

Renforcer notre vision de l'établissement

Stratégie relative aux petites collectivités

Répartition régionale et stabilité des immigrants

**Document de discussion élaboré pour la
Deuxième conférence nationale sur l'établissement
Calgary – 2 au 5 octobre 2003**

Collaboration du Secteur de l'établissement et des gouvernements
dans le cadre de l'Initiative sur le secteur bénévole et communautaire

Les opinions et interprétations exprimées dans les documents de discussion du Groupe de travail de l'ISBC sont celles de ses membres, pris individuellement ou collectivement, et ne reflètent pas nécessairement l'opinion de CIC. Nous ne pouvons pas garantir la justesse des renseignements fournis.

Table of Contents

Sommaire	5
Remerciements	5
Membres du Groupe de travail n° 2 (anciens et actuels).....	6
Préface et méthodes	7
Objectifs.....	7
Entités administratives multiples.....	7
Objectif à court terme	7
Structure et stratégie	8
Incidence des événements.....	8
Introduction.....	9
Emploi.....	10
Une base de données locale sur l'emploi.....	10
Reconnaissance des diplômes et de l'expérience	11
Admissibilité aux programmes du gouvernement et de la collectivité	11
Rôle des syndicats et des associations	12
Soutien en milieu de travail.....	12
Soutien du revenu et éthique du travail.....	12
Formation interculturelle à l'intention des travailleurs et des employeurs	12
Participation des employeurs aux initiatives en matière d'immigration	13
Possibilités de travail indépendant.....	13
Immigrants « qualifiés ».....	13
Collectivités d'accueil	15
Logement.....	15
Hébergement initial	16
Services médicaux et autres services sociaux.....	16
Éducation.....	17
Accessibilité des programmes artistiques, culturels, récréatifs et de loisirs	17
Ressources interculturelles et ressources contre le racisme	18
Programmes d'aide de bénévoles.....	18

Nouvelles initiatives.....	19
Programme des candidats des provinces	19
Formule du groupe de cinq.....	19
Programme de parrainage de réfugiés par le secteur privé.....	19
Programme de parrainage de réfugiés par le gouvernement.....	20
Étudiants internationaux et travailleurs temporaires	20
Encouragements financiers.....	21
Contrats sociaux et solutions de rechange	22
Publicité	22
Conclusion	23
Recommandations.....	23
 ANNEXE	
Une boîte à outils pleine d'idées	24

Sommaire

Tout en tenant compte des réalités bien documentées des immigrants qui s'établissent essentiellement dans les grands centres du Canada, le présent document de travail cherche à élaborer un cadre de travail pour une meilleure répartition régionale des immigrants et leur stabilité dans des collectivités de moindre envergure. Il incite les localités qui souhaitent attirer des immigrants à concevoir et à mettre en œuvre des stratégies adaptées à leurs besoins tout en leur proposant des idées dans ce contexte.

Remerciements

En association avec le secteur de l'établissement et d'autres gouvernements, Citoyenneté et Immigration Canada a entrepris un projet dans le cadre de l'Initiative sur le secteur bénévole et communautaire en vue de renforcer la capacité du secteur de l'établissement. Le projet comprend deux conférences nationales sur l'établissement en l'espace de trois ans, auxquelles se rattachent des discussions de groupes de travail ayant pour but d'approfondir des sujets concrets. Le présent document est le fruit d'une réunion de planification tenue à Toronto en mars 2002 avec la participation de représentants d'organismes gouvernementaux et non gouvernementaux de tout le Canada. Les participants avaient pour la plupart assisté à la Première conférence nationale sur l'établissement à Kingston, en juin 2001, où ils s'étaient tous portés volontaires pour siéger à des comités afin de poursuivre les objectifs. Ceux qui ont assisté à la réunion de Toronto ont accepté de se ranger à un calendrier très serré afin que tout soit prêt pour la deuxième conférence nationale sur l'établissement, qui aura lieu à Calgary en octobre 2003. Le « groupe de travail n° 2 » (Stratégie des petites collectivités) a donc relevé le défi et effectué les travaux qui ont abouti au présent document.

Au cours des discussions, les participants ont tôt fait de constater qu'ils auraient de nombreuses occasions d'échanger les résultats en cours de route. Ainsi, le présent document a connu quatre ébauches avant la parution de la version définitive en avril 2003. Les ébauches ont été transmises à certains ministères provinciaux ainsi qu'aux participants à la conférence des ministres de l'immigration (octobre 2002, Winnipeg). Elles ont également été soumises à des fins d'examen dans le cadre d'ateliers, aux consultations du Conseil canadien pour les réfugiés, au Conseil ontarien des organismes de service aux immigrants, à l'Association des organismes d'aide aux immigrants de la région de l'Atlantique, au Secrétariat rural d'Agriculture Canada, au Commissariat aux langues officielles et à la Conférence nationale Metropolis 2003.

Il faut souligner les efforts du groupe de travail n° 2 (Stratégie relative aux petites communautés), présidé par Jean-Claude Morin, au nom de Citoyenneté et Immigration Canada, et par Bob Godkin, au nom du secteur de l'établissement, et ceux de tous les membres. Il y avait une vaste représentation géographique parmi les membres du groupe, de même qu'une bonne participation des gouvernements fédéral et provinciaux et du secteur de l'établissement.

Membres du Groupe de travail n° 2 (anciens et actuels)

Lisa Anderson (*Citoyenneté et Immigration Canada, Région de l'Ontario*)

Lynne Belding (*Citoyenneté et Immigration Canada, Région des Prairies*)

Lois Berrigan (*Association for New Canadians (Association des néo-Canadiens), St. John's, Terre-Neuve et Labrador*)

Susan Birley (*Gouvernement de la Saskatchewan, Regina*)

Nellie Burke (*Gouvernement de Terre-Neuve et du Labrador, St. John's*)

Kate Dawson (*Settlement Information Services (Services d'information sur l'établissement), Whitehorse, Yukon*)

Tom Denton (*Manitoba Refugee Sponsors, Winnipeg*)

Carolyn Dieleman (*Gouvernement de l'Alberta, Edmonton*)

Zeke Eaton (*PEI Association for Newcomers (Association de l'Île-du-Prince-Édouard pour les nouveaux arrivants), Charlottetown, Île-du-Prince-Édouard*)

Megan Edwards (*Ministère de l'Éducation, gouvernement de la Nouvelle-Écosse, Halifax*)

Robert Godkin (*Kingston & District Immigrant Services (Services aux immigrants de Kingston et du district), Kingston, Ontario*)

Joe Hindley (*Gouvernement de la Saskatchewan, Regina*)

Mary Kozorys (*D.O.O.R.S. to New Life Refugee Centre, Thunder Bay, Ontario*)

Kristy Kuo (*Yukon Learn, Whitehorse, Yukon*)

Xixi Li (*Centre Sino-Québec de la Rive-Sud, Longueuil, Québec*)

Jean McRae (*Inter-Cultural Association of Greater Victoria (Association interculturelle du Grand Victoria, Victoria, Colombie-Britannique)*)

Dawn Martin (*Saskatoon Open Door Society, Saskatoon, Saskatchewan*)

Liz McWeeny (*D.O.O.R.S. to New Life Refugee Centre, Thunder Bay, Ontario*)

Jean-Claude Morin (*Citoyenneté et Immigration Canada, Ottawa*)

Marge Nainaar (*Prince Albert Multicultural Council (Conseil multiculturel de Prince Albert), Prince Albert, Saskatchewan*)

Padmini Raju (*Windsor Women Working With Immigrant Women (Travail des femmes de Windsor auprès des immigrantes), Windsor, Ontario*)

Ed Sandau (*YMCA de Wood Buffalo, Fort McMurray, Alberta*)

Sue Thomas (*Citoyenneté et Immigration Canada, Région de l'Atlantique*)

Beverly Woznow (*Gouvernement du Nouveau-Brunswick, Fredericton*)

Nous tenons à remercier les divers organismes et bureaux du gouvernement et du secteur de l'établissement qui ont permis aux membres de prendre le temps de participer aux activités. Nous adressons enfin nos sincères remerciements au Comité mixte de planification de l'Initiative sur le secteur bénévole et communautaire ainsi qu'à Citoyenneté et Immigration Canada, qui ont rendu tout cela possible grâce à l'engagement des dirigeants et à un généreux financement. Nous leur sommes extrêmement redevables.

Préface et méthodes

Objectifs

L'objectif général de la conférence nationale sur l'établissement de 2003, comme c'était le cas pour celle de 2001, est d'accroître la capacité du secteur de l'établissement (organismes non gouvernementaux et Citoyenneté et Immigration Canada) de manière à pouvoir régler des questions pertinentes pour les politiques et les programmes.

L'objectif particulier du groupe de travail n° 2 était de chercher des moyens d'encourager de nouveaux immigrants, y compris les réfugiés, à s'établir à long terme dans de « petites communautés », plutôt qu'à Toronto, Montréal et Vancouver.¹

La définition de « petites communautés » a fait l'objet de nombreuses discussions et, selon l'opinion générale, le terme est mal choisi. Il demeure qu'il faut un élément susceptible de servir d'auto-identification aux « parties » ou « endroits » du Canada qui souhaitent accueillir plus d'immigrants. Ainsi, il est des entités telle la province du Manitoba tout entière ou la ville de Kingston, qui tout en se percevant comme étant petites, peuvent sembler « grandes » aux yeux d'autres collectivités désireuses d'attirer des immigrants.

Entités administratives multiples

La stratégie de répartition régionale et de stabilité relève de plusieurs entités administratives. Certains aspects sont du ressort du gouvernement fédéral, alors que d'autres relèvent de ces parties ou endroits qui se reconnaissent comme tels (les « collectivités participantes »). Parmi ces collectivités participantes, les rôles peuvent être distincts, selon qu'il s'agit du ressort provincial ou municipal, ou partagés, comme dans le cas des conseils scolaires, des commissions de formation régionales, des associations de gens d'affaires et d'autre organisme professionnels.

Objectif à court terme

Dans le cadre des préparatifs pour la deuxième Conférence nationale sur l'établissement (Calgary, du 2 au 5 octobre 2003), le groupe de travail n° 2 s'est efforcé de trouver des solutions créatives au défi que représentent la répartition régionale et la stabilité des nouveaux arrivants. Comme cette conférence sera axée sur les politiques, le groupe espère que ses travaux intérimaires seront suffisamment avancés pour être diffusés avant la conférence de Calgary et présentés au cours de celle-ci, de façon à offrir des renseignements et un point de vue utiles à la discussion sur un sujet à la fois complexe et d'actualité.

¹ Des rapports fondés sur le recensement de 2001 faisaient du corridor Calgary-Edmonton le quatrième « centre » démographique en importance, bien que certaines des collectivités qu'il englobe, comme Red Deer, considèrent qu'elles ont besoin de nouveaux arrivants mais n'en reçoivent pas assez.

Structure et stratégie

Le groupe de travail comprenait trois sous-groupes ou comités : Emploi, Collectivités d'accueil et Nouvelles initiatives. Les chevauchements de sujets étant inévitables parmi les sous-groupes, les membres se sont tenus mutuellement informés par l'intermédiaire de leurs coprésidents, d'une série de conférences téléphoniques, du recours intensif à la communication électronique et d'une réunion en personne.

Incidence des événements

Depuis que ce programme a été amorcé, le sujet est passé au premier plan. Le ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration, l'honorable Denis Coderre, en a parlé, et le projet Metropolis, qui en a fait un centre d'intérêt, a même créé un site Web sur la question.² Des ouvrages parus récemment, reliant le sujet aux politiques et objectifs actuels en matière d'immigration, ont fait en sorte que la « régionalisation » (terme qui résume les expressions décrivant le sujet) est devenue un point important d'un vaste débat. Les objectifs ou les tactiques sont loin de faire l'unanimité. Étant donné les nombreuses occasions où le sujet est passé à l'avant-plan, il est devenu, dans une large mesure, une « cible mobile » au cours des délibérations du groupe de travail et dans les diverses ébauches ayant précédé la version définitive du présent document.

En octobre 2002, pour la première fois en 107 ans, les ministres de l'immigration des gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux se sont réunis à Winnipeg afin de discuter du sujet de l'immigration, qui relève d'une « compétence partagée » en vertu de la Constitution canadienne. À la fin de la conférence, les ministres ont publié un communiqué conjoint dans lequel ils reconnaissent l'importance d'une stratégie de répartition régionale des immigrants au Canada. « Les ministres ont reconnu que, pour attirer les immigrants ailleurs au pays, il faudra mettre en place des mécanismes souples qui tiennent compte des priorités provinciales et territoriales. Les ministres ont reconnu la nécessité d'élaborer des lignes directrices qui serviront à la mise en œuvre de stratégies. Ils ont donc mis sur pied un groupe de travail qui [...] dirigera la mise en œuvre de stratégies... ».³

Plus récemment, le budget fédéral 2003-2004 et les commentaires connexes du ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration, Denis Coderre, ont servi à réitérer l'engagement du gouvernement dans ce contexte. Dans son Rapport sur les plans et les priorités 2003-2004, Citoyenneté et Immigration Canada⁴ précise que « Il [le Ministère] établira, de concert avec les provinces, les territoires et les collectivités, des stratégies de régionalisation afin de mieux répartir les avantages de l'immigration dans toutes les régions du pays ».

Par conséquent, le présent document ne se veut pas directif, et il se contente de proposer des idées pour contribuer aux discussions et à la planification dans un domaine d'intérêt et en plein développement.

² regionalization@metropolis.net

³ Communiqué 2002-35 Winnipeg, 16 octobre 2002.

⁴ http://www.tbs-sct.gc.ca/estpre/20032004/CI-CI/CI-CI_r34_f.asp

Introduction

Le présent document remet en question l'attitude négative manifestée à l'endroit des tentatives en faveur d'une plus grande répartition régionale des immigrants. En fait, pendant des décennies, les immigrants se sont établis avec succès dans de petites communautés du Canada. Cela dit, et même s'il s'agit là d'une pratique des plus courantes, elle mériterait une étude plus approfondie.

Parmi les quelques ouvrages récents qui reconnaissent cette réalité, on retrouve une publication de 2002 de Citoyenneté et Immigration Canada qui se penche sur l'efficacité des stratégies visant une répartition géographique plus équilibrée des immigrants. Comme on pouvait s'y attendre, ses conclusions sont décourageantes.⁵ Les auteurs s'étaient vu confier la tâche « de chercher des solutions raisonnables et viables pour répartir les immigrants en dehors des trois plus grandes régions métropolitaines [Traduction] ». ⁶ Les principales conclusions du rapport sont les suivantes.

Peu de signes laissent croire que les programmes conçus pour encourager immigrants et réfugiés à s'établir dans les petites municipalités et villes réussissent à long terme. De fait, les petites municipalités et les régions rurales ont du mal à satisfaire aux deux principaux critères d'un établissement réussi : 1) des possibilités d'emploi et d'éducation pour toute la famille et non seulement pour les principaux pourvoyeurs; et 2) des services de soutien aux réseaux de parents et d'amis des communautés ethniques et immigrantes locales.

« Il semble que les possibilités de répartir les immigrants dans des villes intermédiaires et de les aider à s'établir en permanence soient meilleures là où existe un éventail de possibilités d'emplois et d'éducation et où vit déjà une population immigrante substantielle [Traduction] ⁷. »

Le présent document remet également en question l'opinion préconçue selon laquelle les stratégies de répartition ne devraient viser que les « villes intermédiaires ». Il affirme plutôt que l'on devrait encourager et aider les petites communautés (se reconnaissant comme telles) à condition qu'elles manifestent un intérêt et une volonté d'attirer et de garder des immigrants.

Malgré les difficultés évidentes et documentées, les auteurs du présent document reconnaissent le très vif intérêt suscité par le sujet dans bon nombre de soi-disant petites communautés partout au Canada. Ils estiment qu'il faut renforcer toutes les régions du Canada par une meilleure répartition des immigrants. Et que c'est là l'essence de l'avenir de notre pays. Ils croient en une démarche positive, reposant sur la collaboration entre partenaires nationaux et régionaux. Ils estiment que tous les ordres de gouvernement, le secteur de l'établissement et les collectivités participantes ont un rôle à jouer et qu'ils peuvent faire une différence. Le présent document étudie ces rôles sous trois angles : **emploi, collectivités d'accueil et nouvelles initiatives**. Les idées ne sont pas exhaustives et ne conviennent pas nécessairement à toutes les situations, mais elles montrent ce qui a déjà réussi et ce qui pourrait réussir dans des collectivités de diverses tailles désireuses d'attirer et de garder de nouveaux arrivants.

Pour terminer, le présent document fournit en annexe un cadre de travail pour une « boîte à outils » pleine d'idées et de conseils pratiques à l'intention des collectivités participantes. Comme c'est le cas pour n'importe quelle boîte à outils, tous les outils ne conviendront pas nécessairement à tous les projets ou à toutes les situations. Toutefois, il est à espérer que leur diversité permettra à n'importe quelle petite communauté (se reconnaissant comme telle) d'y trouver des conseils utiles.

⁵ Vers une répartition géographique mieux équilibrée des immigrants, <http://www.cic.gc.ca/francais/res/pdf/rsf3fv.pdf>

⁶ Note de service du 04-03-2002, Ann Ratcliffe, directrice générale, Politique, planification et recherche stratégiques, CIC.

⁷ Ann Ratcliffe, *op. cit.*

Emploi

Le choix du nouvel immigrant de vivre dans une collectivité donnée du Canada dépend d'un certain nombre de facteurs. Pour un réfugié, ce peut être l'endroit désigné par le gouvernement fédéral en vertu de son programme de parrainage ou l'endroit où se trouve le groupe répondant en vertu du Programme de parrainage par le secteur privé. Tout immigrant peut chercher à vivre dans l'endroit où se trouvent sa famille, ses amis ou sa communauté ethnique ou linguistique ou encore se laisser tenter par un lieu vanté par les dépliants ou par l'attrait des grandes villes. Parfois, des renseignements inopportuns ou inexacts peuvent intervenir dans la décision. Le facteur qui détermine le lieu où il choisira d'établir son premier foyer au Canada peut être aussi simple que la destination finale d'un vol international ou aussi complexe qu'un endroit rendu spécialement accessible par le Programme des candidats des provinces. Il peut également s'agir d'un endroit où il y a la perspective d'un emploi.

Peu importe les motifs qui incitent le nouvel arrivant à choisir sa première collectivité canadienne, l'adulte en bonne santé et en mesure de travailler choisira avant tout d'y rester s'il peut y trouver rapidement un emploi acceptable. La stabilité à long terme des nouveaux arrivants dépend de la conjugaison d'une multitude de facteurs, comme les possibilités de carrière ou d'éducation, et de toute la complexité des liens familiaux et communautaires. Mais pour favoriser l'enracinement, il faut donner priorité à l'emploi, dès que possible après l'arrivée. Dans le cas des couples, l'emploi des deux partenaires sera déterminant.

Les sections qui suivent dressent la liste des difficultés qui se posent, mais aussi des initiatives à prendre pour répondre au besoin qu'ont les nouveaux arrivants de trouver un emploi satisfaisant. L'importance de la participation des employeurs ne saurait être sous-estimée.

Une base de données locale sur l'emploi

Malheureusement, les nouveaux arrivants découvrent le plus souvent que seulement 10 à 15 p. 100 de tous les emplois vacants sont annoncés. Il est essentiel que toute collectivité participante s'attaque à cette situation et fasse l'impossible pour l'améliorer en affichant plus largement les emplois vacants, en les faisant connaître et en aidant les nouveaux arrivants à accéder au marché voilé du travail. Il existe bon nombre de sites Web consacrés à l'affichage des possibilités d'emploi, mais ils sont généralement limités de deux façons : ils dépendent des emplois à afficher qui leur sont fournis et, en général, ils ne se limitent pas à une « collectivité participante » (ce qui, en fait, signifie qu'ils peuvent annoncer des offres d'emplois et des concours des autres collectivités). Sur certains sites, on trouve même des hyperliens vers d'autres sites Web.⁸

Il pourrait être utile pour la collectivité participante de se doter d'une base de données électronique et d'un outil de recherche qui, limités à la collectivité, permettraient aux éventuels immigrants d'avoir accès à des renseignements exacts et à jour sur l'emploi et sur la collectivité proprement dite, où les employeurs pourraient afficher les postes vacants. On pourrait également souligner les pénuries par secteur et tout autre renseignement pertinent. La technologie actuelle permet de concevoir de manière rentable un outil adapté à une collectivité donnée. Le moment est propice à la mise au point d'un outil de la sorte et les collectivités suffisamment intéressées auraient tout avantage à y songer. Dans ce contexte, elles pourraient bénéficier de l'aide du gouvernement fédéral pour accéder aux données actuelles sur l'emploi.

⁸ Info-emploi Canada est un partenariat pancanadien offrant 13 sites Web qui fournissent aux visiteurs et aux membres des renseignements sur la recherche d'emploi et le marché du travail, des répertoires d'emplois, des renseignements sur les entrepreneurs, des options de financement, ainsi que des liens vers des sites relatifs à la formation et à l'enseignement.

Reconnaissance des diplômes et de l'expérience

Ce sujet est actuellement dans une impasse à l'échelle nationale, même si l'opinion publique dénonce largement la situation. Tous s'entendent sur la nécessité de redresser l'injustice causée par le système actuel, mais aucun des gouvernements provinciaux (qui ont généralement compétence en la matière) n'en a fait une priorité par peur d'aller à l'encontre des nombreuses associations professionnelles et corps de métiers. Diverses études commandées par les gouvernements, les universités et les ONG ont documenté ce problème complexe et tout ce que nous pouvons faire ici est d'évoquer la question.⁹

Une province qui parviendrait à trouver une solution y gagnerait un avantage immédiat en attirant des immigrants qualifiés, jusqu'à ce que les autres lui emboîtent le pas.¹⁰ Les provinces désireuses d'accueillir davantage d'immigrants devraient y voir une mesure d'incitation.

Cette question constitue par ailleurs une occasion d'organiser des « tables rondes » communautaires réunissant des représentants du gouvernement provincial, des organes directeurs de corps de métiers et d'associations professionnelles et du secteur des ONG afin de faire connaître le problème, de travailler à faire en sorte que les diplômés des nouveaux arrivants soient reconnus dès que possible, et d'élaborer des stratégies en vue d'empêcher que les personnes qui envisagent de venir au Canada ne soient mal informées avant leur arrivée.

Entre-temps, tandis que nous exerçons des pressions pour sortir de cette impasse, certaines mesures peuvent être prises par les collectivités participantes. Elles peuvent, par exemple, instituer des programmes d'encadrement. Ces programmes sont depuis longtemps mis en œuvre avec succès dans le secteur de l'établissement et ont été adoptés par certaines provinces. Il s'agit là d'un excellent moyen de faire connaître aux nouveaux arrivants ayant un métier ou une profession leur nouveau milieu, et de les aider à se conformer aux exigences du Canada en matière de réglementation professionnelle. Les gouvernements et les entreprises ont eu recours aux programmes de bénévolat comme moyen de faire connaître le marché du travail canadien aux nouveaux arrivants. S'il y a lieu, ces programmes doivent être adoptés avec l'entière collaboration du mouvement syndical.¹¹ Certaines entités administratives, comme l'Ontario, évaluent les connaissances acquises des nouveaux arrivants. Les collectivités participantes doivent savoir quelles sont les ressources locales qui s'occupent d'une telle évaluation et s'assurer que les nouveaux arrivants y ont accès.

Admissibilité aux programmes du gouvernement et de la collectivité

Les collectivités participantes doivent supprimer les obstacles, liés ou non à l'emploi, qui empêchent les immigrants de participer à leurs programmes ou à ceux des administrations locales. Les immigrants ne doivent pas faire face à des obstacles qui ne touchent pas le reste de la population. Les obstacles réels liés à la durée du séjour et les obstacles fortuits causés par le manque d'information des nouveaux arrivants peuvent inciter ces derniers à partir. Les collectivités doivent donc instituer des techniques d'accueil proactives pour leur faire connaître les possibilités et les ressources disponibles.

⁹ Un projet de collaboration entre l'industrie et les ONG au Manitoba, appelé Blue Sky Group, a débouché sur une solution applicable.

¹⁰ Le 3 octobre 2002, le gouvernement du Manitoba annonçait l'élaboration d'une stratégie gouvernementale visant à reconnaître les titres de compétences des immigrants très qualifiés.

¹¹ Certaines collectivités ont organisé des bases de données regroupant les possibilités de bénévolat.

Rôle des syndicats et des associations

Les syndicats présents dans les collectivités participantes doivent partager la volonté de ces dernières d'attirer plus d'immigrants, donc plus de travailleurs. Il faut que toutes les parties comprennent que la prospérité des collectivités est étroitement liée à la présence des nouveaux résidents. Les syndicats, ainsi que les corps de métiers et les associations professionnelles, doivent évaluer leurs propres règles et s'assurer d'accueillir les nouveaux arrivants dans leurs rangs.

Soutien en milieu de travail

La collectivité participante doit veiller à offrir aux nouveaux travailleurs des cours de langue pour adultes, y compris une formation en français (ou anglais) langue seconde, qui soient utiles pour trouver un emploi et offrir des services de garde aux parents qui veulent suivre la formation. Pour ce faire, toute la collectivité doit participer, et plus particulièrement les employeurs. La connaissance de la langue est essentielle à la préparation à l'emploi.

Soutien du revenu et éthique du travail

Il faut revoir les programmes de soutien du revenu à l'intention des nouveaux arrivants afin qu'ils soient conformes à l'objectif de favoriser l'autonomie de l'immigrant et de sa famille. Il n'est pas plus utile de décourager l'esprit d'initiative que d'encourager la dépendance. L'évaluation des nouveaux arrivants, le cas échéant, doit être judicieuse, réaliste et juste au regard de l'objectif premier, qui est de les inciter à rester dans la collectivité.¹² Les règles liées aux programmes d'aide au rétablissement s'adressant aux réfugiés parrainés par le gouvernement ou aux politiques locales d'aide sociale ont été considérées par bon nombre de prestataires comme un obstacle en raison du faible montant brut qui leur est accordé. En outre, le délai d'attente, en particulier lorsque les revenus personnels fluctuent d'un mois à l'autre, font que certains prestataires sont dépourvus du minimum nécessaire pendant plusieurs semaines. Des problèmes similaires se posent aux personnes qui reçoivent un supplément. Cela prend parfois un certain temps au nouvel arrivant avant d'obtenir un revenu indépendant de travailleur à plein temps, mais les obstacles inhérents à l'aide sociale découragent le travailleur de gagner davantage, de sorte qu'en réalité, il reçoit moins que s'il continuait à recevoir de l'aide sociale. Ces questions doivent être examinées dans le cadre de bonnes pratiques visant l'établissement et la stabilité des immigrants.

Formation interculturelle à l'intention des travailleurs et des employeurs

Étant donné les sources actuelles de l'immigration au Canada, l'arrivée d'immigrants dans une collectivité participante type mettra probablement en évidence des différences liées à la culture et à l'expérience entre les nouveaux arrivants et les autres travailleurs. Dans des circonstances extrêmes, ces différences peuvent susciter du racisme en milieu de travail et nuire à l'intégration du nouvel arrivant et à sa volonté de rester dans l'entreprise et dans la collectivité. Il y a lieu de recenser les ressources communautaires en matière de formation interculturelle ou d'en créer (si elles n'existent pas) et de les mettre à la disposition des entreprises. Les ONG qui se consacrent à l'établissement des immigrants possèdent souvent pareille expertise.

¹² Quand une grande famille arrivait dans une collectivité et ne pouvait vivre du salaire gagné par ses membres qui avaient trouvé immédiatement du travail, la collectivité apportait son aide par l'intermédiaire de la banque alimentaire locale; cette aide était bien comprise dans ce contexte et appuyée comme étant une mesure pratique.

Participation des employeurs aux initiatives en matière d'immigration

En raison de l'importance cruciale de l'emploi, les employeurs auront bon nombre de possibilités de participer à des initiatives visant à attirer et à garder de nouveaux arrivants. Les programmes des candidats des provinces (voir la section « Nouvelles initiatives ») élaborés récemment, ou en cours d'élaboration, pourraient donner des possibilités novatrices aux employeurs des collectivités participantes en offrant des emplois dans le cadre d'un processus de qualification et de sélection, tel que l'on fait au Manitoba.¹³ Il faudra pour cela que le gouvernement provincial collabore avec les employeurs de la collectivité participante.

Une autre excellente occasion de transformer les résidents temporaires en résidents permanents réside dans le programme des permis de travail à long terme qui est établi de longue date. Une mise en garde, toutefois : il faut absolument protéger la vulnérabilité des travailleurs temporaires, de façon à éviter les abus et l'exploitation au moment où leur mobilité est réduite en raison des conditions de leur permis temporaire.

Les étudiants étrangers ou « internationaux » ont une autorisation limitée de travailler au Canada après avoir obtenu leur diplôme. Les employeurs peuvent les aider à devenir des résidents permanents par la suite, à condition bien sûr, de se conformer aux règles d'immigration applicables.¹⁴

Possibilités de travail indépendant

Au moment d'examiner les possibilités d'emploi pour les nouveaux arrivants, les collectivités participantes ne doivent pas oublier que certains d'entre eux pourraient être en mesure de travailler de façon autonome. Bon nombre d'immigrants ont été ou sont devenus des entrepreneurs exploitant leur propre entreprise ou se sont réétablis comme travailleurs indépendants dans leur métier ou leur profession.

Immigrants « qualifiés »

La politique du Canada en matière d'immigration, a longtemps été désignée par l'expression « stratégie du marché du travail », en particulier lorsqu'elle concerne la catégorie maintenant appelée « immigration économique ». La défense officielle de cette politique a généralement été centrée sur le besoin d'immigrants « qualifiés », sans fournir une définition précise de ce terme. Peut-être en trouve-t-on une dans le soi-disant « système de points d'appréciation » utilisé pour qualifier les demandeurs dans cette catégorie. Le terme « qualifié » a l'avantage de répondre au besoin des politiciens d'apaiser les craintes ou de diminuer les préjugés à l'égard des immigrants à certains endroits. Mais ce terme pose problème en ce sens qu'il ne reflète pas toujours exactement les besoins en main-d'œuvre qu'a le Canada. Certains documents récents¹⁵ laissent entendre que ce dont les pays développés peuvent avoir réellement besoin, c'est de travailleurs « non qualifiés », mais encore une fois, ce terme peut être restrictif et péjoratif.

¹³ Le gouvernement du Manitoba donne la priorité aux personnes ayant présenté une demande dans le cadre du Programme des candidats des provinces qui ont trouvé un emploi et ont de la famille dans la province.

¹⁴ Dans le cadre d'un projet pilote, l'entente sur les candidats des provinces conclue avec le Nouveau-Brunswick a

récemment prolongé d'une à deux années le droit d'un étudiant de travailler au Canada après avoir obtenu son diplôme.

¹⁵ *Thinking the Unthinkable (the Immigration Myth Exposed)* (Penser à l'impensable [le mythe de l'immigration démythifié]), Nigel Harris, 2002, I. B.Taurus & Co Ltd, 6 Salem Road, Londres W2 4BU; ISBN 1 86064 671.

La nouvelle *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* (2002), ainsi que les remarques faites récemment par le ministre fédéral de l'Immigration, Denis Coderre, reflètent une évolution, subtile mais appréciable, de la réflexion dans ce domaine. Le programme des travailleurs temporaires, tout comme le mouvement de réfugiés, a fréquemment permis à des personnes dotées de faibles compétences d'entrer au Canada. Au moment où les collectivités participantes examinent leurs besoins en matière d'emploi, elles doivent évaluer les solutions offertes par le programme des travailleurs temporaires, le programme des candidats des provinces et le programme de parrainage de réfugiés qui ne sont peut-être pas disponibles en raison des interprétations strictes des processus de sélection du gouvernement fédéral en matière d'immigration économique.

Collectivités d'accueil

L'accueil est évidemment un facteur déterminant de la stabilité de tout nouvel arrivant. Outre le travail, l'hospitalité offerte dans un milieu nouveau, sans doute inconnu, aura un effet marquant sur l'établissement et la stabilité des nouveaux arrivants. Ce facteur influe sur tous les membres de la famille, que ce soit au travail, à l'école ou à la maison.

Le secteur canadien de l'établissement est habile en ce domaine et peut faire profiter l'ensemble de la collectivité de son expérience et de ses connaissances à mesure que les difficultés se font jour et que les stratégies sont élaborées.

La notion d'hospitalité dépasse l'accueil amical et les relations de bon voisinage. Elle doit pénétrer le tissu communautaire et les services offerts. On trouvera, dans les pages suivantes, des exemples des difficultés qui se posent sur le plan de l'hospitalité et des initiatives à prendre pour que les nouveaux arrivants aient le sentiment d'être bienvenu dans la collectivité.¹⁶

Logement

Dans bon nombre de collectivités canadiennes, les personnes qui ont peu de moyens financiers ont de plus en plus de difficulté à trouver un logement convenable à prix abordable. Or, la plupart du temps, c'est justement la situation que vivent les immigrants à leur arrivée. De plus, leurs difficultés sont aggravées par leur méconnaissance du marché de l'habitation local et de la façon d'y accéder. C'est ici, entre autres, que l'intervention de la collectivité devient impérative si l'on veut que l'établissement se passe bien et que les nouveaux arrivants se sentent chaleureusement accueillis, en sécurité et heureux dans leur nouveau milieu. L'incertitude inévitable de ces premières semaines est exacerbée par la difficulté de se loger. L'intégration des nouveaux arrivants risque de s'en trouver menacée et il est peu probable qu'ils décident de rester. Étant donné leur expérience avec les réfugiés, les organismes d'aide à l'établissement sont souvent les mieux placés pour intervenir. Ces organismes pourraient se voir confier la prestation de services à toutes les catégories de nouveaux immigrants.¹⁷

Dans certaines collectivités, les logements sociaux sont accessibles aux nouveaux arrivants selon leur disponibilité. Outre d'excellentes normes d'entretien en dépit de loyers modérés, les initiatives en matière de logements communautaires offrent souvent d'autres mesures de soutien qui favorisent l'intégration, comme des cuisines communautaires, des garderies, etc. Les autorités responsables des logements sociaux doivent être sensibles à la diversité de la composition des familles et des pratiques familiales, surtout lorsqu'il s'agit d'élaborer des politiques sur la taille des logements attribués et la composition des ménages. Ces autorités ont besoin d'élaborer des stratégies contre le racisme, non seulement dans les communautés d'habitation, mais encore à l'interne.

¹⁶ Le Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés et la Victorian Foundation for Survivors of Torture, une ONG australienne, ont publié récemment un guide sur le rétablissement des réfugiés (1^{er} octobre 2002). Plusieurs Canadiens ont participé à la rédaction de l'ouvrage. Intitulé « L'implication des réfugiés : un manuel international pour guider l'arrivée et l'intégration », il guide l'élaboration de bons programmes d'intégration des réfugiés sélectionnés à l'étranger. Une grande partie des suggestions qu'il contient sont tout aussi applicables à l'accueil et à l'intégration d'autres catégories d'immigrants. On le trouve sur le site Web du HCR, à www.unhcr.ch

¹⁷ Des organismes d'aide à l'établissement existent dans beaucoup de collectivités participantes, mais la plupart ont été créés principalement pour aider au rétablissement des réfugiés, pour des raisons historiques. Leur financement dépend parfois des niveaux de travail courants, et leurs ressources ne suffiront pas nécessairement si leur mandat est élargi à un plus grand nombre de nouveaux arrivants. Il faut résoudre ce problème pour que tous puissent bénéficier de services équitables. Dans certaines collectivités participantes, il n'y a pas d'organisme d'aide à l'établissement et il faudra en créer ou confier la tâche supplémentaire à un organisme compatible.

Les organismes d'aide à l'établissement et les centres d'information communautaires ont généralement accès à des sources d'information sur le logement, et ils disposent de renseignements sur bon nombre de services et d'organismes communautaires avec lesquels ils ont également des liens.¹⁸

Hébergement initial

Les collectivités d'accueil pourraient être plus attirantes si elles s'attachent à résoudre un autre problème de logement, difficile financièrement pour les nouveaux arrivants. À leur arrivée, en effet, les familles de la catégorie « immigration économique »¹⁹ sont en général forcées de loger à l'hôtel, au prix du marché. Le Canada applique ses propres critères (interprétés avec souplesse par les agents des bureaux à l'étranger) pour déterminer le montant que chaque famille immigrante est censée avoir à l'arrivée. Mais les sommes requises ne sont généralement pas très élevées et ce maigre budget risque de se volatiliser rapidement face au coût élevé des hôtels au Canada. Une collectivité incapable d'offrir un hébergement temporaire²⁰ pourrait envisager de subventionner des hôtels locaux pour éviter d'entamer trop rapidement le budget d'établissement des nouveaux arrivants.

Services médicaux et autres services sociaux

Le large éventail des services publics offerts au Canada n'existe sans doute pas dans le pays d'origine de la plupart des immigrants. Il ne faut donc pas tenir pour acquis que ceux-ci les connaissent et savent qu'ils y ont accès. Ici encore, la collectivité doit intervenir pour que les nouveaux arrivants ne soient pas privés des services dont ils peuvent avoir besoin faute de connaître leur existence. Les organismes d'aide à l'établissement sont le mieux placés pour diffuser l'information, mais il faudra peut-être concevoir des moyens pour les mettre en rapport avec les nouveaux arrivants.²¹ Les collectivités voudront peut-être songer à ajouter une approche de type « triage » à l'évaluation médicale initiale et aux besoins des nouveaux arrivants, de sorte que des praticiens choisis acquièrent des connaissances et des compétences particulières pour résoudre des situations exceptionnelles dans le contexte canadien, et pour travailler avec des interprètes.²² Pour ce faire, il faudra peut-être augmenter l'aide financière aux installations et aux services communautaires.

¹⁸ Le Lakehead Social Planning Council (Conseil de planification sociale Lakehead), à Thunder Bay, constitue un tel exemple de ressource communautaire.

¹⁹ Inclut les candidats des provinces.

²⁰ Le Centre international de Winnipeg prévoit ouvrir un tel établissement dans lequel les nouveaux arrivants pourront se loger temporairement à bon marché.

²¹ On ne sait pas toujours qui arrive dans une collectivité participante, depuis l'étranger ou un autre endroit au Canada. Pour des raisons de confidentialité, l'information sur les arrivées est incomplète et souvent tardive. C'est là un problème que les collectivités participantes doivent résoudre en fonction de leur situation propre.

²² La Bridge Community Health Clinic (clinique de santé communautaire Bridge), fondée à Vancouver en 1994 dans le cadre d'un projet de collaboration, est un bon exemple d'initiative efficace.

Éducation

L'apprentissage de la langue locale est essentiel à l'intégration et à la satisfaction des besoins sociaux. Les collectivités d'accueil doivent donc être prêtes à admettre et à intégrer les enfants dans le réseau scolaire. Il faudra éventuellement augmenter les ressources pour l'enseignement du français (ou de l'anglais) langue seconde. Certaines écoles habituées à accueillir de jeunes immigrants ont instauré avec succès un système de jumelage ou un programme du type « Kiddie Host »²³. Pour assurer les meilleurs résultats possibles, les programmes de français ou d'anglais langue seconde pour adultes devraient privilégier les admissions permanentes et les horaires flexibles, l'aide au transport et les services de garderie, et être assortis d'un bon système d'évaluation des acquis de sorte que tous soient inscrits au niveau approprié.

Les immigrants qui veulent poursuivre leurs études ou améliorer leurs compétences doivent pouvoir accéder facilement aux institutions d'enseignement, sans avoir à se heurter à des obstacles comme l'absence de garderie ou de moyen de transport, ou à l'inaccessibilité aux prêts étudiants, dans des circonstances où ils sont généralement accessibles à tous. Les Canadiens savent que l'apprentissage peut être un processus continu et qu'il existe des processus éducatifs formels et informels. Les nouveaux arrivants doivent être encouragés à comprendre et à adopter cette façon de faire.

Accessibilité des programmes artistiques, culturels, récréatifs et de loisirs

S'ils sont offerts à tous, les programmes artistiques, culturels, récréatifs et de loisirs ne sont pas nécessairement accessibles aux nouveaux arrivants s'ils sont, par exemple, trop coûteux. Pourtant, ces programmes représentent une excellente possibilité d'intégration pour les immigrants tout en exerçant une influence normalisante sur leur vie puisqu'ils prennent part à la culture qui les entoure.²⁴ Il serait par conséquent nécessaire de leur faciliter l'accès à ces programmes. L'accessibilité signifie également le respect des pratiques culturelles. Les administrations municipales qui financent ces programmes pourraient imposer l'obligation d'admettre gratuitement un certain nombre de nouveaux arrivants. Les billets pourraient leur être distribués par des fournisseurs de services et des groupes communautaires (Centraide, par exemple). La plupart des spectacles ont des places libres (par exemple invendues), et les responsables préféreraient plutôt augmenter la participation ou l'auditoire. De cette façon, tout le monde y gagnerait.²⁵

²³ Le Conseil multiconfessionnel d'aide à l'établissement des immigrants au Manitoba (397, rue Carlton, Winnipeg, Manitoba, R3B 2K9) a publié un guide sur un tel programme (« Programme des ambassadeurs »).

²⁴ Le programme « PRO Kids » (Positive Recreational Opportunities) (Possibilités récréatives positives) à Thunder Bay offre des places subventionnées dans des organismes gérés par la municipalité (ou d'autres) qui se consacrent aux activités communautaires, au sport, à la musique et aux loisirs et qui s'adressent aux enfants des familles à faible revenu; les familles de nouveaux arrivants y ont souvent accès.

²⁵ On pourrait d'ailleurs faire bénéficier les prestataires de l'aide sociale de cette mesure pour éviter une réaction hostile de certains à l'intégration et à l'acceptation des nouveaux arrivants.

Ressources interculturelles et ressources contre le racisme

Toute collectivité d'accueil doit admettre qu'il existe un risque de malentendus culturels et de racisme, et trouver les ressources nécessaires et mettre en œuvre des stratégies pour les atténuer. De l'information et des programmes préventifs en la matière sont souhaitables. Un certain nombre de collectivités canadiennes se sont déjà dotées de ce genre de stratégies.²⁶ Certaines ont adopté des politiques et des stratégies contre le racisme dans le cadre de la politique publique et de l'affirmation de leurs objectifs de reconnaissance et de défense de la diversité culturelle. La mise en œuvre ostensible de ces politiques au sein de la structure municipale et de ses services servirait de modèle au secteur privé dans ces collectivités.

Dans bon nombre de collectivités, il existe déjà des fournisseurs de services possédant de l'expérience auprès des communautés culturelles et sensibilisés à différentes pratiques culturelles. Certains services de police ont mis sur pied une formation spécialisée. Le ministère fédéral du Patrimoine canadien constitue une excellente ressource de renseignements et d'aide. Les collectivités participantes qui pensent manquer d'aptitudes et d'expérience dans ce domaine devraient se tourner vers les ressources régionales. Il n'est pas nécessaire que toutes les ressources de cette nature soient en place au sein de la collectivité pour que celle-ci cherche à attirer des immigrants; elles peuvent être mises en place ultérieurement grâce à l'engagement communautaire.

Programmes d'aide de bénévoles

Le Programme d'accueil, fruit d'une initiative lancée par le gouvernement fédéral au milieu des années 1980, essentiellement au profit des réfugiés qu'il parraine, est un exemple de programme d'aide de bénévoles. Il donne lieu à une relation d'amitié et de soutien en mettant en rapport de petits groupes de bénévoles canadiens et une famille de nouveaux arrivants. Là où le programme était convenablement structuré et mis en œuvre, il a connu un succès remarquable. Des manuels détaillés et des programmes de formation de bénévoles ont été élaborés et restent disponibles. Bon nombre de petites collectivités organisent et fournissent l'aide de bénévoles de toutes sortes de façons, manifestant ainsi naturellement leur esprit communautaire. Les collectivités d'accueil pourraient bénéficier d'un programme d'aide de bénévoles destiné aux nouveaux arrivants, qu'il s'agisse d'immigrants ou de migrants canadiens. Un tel programme facilitera leur intégration dans la collectivité et les liens d'amitié qui en résulteront augmenteront la probabilité qu'ils y restent. L'expérience a prouvé que, pour réussir, un tel programme de bénévoles doit généralement être encadré par des personnes rémunérées.

Un autre avantage d'un programme d'aide de bénévoles est le fait qu'il transmet une importante valeur canadienne aux nouveaux arrivants venant de pays ou de cultures où le concept de bénévolat n'est pas si bien compris ou diffère foncièrement de ce qui se fait généralement au Canada.

²⁶ Calgary est un exemple de ville qui s'est dotée d'un programme communautaire sur les relations raciales.

Nouvelles initiatives

Au-delà des dispositions relatives à l'emploi et de toutes les caractéristiques d'une collectivité d'accueil, il est toute une foison de nouvelles idées pour attirer les immigrants et les inciter à rester à long terme. En voici quelques-unes, à l'essai ou en discussion, qui pourraient aider les « petites communautés » à freiner le déclin de leur population et plutôt augmenter celle-ci.

Programme des candidats des provinces

Certaines provinces ont maintenant le pouvoir, délégué par Ottawa, d'exercer un certain contrôle des immigrants de la composante économique.²⁷ Grâce à un recours des plus dynamiques au Programme des candidats des provinces, c'est le Manitoba qui reçoit actuellement le plus grand nombre d'immigrants au Canada en vertu de cette initiative. Il s'agit d'un modèle à suivre. Le Manitoba a réussi à recueillir des milliers de demandes dans le cadre de son programme, dépassant même le nombre de candidats autorisé en vertu de l'entente négociée avec le gouvernement fédéral et sa capacité de les traiter, et ce, malgré un personnel aussi nombreux que qualifié. Cela lui a permis de sélectionner en priorité les demandeurs ayant déjà un emploi en vue et de la famille dans la province, des facteurs qui augmentent la probabilité de les voir rester.

Formule du groupe de cinq

Selon la formule du groupe de cinq (faisant partie du Programme de parrainage par le secteur privé), cinq personnes admissibles peuvent parrainer l'arrivée au Canada d'un réfugié ou d'une famille de réfugiés. Cette formule fonctionne bien. Il a été suggéré de l'appliquer, dans le cadre du Programme des candidats des provinces, dans les provinces qui le souhaitent. Il faudrait négocier le tout avec Ottawa, et la formule pourrait ensuite faire partie du programme de la province.

Programme de parrainage de réfugiés par le secteur privé

Ce programme constitue une ressource en grande partie inexploitée par les collectivités participantes qui veulent attirer de nouveaux arrivants. Le nombre de réfugiés qui arrivent chaque année au Canada de cette façon est, depuis des années, inférieur aux objectifs du gouvernement fédéral. Même si le nombre d'organismes confessionnels autorisés à parrainer des immigrants a toujours été important, la diversité des signataires d'entente de parrainage (SEP) a considérablement augmenté au cours des cinq dernières années, un grand nombre d'entre eux étant appuyés par des communautés ethnoculturelles particulières. Le programme de parrainage communautaire, une nouvelle initiative entreprise dans le cadre du programme de parrainage de réfugiés par le secteur privé, facilite le parrainage de réfugiés par de petites organisations, sans que l'on doive mettre en place une nouvelle infrastructure à titre de SEP.

²⁷ Le Québec possède depuis longtemps cette capacité dans une large mesure en ce qui concerne tous les aspects de l'immigration, en vertu d'une entente distincte avec Ottawa, et l'a utilisée de façon constructive pour promouvoir la régionalisation dans la province. Le programme des candidats des provinces existe dans plusieurs provinces.

Des groupes manitobains ont parrainé un grand nombre de réfugiés arrivés dans cette province, principalement des personnes ayant des « liens familiaux » (dont la candidature a été présentée par des membres de leur famille) et ayant donc tendance à rester dans la province du fait que leur famille s'y trouve déjà. Ce parrainage est devenu un élément important du programme d'immigration manitobain. La Ville de Winnipeg s'est récemment jointe à l'initiative et constitué un fonds d'assurance de 250 000 \$ pour cautionner les groupes religieux ou communautaires qui assument les risques du parrainage des familles.²⁸ Ces idées peuvent être mises en œuvre par n'importe quelle petite communauté dans le cadre des politiques et des objectifs actuels du programme de parrainage de réfugiés par le secteur privé, géré par le gouvernement fédéral.

Programme de parrainage de réfugiés par le gouvernement

Ce programme est géré par le gouvernement fédéral et permet de faire venir au Canada près de 7 500 réfugiés chaque année. Ces derniers sont confiés à divers centres dotés de l'infrastructure nécessaire pour les accueillir. Toute modification à apporter aux modalités de répartition actuelles afin de favoriser les petites communautés nécessiterait cependant de vastes négociations multilatérales. Il s'agit toutefois d'une solution que les collectivités participantes voudront peut-être explorer.

Étudiants internationaux et travailleurs temporaires

La nouvelle *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* n'a pas répondu aux attentes de voir les étudiants internationaux et les travailleurs temporaires obtenir un accès privilégié aux formalités d'immigration. Il est par ailleurs encore trop tôt pour dire si cela pourra être mis en œuvre. Il s'agit là d'un point à surveiller et pour lequel il y a peut-être lieu d'exercer des pressions. Il semble que les personnes admises comme étudiants ou travailleurs temporaires finissent par s'attacher à l'endroit où elles demeurent pendant un certain temps, ce qui pourrait les inciter à rester si elles étaient admises ultérieurement comme immigrants. Par ailleurs, l'investissement qu'elles représentent déjà pour le système d'enseignement ou les employeurs, selon le cas, constitue une bonne raison pour qu'on les encourage à demeurer au Canada.

Étant donné l'importance primordiale de l'emploi pour attirer et garder les nouveaux arrivants, le programme des travailleurs temporaires amène l'employeur à participer au processus dès le départ et assure ainsi l'existence de cet élément essentiel qu'est l'emploi. Les mécanismes de protection intégrés au programme assurent à la fois l'existence et la nécessité de l'emploi dans la collectivité participante. Les restrictions imposées à la mobilité de l'employé par le programme permettent de garder le nouvel arrivant dans la collectivité. En même temps, il doit y avoir des mécanismes de protection contre les abus et l'exploitation de ces nouveaux travailleurs et, si la condition d'emploi change, le travailleur ne doit pas perdre automatiquement son statut. Il semble logique que des changements de fond soient par conséquent mis en œuvre afin de permettre aux travailleurs temporaires un accès privilégié aux formalités d'immigration, parce que le mécanisme réunit les éléments essentiels d'un programme visant à attirer et à garder des immigrants dans une collectivité donnée.²⁹

²⁸ Le programme est géré au nom du groupe Manitoba Refugee Sponsors par le Conseil multiconfessionnel d'aide à l'établissement des immigrants au Manitoba, auprès duquel on peut obtenir des renseignements.

²⁹ Une solution novatrice permettant à un travailleur temporaire d'obtenir la résidence permanente consisterait à associer ce programme à celui des candidats des provinces au moment approprié.

Encouragements financiers (1)

Les provinces qui veulent attirer et garder de nouveaux arrivants pourraient concevoir un régime de déductions fiscales provinciales spéciales, échelonnées sur trois ans par exemple, à l'intention des personnes qui s'y installent. Le programme pourrait aussi s'appliquer de façon équitable et avantageuse aux Canadiens qui déménagent dans une nouvelle province.

Encouragements financiers (2)

Le remboursement des frais d'immigration (actuellement payés par le nouvel arrivant) par une entité provinciale ou municipale pourrait constituer une stratégie permettant à la fois d'attirer et de garder des immigrants. Le remboursement pourrait être fait graduellement, sur une période de trois ans par exemple. Cette stratégie pourrait aussi s'appliquer aux frais de déplacement et de déménagement, qui seraient remboursés progressivement, que ce soit en espèces ou à titre de déductions fiscales provinciales (cette option étant la moins complexe sur le plan administratif). L'option la moins coûteuse pour l'administration responsable du financement pourrait être l'établissement de fonds de crédits renouvelables, même si elle inclut leurs frais administratifs.

Encouragements financiers (3)

Certaines provinces recevant du gouvernement fédéral des paiements de transfert, en raison du fait qu'elles sont « moins bien nanties », constateront que l'augmentation annuelle qu'elles touchent pour chaque résident supplémentaire dépasse sensiblement (dès la première année ou de façon cumulative au fil des ans) les coûts d'établissement, que ces coûts soient définis comme ils le sont actuellement ou augmentés selon les nouveaux engagements liés aux coûts des programmes (voir ci-dessus). Il s'agit là d'une bonne raison pour, entre autres, faire de la publicité afin d'attirer les immigrants, créer des encouragements financiers afin d'attirer et de garder les nouveaux arrivants, et améliorer les services d'établissement dans la collectivité d'accueil.³⁰

³⁰ Une mise en garde s'impose. Il faut surveiller l'incidence de la migration secondaire sur les organismes d'établissement dans les collectivités d'accueil qui n'ont peut-être pas reçu des fonds suffisants pour le nombre de clients supplémentaires qu'elles accueillent. Les fonds liés à l'établissement ne sont pas des paiements de transfert qui « déménagent » en même temps que le nouvel arrivant.

Contrats sociaux et solutions de rechange

Le concept de contrat social est une possibilité récemment évoquée par l'honorable Denis Coderre, ministre fédéral de la Citoyenneté et de l'Immigration, qui, au cours de l'été 2002, lançait l'idée que les immigrants signent un contrat d'établissement d'une certaine durée dans des régions désignées, comme autre moyen de répondre aux critères de sélection. Cette idée est assez proche des mesures relatives aux travailleurs temporaires (en vertu du programme courant), qui sont actuellement « rattachés » à une région ou à un emploi étant donné les restrictions dont leur visa de travail est assorti. En obligeant les nouveaux arrivants à respecter une durée d'établissement initiale de deux ou trois ans dans une collectivité désignée, on en verrait peut-être plusieurs s'enraciner dans leur collectivité d'adoption, ce qui augmenterait les chances qu'ils y restent. Cette idée novatrice, bien que populaire dans les petites communautés, a suscité une certaine controverse, étant même qualifiée de « contraire aux valeurs canadiennes ». Mais en dépit du droit à la mobilité garanti par la *Charte canadienne des droits et libertés*, il semble qu'il n'y ait pas d'obstacle juridique à admettre une personne en vertu d'un visa temporaire, pour qu'il soit ensuite converti en carte de résident permanent au bout de quelques années si les conditions de délivrance du visa sont respectées. Il a été signalé que l'évaluation des conséquences (comme l'expulsion) du non-respect des conditions de délivrance est plus problématique.³¹ Il semble qu'un programme à l'intention des travailleurs temporaires plus généreux que le programme actuel et qu'un processus simple de conversion de leur visa en carte de résident permanent permettraient d'obtenir le même résultat sans controverse. Une telle stratégie couvrirait les champs d'action actuels de deux ministères fédéraux, Citoyenneté et Immigration Canada et Développement des ressources humaines Canada, et nécessiterait donc une politique d'ensemble axée sur l'immigration.

Publicité

Il est tentant de faire de la publicité sur une collectivité à l'ère des communications électroniques, des sites Web et de la facilité, pour les Canadiens, de voyager dans des endroits attrayants. Toutefois, la prudence est de mise si l'on veut éviter que la collectivité en question soit inondée de questions et incapable de combler les attentes des personnes qui cherchent à entrer au Canada par tous les moyens et par toutes les portes possibles. La publicité ciblée est une solution plus logique, mais elle ne doit pas moins reposer sur une parfaite connaissance des règles d'immigration du Canada et sur la capacité des collectivités de voir leurs candidats respecter ces règles. Comme la stabilité des immigrants est aussi à l'ordre du jour, la publicité doit être sincère et un emploi doit être disponible, puisqu'il s'agit, on l'a vu, d'un des principaux moyens de soutien. Tout plan d'action qui vise d'abord à attirer de nouveaux arrivants doit aussi prévoir leur intégration dans le tissu social de la collectivité, de sorte qu'ils y restent et s'y construisent une nouvelle vie.

Lorsque l'intérêt à accroître le nombre d'immigrants s'explique par les besoins particuliers du marché du travail, les associations d'employeurs font souvent leur propre publicité pour recruter de nouveaux travailleurs. Il est crucial que les efforts des collectivités d'accueil s'inscrivent dans un projet global visant à accueillir les nouveaux immigrants, non seulement au sein de l'effectif de l'entreprise, mais aussi dans la collectivité proprement dite. Cette recherche de main-d'œuvre n'émane pas toujours des secteurs de l'industrie ou des services, mais elle est souvent axée sur le recrutement plus généralisé d'immigrants professionnels et qualifiés. Une fois encore, cela fait ressortir à quel point il est important pour les nouveaux arrivants dotés des compétences et des titres professionnels requis de bien connaître le milieu de travail existant.

³¹ On a signalé que si les fonds versés par le gouvernement fédéral pour les services d'établissement étaient limités, la répartition régionale des immigrants qui en découlerait pourrait avoir pour effet qu'une partie de ces fonds soit retirée aux organismes existants qui en dépendent, surtout dans les grandes villes.

Conclusion

Il est capital d'admettre que, pour réussir, une « petite communauté » (quelle que soit la façon dont elle choisit de se qualifier) souhaitant accueillir et garder des immigrants aura besoin du soutien et de la collaboration de tous les intervenants. Au-delà de l'importance des sujets traités jusqu'ici (Emploi, Collectivités d'accueil et Nouvelles initiatives), on note le besoin global d'engagement réciproque et d'efforts de la part des trois paliers de gouvernement et de la collectivité.

On doit définir les objectifs communautaires afin d'évaluer les réalisations. Les plans doivent toujours être souples compte tenu des changements de situation. Pour être satisfaisante, l'élaboration des politiques doit prévoir une certaine souplesse.

Les ressources (« outils ») sont, ou peuvent être offertes, si la volonté existe, mais un effort structuré est également nécessaire. Les bonnes intentions ou un cadre de travail fondé sur des principes constructifs sont bien entendu importants, voire faciles à instaurer; mais en l'absence d'un plan cohérent et d'une structure de coordination et de mise en œuvre dotée d'un solide leadership pour le réaliser, les bonnes intentions ne sont d'aucune utilité.

Les dirigeants, qu'ils soient politiques ou communautaires, peuvent bien déclarer qu'eux-mêmes et les structures qu'ils dirigent sont en faveur de l'immigration et du développement de l'esprit communautaire, mais si l'on n'assure pas la mise en place d'un mécanisme d'orientation pour réaliser cet objectif, celui-ci ne sera probablement pas atteint. Les forces en jeu ayant mené à l'établissement définitif de la plupart des immigrants dans quelques grands centres ne seront maîtrisées et réorientées que si les petites communautés font valoir leurs intérêts avec détermination.

Recommandations

- Le Canada devrait adopter une stratégie d'immigration visant à en augmenter les avantages pour toutes les régions du Canada.
- Les politiques fédérales et provinciales devraient reconnaître et encourager les initiatives des petites communautés qui expriment le besoin et le souhait d'attirer des nouveaux arrivants pour accroître leur population tout en conservant leur population existante.
- Une « boîte à outils » pleine d'idées devrait être élaborée afin d'aider les petites communautés se reconnaissant comme telles qui souhaitent attirer et garder des immigrants.

ANNEXE

Une boîte à outils pleine d'idées

Un cadre de travail

Attirer et garder les immigrants³²

(Stratégie relative aux petites communautés)

1. Présentation de la boîte à outils

Objectif

- Contexte
 - Initiative sur le secteur bénévole et communautaire - Document de travail
 - Répartition de la population et difficultés éprouvées par les petits centres
 - Réalités démographiques du Canada
 - Réalités et stratégies actuelles en matière d'immigration
 - Conséquences économiques
- Présentation et éléments
- Comment utiliser la boîte à outils et pourquoi

2. Jeter les fondations

- Importance d'un consensus de la collectivité, qui implique :
 - les trois ordres de gouvernement;
 - le milieu des affaires;
 - le mouvement syndical, les corps de métiers et les associations professionnelles;
 - les services communautaires;
 - les conseils ou commissions scolaires, et les établissements d'enseignement et de formation;
 - l'opinion publique.
- Stratégies en vue de parvenir à un consensus
 - définition des objectifs et des buts à court et à long terme;
 - évaluation du milieu d'accueil, de ses forces et faiblesses;
 - compréhension des réalités démographiques de la collectivité;
 - mise en commun et diffusion de l'information.

³² Cette boîte à outils peut également s'appliquer aux migrants réels ou éventuels du Canada même, susceptibles d'être une source de croissance démographique pour les petits centres.

- Compréhension du contexte de l'immigration
 - contexte international et concurrence;
 - priorités et règles actuelles du Canada en matière d'immigration;
 - problèmes de dotation à l'étranger et attentes qui en découlent;
 - politique, règles et ressources provinciales en matière d'immigration;
 - avantages, désavantages et rôle de la collectivité.
- S'organiser
 - instaurer et légitimer la fonction de l'immigration dans la collectivité;
 - doter la fonction d'une structure et d'un leadership.

3. L'importance primordiale de l'emploi

- Reconnaissance des réalités de l'emploi dans la collectivité;
- Contribution des employeurs aux stratégies;
- Base de données locale relative à l'emploi;
- Immigrants « qualifiés » et « non qualifiés », travailleurs temporaires, étudiants internationaux;
- Problèmes de reconnaissance des diplômes;
- Programmes gouvernementaux et communautaires;
- Rôle des syndicats, des corps de métiers et des associations professionnelles;
- Rôle des organisations professionnelles et des organismes de réglementation professionnelle;
- Perfectionnement linguistique à des fins professionnelles;
- Création d'une entreprise et travail autonome;

4. Attirer des immigrants

- Possibilités fondées sur le recours aux programmes existants
 - immigration économique (travailleurs qualifiés, entrepreneurs, hommes ou femmes d'affaires);
 - programme des candidats des provinces;
 - catégorie « regroupement familial » ;
 - parrainage de réfugiés par le secteur privé;
 - réfugiés parrainés par le gouvernement (et cas relevant du programme d'aide conjointe);
 - travailleurs temporaires et « contrats sociaux »;
 - étudiants internationaux.
- Accroître les possibilités
 - Encouragements financiers**
 - A) Déductions fiscales provinciales;
 - B) Remboursement graduel des droits exigés pour les services d'immigration;
 - C) Déductions fiscales provinciales pour les dépenses de déménagement et de réinstallation.

Promotion à l'étranger

- A) Publicité ciblée, publicité liée à l'emploi, publicité en rapport avec les communautés ethniques;
- B) Sites Web;
- C) Attentes réalistes;
- D) « Jumelage » et « destination ».

Possibilités locales

- A) Facilitation du traitement;
 - B) Promotion du regroupement familial;
 - C) Soutien offert aux groupes de parrainage de réfugiés;
 - D) Collaboration avec les employeurs;
 - E) Encouragements aux établissements d'enseignement pour qu'ils attirent des étudiants étrangers.
- Amélioration de l'avantage concurrentiel;
 - Pressions pour faire modifier les politiques d'immigration.

5. La collectivité accueillante

- Facteurs contribuant à la création de collectivités accueillantes
 - Respect et promotion de la diversité
 - Services
 - Politiques
 - Enseignement
 - Santé
 - Loisirs
 - Religion et spiritualité
- Premiers arrangements
 - Hébergement
 - Interprétation
 - orientation de base
 - Soins médicaux et de santé
 - Revenu suffisant
 - Besoins des familles
 - Besoins spirituels et religieux
- Soutien initial à l'établissement
 - Facteurs ayant une incidence sur l'adaptation et l'intégration
 - Planification et coordination de l'orientation et du soutien à l'établissement après l'arrivée :

- A) Évaluation des besoins
 - i. Principaux facteurs : soins médicaux, inscription à l'assurance sociale
 - ii Logement
 - iii Orientation
 - iv Cours de langue
 - v Emploi
 - vi Soins médicaux et de santé
 - vii Études
 - viii Soutien du revenu
 - ix Loisirs
- B) Création de liens avec la collectivité
 - i. Services
 - ii Activités sociales
 - iii Réseau des services d'emploi
 - iv Groupe confessionnel
 - v Communauté ethnoculturelle
 - vi Possibilités de bénévolat
- Maintien du soutien à l'établissement et à l'intégration
 - Facteurs à prendre en considération après les trois premiers mois
 - A) Logement
 - B) Aide linguistique
 - C) Orientation supplémentaire
 - D) Questions médicales et reliées à la santé
 - E) Autonomie financière et emploi
 - F) Études
 - G) Besoins culturels et religieux
 - H) Mieux-être et loisirs
 - Création de liens dans la collectivité
 - A) Participation sociale et communautaire
 - B) Enfants
 - C) Aînés
 - D) Développement de la communauté ethnoculturelle

6. Évaluation du succès

- Qu'est-ce qui a fonctionné
- Modèles

7. Bibliographie et liste de ressources, sites Web et liens utiles