qualifiés dans un secteur d'emploi donné, et s'affairer à appliquer des solutions et des stratégies efficaces pour corriger les politiques et procédures fautives.

Indicateurs du succès de l'intégration dans le secteur de l'emploi

- Les immigrants sont aussi satisfaits de leur emploi, aussi fiers de leur travail, et aussi libres de vivre une vie de qualité à l'extérieur de leur lieu de travail que tous les autres Canadiens;
- Les immigrants ont la capacité d'utiliser des compétences transférables;
- Les immigrants ont la capacité de nouer des relations et d'obtenir de l'avancement;
- Le rendement économique des Canadiens de deuxième génération;
- Le revenu *n'est pas* un indicateur de premier ordre.

Gouvernement

Le succès de l'intégration à long terme des nouveaux arrivants exige la conception de « politiques d'immigration saines » pour le Canada. De bonnes politiques d'immigration permettent d'exploiter le plein potentiel économique et social de l'immigration afin de produire des retombées économiques et sociales bien réelles pour le pays. L'élaboration de politiques efficaces exige, par conséquent, qu'on adopte une **vision pancanadienne** en matière d'intégration. À cette fin, il nous faut analyser les obstacles systémiques éventuels à l'intégration des immigrants. Parmi les éléments du processus d'intégration susceptibles de présenter de tels obstacles, mentionnons les suivants :

- L'accès à des services d'établissement initiaux et à long terme;
- Les cours de langue;
- L'accès à l'emploi;
- L'orientation culturelle;
- La reconnaissance des titres de compétence et de l'expérience;
- Le racisme/la discrimination;
- La réunion des familles;
- Le statut d'immigrant;
- La mise en valeur des collectivités

Comme nous l'avons déjà mentionné dans la section Emploi, le Canada ne s'est pas particulièrement illustré au chapitre de l'intégration des compétences et des talents de ces travailleurs à son marché du travail. Cela tient à l'utilisation d'un système désuet de reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger qui n'est pas compatible avec de « bonnes politiques d'immigration ». La recherche montre que les immigrants et les réfugiés ayant fait des études et possédant des compétences professionnelles acquises à l'extérieur du Canada continuent d'être confrontés à de nombreux obstacles à l'accès au marché

du travail canadien. Parmi ces obstacles, mentionnons les suivants :

- Des relations minimales avec les employeurs canadiens;
- Un manque d'information à l'égard des programmes et des services existants;
- Une méconnaissance de la culture du milieu de travail au Canada;
- Des exigences pratiquement impossibles à respecter en ce qui concerne l'homologation et l'accréditation, lorsque le pouvoir décisionnel final à l'égard de l'évaluation et de la reconnaissance des titres de compétence acquis à l'étranger appartient principalement aux employeurs, aux associations professionnelles, aux organismes de réglementation et aux établissements d'enseignement.

On ose espérer que la création de l'Agence canadienne d'évaluation et de reconnaissance des titres de compétence proposée par le gouvernement conservateur (voir plus haut) aidera à surmonter ces obstacles et à faciliter l'accès des nouveaux arrivants au marché canadien du travail.

Une autre initiative, prévue dans le Budget du gouvernement fédéral libéral pour 2005, prévoyait la mise au point d'un portail national de l'immigration intégré et complet, intitulé *Se rendre au Canada Portail sur l'immigration*. Le portail est conçu en collaboration avec les provinces et territoires et avec les ministères suivants :

- Citoyenneté et Immigration Canada;
- Ressources humaines et Développement des compétences Canada;
- Santé Canada;
- Industrie Canada;
- Le portail Web canadien *Campus branché*.

Se rendre au Canada Portail sur l'immigration offre aux immigrants une gamme complète de renseignements et de services en direct pour les aider à prendre des décisions éclairées en rapport avec leur venue au Canada ainsi qu'à mieux les préparer, *avant leur arrivée*, à leur intégration à la société et au marché du travail canadiens. Le portail continuera de faciliter leur intégration après leur arrivée au Canada.

Recommandations relatives à ce secteur

Pour élaborer un plan relatif à l'intégration des nouveaux arrivants, il importe d'adopter une

approche coordonnée à l'égard de l'intégration, et d'assurer une collaboration étroite entre les ordres de gouvernement fédéral et provincial, les villes, les industries et les entreprises. Il faut établir une vision pancanadienne à l'égard de tous les aspects touchant l'intégration et relevant du gouvernement fédéral, dont les suivants :

- L'adoption d'une définition englobante et commune de l'intégration;
- L'élaboration de politiques pertinentes et applicables;
- L'affectation de ressources convenables;
- La création de programmes et de services efficaces;
- La conception d'outils d'évaluation et de mesures permettant d'évaluer l'efficacité des politiques relatives à l'intégration.

Il est crucial que la collectivité soit au courant du processus d'intégration et y prenne part. Cependant, le financement actuellement consenti aux programmes d'établissement et d'intégration demeure inchangé depuis six ans. Il faut revoir ces niveaux de financement et effectuer les redressements qui s'imposent.

Les organismes communautaires jouent un rôle essentiel au chapitre de la facilitation à long terme de l'intégration. Ils peuvent amorcer et coordonner la communication entre les diverses parties prenant part au processus d'intégration en renforçant les partenariats existants et en bâtissant de nouveaux partenariats avec le gouvernement, les établissements d'enseignement et les employeurs.

Les gouvernements fédéral et provinciaux doivent mettre à la disposition des organismes communautaires les ressources dont ils ont besoin pour renforcer les mécanismes existants et créer de nouveaux mécanismes officiels et efficaces qui mèneront à la création de débouchés favorisant l'intégration des nouveaux arrivants. Parmi ces mécanismes, mentionnons les suivants : accroissement de l'accès aux services d'établissement à long terme; accroissement des ressources destinées à la conception de cours de langue axés sur le milieu de travail; accroissement de l'accès aux stages, à l'encadrement en milieu de travail et à l'emploi; mise en œuvre d'un examen des politiques d'embauche; promotion de l'orientation culturelle permanente; coordination des activités des provinces, des établissements d'enseignement et des organismes d'accréditation liées à la

reconnaissance des qualifications et de l'expérience; et promotion de l'éducation relative à la lutte contre le racisme et la discrimination.

Santé

Citoyenneté et Immigration Canada avance que plus de 46 % des plus de 10 000 nouveaux immigrants qui arrivent chaque année à Calgary sont incapables de communiquer dans l'une ou l'autre des langues officielles. Cette situation a une incidence particulière sur le secteur de la santé. Parmi les récents faits nouveaux dans le secteur des services de santé, mentionnons les suivants : établissement de services d'interprétation en milieu médical; établissement de services de traduction et d'interprétation; sensibilisation des professionnels des soins de la santé et de la médecine aux différences culturelles; modification des modèles de prestation de services visant à réduire les obstacles; recrutement de personnel bilingue; amélioration des mécanismes favorisant la participation des communautés ethnoculturelles à la planification, à l'exécution et à l'évaluation des services; et promotion des services de santé auprès des communautés ethnoculturelles.

Recommandations relatives à ce secteur

Il faut élaborer, à l'égard de la prestation de services de santé, un **modèle communautaire** qui tient compte des déclarations qualitatives des nouveaux arrivants et des enjeux soulevés par les immigrants eux-mêmes. Cela comprend la perception des immigrants à l'égard des aspects suivants : la façon dont leur nouveau mode de vie influe sur leur santé; leurs croyances et pratiques en matière de santé; leur façon de concilier leurs principes moraux et les pratiques et remèdes biomédicaux; leurs aspirations en matière de santé; et les obstacles auxquels ils sont confrontés lorsqu'ils tentent de recourir aux services biomédicaux et d'interagir avec les intervenants. Un tel programme doit disposer d'un financement à long terme et durable permettant de lier les services de santé et les autres secteurs dont il est question dans le rapport *A Call to Action*.

La consultation ethnoculturelle externe ainsi que les publications existantes sur le sujet révèlent que la langue est le principal obstacle à l'accès aux services de santé, non seulement pour les nouveaux arrivants, mais aussi pour les personnes qui vivent au Canada depuis de nombreuses années et dont l'anglais est la deuxième langue. La fourniture de services de santé en l'absence d'un interprète qualifié peut

mener à des malentendus et, par conséquent, à des soins médiocres.

Même si la région sanitaire de Calgary a réalisé des progrès à cet égard en établissant une unité de services d'interprétation et de traduction (une première au Canada), la prestation de services d'interprètes qualifiés est limitée aux langues les plus courantes et aux situations non urgentes. On ne dispose pas actuellement d'interprètes pour les cabinets de médecin ou les cliniques. Par conséquent, il faudrait mettre à la disposition des immigrants des interprètes qualifiés qui ont bénéficié d'une formation spéciale relative à la terminologie médicale, à l'interprétation culturelle et linguistique et à la traduction.

À l'heure actuelle, de nombreux organismes qui servent les immigrants dispensent certains services initiaux en matière de santé, comme la fourniture d'information sur la nutrition. Nous devons à tout prix réduire le protectionnisme et la territorialité du système de soins de santé et des fournisseurs de soins de santé et clore le débat visant à déterminer qui est le mieux placé pour fournir des services de soins de santé. Les organismes qui servent les immigrants sont bien souvent les premiers à entrer en relation directe avec les nouveaux arrivants, de sorte qu'ils sont bien placés pour veiller à ce qu'on repère certains problèmes de santé et à ce qu'on prenne les mesures qui s'imposent.

Indicateurs du succès de l'intégration dans le système de soins de santé du Canada

- Une augmentation du nombre de professionnels formés à l'étranger évoluant au sein du système de soins de santé et agissant à titre de membres actifs d'organismes de soins de santé;
- Une formation systématique relative à la diversité, à la terminologie médicale et à l'interprétation culturelle et linguistique pour les interprètes;
- Un calcul des coûts liés au fait de *ne pas* offrir les services d'interprète qualifié ou de *ne pas* dispenser des services de soins de santé aux immigrants à leur arrivée, ce qui mène à la surutilisation des salles d'urgence, à l'augmentation du nombre d'hospitalisations, etc., et une comparaison de ces coûts au coût de la prestation de services adéquats aux nouveaux immigrants.

Justice

À Calgary en particulier, on ne peut que saluer les efforts déployés par le service de police de Calgary pour tendre la main aux quelque 200 000 résidents issus d'une diversité de groupes ethnoculturels. L'initiative du service de police en vue d'informer les personnes nouvellement arrivées au Canada et de répondre à leurs besoins, par l'entremise de son unité des ressources culturelles, s'est révélée une étape constructive et cruciale vers une justice impartiale pour tous les Canadiens. Toutefois, il persiste une perception de racisme et de préjugés à l'égard de l'appareil judiciaire canadien.

Recommandations relatives à ce secteur

Il serait important d'approfondir la démarche communautaire, comme l'a suggéré le ministère de la Justice du Canada, afin d'agir sur certains problèmes, comme l'« écart » perçu sur le plan de l'accessibilité et de l'exécution de la justice, ainsi que les préjugés et la discrimination raciale. De nombreux systèmes sont déjà en place, mais il faut les renforcer afin d'adapter la justice à l'afflux probable d'immigrants dans un avenir proche.

Il importe que tous les intervenants (l'immigrant, la communauté ethnoculturelle, le fournisseur de services, la municipalité, la province et le gouvernement fédéral) **améliorent l'accès à ce qu'il est convenu d'appeler la VIJ** (vulgarisation et information juridiques). Pour ce faire, on pourrait étendre la portée des services déjà en place, comme le projet *You and the Law* du service de police de Calgary, ou diffuser de la documentation dans différentes langues afin de veiller à ce que tous les nouveaux arrivants reçoivent de l'information claire et concise relative aux droits que leur confère la citoyenneté canadienne, et aux ressources qui sont mises à leur disposition.

À l'échelon local, même si le service de police de Calgary a réalisé des progrès fantastiques dans ses efforts pour répondre aux besoins des immigrants, nous recommandons qu'il **élabore proactivement des stratégies visant à recruter et à embaucher un plus grand nombre de membres de minorités visibles**. Cela permettrait de supprimer davantage les obstacles à la pluralité culturelle, d'éliminer les perceptions de parti pris systémique, et de vraiment refléter la composition de la ville servie par la police. Vu la tendance à la hausse de l'immigration à Calgary, il devient de plus en plus important d'intégrer les nouveaux arrivants aux milieux professionnels de la justice, comme les professions liées au droit et aux forces de l'ordre, afin qu'on puisse réduire les obstacles

à la communication, tout en renforçant et maintenant la confiance.

Indicateurs du succès de l'intégration dans le secteur de la justice

- Justice Canada soutient que la confiance à l'égard de l'appareil judiciaire exige qu'on s'y reconnaisse; par conséquent, une plus grande représentation des immigrants et des minorités visibles dans les professions liées au droit et au maintien de l'ordre pourrait servir d'indicateur du succès de l'intégration au secteur de la justice;
- Une baisse du traitement préjudiciable de membres de diverses communautés ethnoculturelles, d'une part, et, d'autre part, une baisse de la perception et des soupçons de ces mêmes communautés selon lesquelles la police les traite de façon préjudiciable.

À propos des auteures

JILLIAN DOWDING a reçu en septembre 2003 une maîtrise ès arts en études militaires et stratégiques du Centre for Military and Strategic Studies (University of Calgary). Ses travaux de recherche portent sur la régionalisation des mesures de sécurité et la mise au point d'une architecture de sécurité coopérative en Amérique latine, sur la politique nationale et les mouvements de guérilla en Colombie, et sur le trafic de drogue et d'armes légères et le crime organisé. Jillian a fait sa première incursion dans le secteur de l'immigration à titre de coordonnatrice de la conférence semestrielle provinciale sur l'établissement, organisée par l'Alberta Association for Immigrant Serving Agencies, et à titre d'hôte bénévole d'une réfugiée du Soudan. Elle participe activement aux travaux du comité directeur *Innovation and Integration*, et elle a coordonné la conférence tenue le 27 mai 2004. À l'heure actuelle, Jillian est directrice de programme pour le Latin American Research Centre de la University of Calgary, et elle continue d'effectuer des recherches à l'égard d'un large éventail de questions touchant la sécurité.

FARINAZ RAZI est née à Téhéran (Iran) et a grandi en Allemagne, où elle a commencé sa formation en ballet classique. Farinaz a immigré avec sa famille au Canada en 1992 en vue de poursuivre sa formation en danse à l'École nationale de ballet. Elle a travaillé au Ballet national du Canada et s'est établie à Calgary en 1994 pour danser avec l'Alberta Ballet. C'est en 1996 que Farinaz a opté pour un changement de carrière et s'est inscrite au Mount Royal College. Après un transfert à la University of Calgary, elle a décroché un baccalauréat ès arts (spécialisé) en sciences politiques, ainsi qu'une maîtrise ès arts en sciences politiques en 2003. Son mémoire de maîtrise était une analyse des systèmes, des processus et des risques du programme « pétrole contre nourriture » mis en œuvre par l'Organisation des Nations Unies en Irak. Farinaz travaille actuellement comme adjointe de direction à la Calgary Catholic Immigration Society.



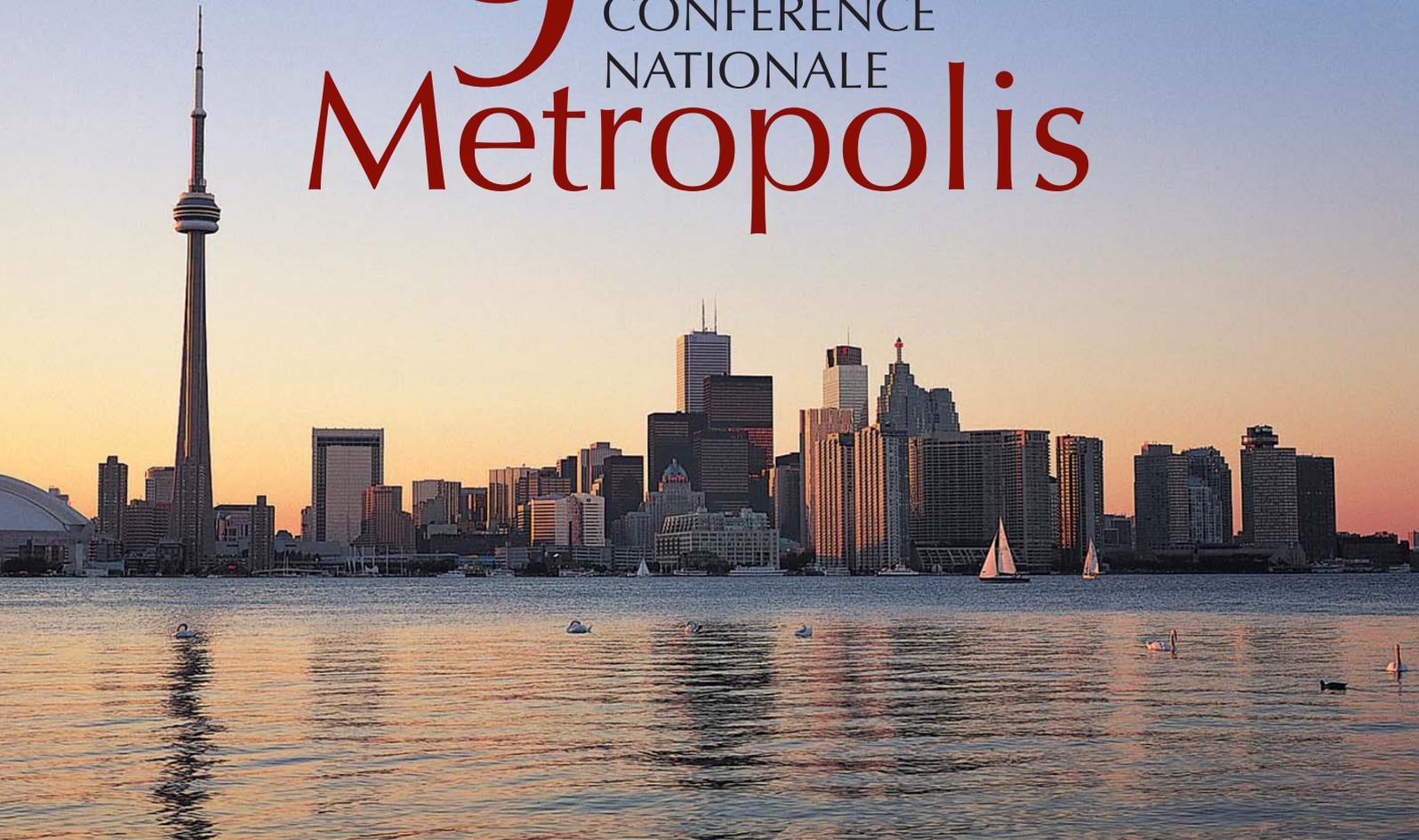
PROGRAMME D'ÉTUDES SUR
la migration et la diversité

Le Programme d'études sur la migration et la diversité fut lancé officiellement à l'automne 2002. Élaboré à partir des connaissances tirées de la recherche ainsi que de l'expérience des décideurs et des intervenants de la communauté, les cours sont offerts aux fonctionnaires des trois paliers de gouvernement et aux responsables d'ONG. Faisant appel à des méthodes confirmées de transfert de connaissances, ces cours permettent aux employés d'avoir accès à des experts, à du matériel didactique et à des occasions d'études adaptées à leurs besoins.

www.institut.metropolis.net

Explorer la diversité du Canada, aujourd'hui et demain

9^e CONFÉRENCE NATIONALE Metropolis



Toronto, Ontario
du 1^{er} au 4 Mars 2007
www.metropolis.net

