



## L'immigration et les langues officielles :

Obstacles et possibilités qui se présentent aux immigrants et aux communautés

Site web : [www.ocol-clo.gc.ca](http://www.ocol-clo.gc.ca)

© *Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada* 2002

No de cat. : SF31-64/2002

ISBN : 0-662-66947-9

Imprimé sur du papier recyclé



Printed on recycled paper



## **L'immigration et les langues officielles :**

Obstacles et possibilités qui se présentent aux immigrants et aux communautés

Auteur : Carsten Quell  
Novembre 2002



# Table des matières

Avant-propos .....	3
<b>Chapitre 1 : Un urgent besoin d'immigrants .....</b>	<b>5</b>
Un déficit criant : l'immigration dans les communautés francophones minoritaires .....	5
Nouveaux pays sources : Qui est considéré comme francophone? .....	9
Intervention de la commissaire : Plus de points pour les immigrants bilingues .....	11
Pour façonner la dualité linguistique de demain, il faut établir des objectifs concrets .....	15
Conclusion .....	21
<b>Chapitre 2 : Rapprocher les immigrants et les communautés .....</b>	<b>23</b>
Comprendre les étapes et les dimensions de l'immigration .....	23
L'étape de la sélection : De grandes attentes .....	27
L'étape de l'établissement : Titres de compétences et expérience canadienne .....	30
L'étape de l'adaptation : Planifier l'avenir .....	36
L'étape de la contribution : Une intégration à double sens .....	39
Conclusion .....	43
<b>Chapitre 3 : Sur la voie de la réussite .....</b>	<b>47</b>
Assurer le maintien des immigrants sur place .....	47
Programme des candidats d'une province .....	50
Régionalisation .....	52
Reconnaissance des qualifications .....	55
Perspectives .....	57
<b>Liste des recommandations .....</b>	<b>63</b>
<b>Glossaire .....</b>	<b>65</b>
<b>Annexe I : Étapes et dimensions de l'immigration .....</b>	<b>66</b>
<b>Annexe II : Utilisation des langues officielles au sein de la population générale et de la population immigrante au Canada .....</b>	<b>67</b>
<b>Références .....</b>	<b>68</b>

*Des noms fictifs sont utilisés dans les témoignages pour protéger la vie privée des immigrantes et immigrants cités.*

## Tableaux et témoignages

### Tableaux

Tableau 1 : Immigrants francophones selon la langue maternelle et la connaissance des langues officielles (2001) .....	10
Tableau 2 : Immigrants francophones s'établissant ailleurs qu'au Québec .....	17
Tableau 3 : Comparaison entre le pourcentage d'immigrants au sein des communautés francophones et anglophones, par province .....	17
Tableau 4 : Étapes et dimensions de l'immigration .....	24
Tableau 5 : Raisons de l'échec de l'intégration dans une communauté minoritaire de langue officielle .....	25
Tableau 6 : Succès ou échec? Deux cheminements pour les immigrants et les communautés .....	38
Tableau 7 : Pistes de maintien et mécanismes de vérification .....	48

### Témoignages

Éléments essentiels de la réussite pour l'immigrant : Ténacité, réseautage et capacité d'adaptation .....	7
Francophone par choix : Une immigrante en Colombie-Britannique .....	10
Les Chinois au Québec : Approches novatrices pour la reconnaissance des titres de compétences .....	18
Du Maroc au Manitoba : Une transition réussie .....	26
Éducacentre : Compétences linguistiques et capacité d'établissement pour les nouveaux arrivants francophones sur la côte ouest du Canada .....	29
Inciter les nouveaux arrivants à rester : L'organisme MAGMA de Moncton .....	31
Gens d'affaires immigrants francophones en Colombie-Britannique .....	33
Comment user de persuasion en douceur .....	35
Centre des jeunes francophones de Toronto .....	44
Immigrants francophones à l'extérieur des grandes villes : Les professionnels africains à Sudbury .....	53
CIFODE : Des sauces épicées et une formation professionnelle efficace dans un cadre coopératif .....	58

Chaque année, entre 200 000 et 250 000 étrangers choisissent de venir vivre au Canada. Ces nouveaux arrivants sont précieux pour le Canada, car ils contribuent à la prospérité économique et à la stabilité démographique du pays, et devraient renforcer son tissu social et linguistique dans le respect de ses valeurs fondamentales. Dans ce contexte, la politique d'immigration devrait être telle qu'elle favorise le maintien d'un équilibre entre les populations francophones et anglophones de tout le pays. Ce n'est malheureusement pas toujours le cas : aux fins de l'étude, nous avons ciblé les communautés où on parle une langue officielle dans un contexte minoritaire et où le nombre d'immigrants est trop faible par rapport à la moyenne nationale. À l'heure actuelle, le faible taux d'immigration est une préoccupation de taille pour les minorités francophones. En effet, toutes proportions gardées, les communautés francophones comptent moins du quart du volume d'immigrants que les communautés anglophones.

Si on parle toutefois d'immigration sous un angle strictement numérique, c'est comme si on regardait la terre du haut des airs : on a une belle vue d'ensemble, mais peu de détails. Bien entendu, la vue d'ensemble est utile, voire nécessaire, mais elle nous donne rarement de l'information sur

les réalités du quotidien. Pensons-y, l'immigration, c'est des milliers de familles du monde entier qui foulent le sol canadien, nombre d'entre elles pour la première fois, et qui doivent s'adapter à un nouvel environnement, souvent très différent de ce qu'elles connaissent. Ces personnes doivent trouver un logement, une école, un emploi, un lieu de culte, un médecin. Souvent, elles doivent aussi s'adapter à un nouvel environnement linguistique.

Dans le cadre de la présente étude, nous examinons brièvement les politiques d'immigration et les aspects démographiques de l'immigration, mais nous nous intéressons surtout au vécu des immigrants. L'étude renferme certes des données statistiques et des analyses des changements apportés récemment à la législation sur l'immigration, mais elle porte avant tout sur l'expérience des nouveaux arrivants et des communautés dans lesquelles ils s'établissent. L'auteur de l'étude a rencontré une soixantaine d'immigrants, de membres des communautés, de dirigeants communautaires et de fonctionnaires<sup>1</sup>. Certaines entrevues n'ont duré qu'une heure, mais un grand nombre ont été beaucoup plus longues. En effet, il peut arriver que la brève rencontre qu'on avait prévue avec un immigrant dure toute une soirée, d'autres membres de sa famille voulant donner leur

1 Des entrevues en profondeur ont été menées au Nouveau-Brunswick, au Québec, en Ontario, au Manitoba et en Colombie-Britannique pour illustrer la situation dans les grandes régions du Canada, mais ont dû être limitées selon les ressources disponibles. Par ailleurs, le présent rapport ne recense pas de façon exhaustive tous les services qui sont à la disposition des immigrants, mais vise plutôt à faire ressortir des initiatives encourageantes. Les tendances générales et les observations indiquées sont néanmoins importantes pour la majorité des communautés de langue officielle en situation minoritaire.

point de vue. Une telle approche permet non seulement d'obtenir de l'information, mais également de se faire une idée objective de ce que l'immigrant a vécu avant et après son arrivée au Canada.

Il est ainsi possible de broser un tableau des expériences vécues par l'immigrant et la communauté. Aussi, malgré certaines particularités régionales et locales, nous avons pu définir les principaux obstacles auxquels sont confrontés la majorité des immigrants qui s'établissent dans une communauté minoritaire de langue officielle. D'autres données obtenues de sources gouvernementales et d'organismes communautaires ont permis de confirmer que les étapes et les dimensions de l'immigration qui sont décrites dans le présent document illustrent bien l'expérience de nombreux immigrants au Canada.

L'étude s'adresse aux trois groupes suivants :

- *les immigrants*, qui pourront s'identifier aux immigrants dont les expériences personnelles sont relatées ici;
- *les communautés minoritaires de langue officielle*, qui devraient être mieux en mesure de reconnaître

les défis et les possibilités que présente l'immigration pour elles;

- *les fonctionnaires*, qui pourront mieux comprendre le phénomène de l'immigration au sein des communautés minoritaires de langue officielle.

L'étude vise deux objectifs : sensibiliser aux réalités de la vie des immigrants dans les communautés minoritaires et proposer aux gouvernements et aux communautés des mesures concrètes pour attirer et retenir davantage d'immigrants. Une meilleure compréhension des réalités des immigrants devrait susciter le degré d'engagement personnel et de mobilisation de la part des institutions qui est nécessaire pour amener les immigrants et les communautés à devenir de vrais alliés. C'est en dialoguant et en travaillant ensemble dans le respect de l'autre que les immigrants, les communautés et les Canadiens et Canadiennes en général pourront atteindre l'objectif que nous visons tous : des communautés de langue officielle dynamiques, fortes et diversifiées où la dualité linguistique du Canada est bien vivante et s'exprime au quotidien.



## Chapitre 1 :

### Un urgent besoin d'immigrants

Le présent chapitre porte sur quatre problèmes de nature essentiellement démographique relatifs à l'immigration et aux communautés de langue officielle minoritaire.

- On y examine l'écart qui existe entre la population francophone et la population anglophone en ce qui concerne la proportion d'immigrants.
- On s'intéresse aux origines et aux caractéristiques linguistiques des immigrants qui s'établissent dans ces communautés.
- On fournit un aperçu des mesures qui ont déjà été prises pour augmenter le nombre d'immigrants.
- On précise le nombre d'immigrants qu'il faut attirer dans les communautés minoritaires pour combler l'écart actuel.

En plaçant ces problèmes en contexte, nous serons mieux en mesure de comprendre les expériences précises des immigrants et les mesures

que prennent les diverses institutions pour faciliter leur intégration. Ces mesures sont examinées plus avant dans les autres chapitres du document, dans le contexte plus général de la politique d'immigration du Canada et de sa politique relative aux communautés minoritaires de langue officielle.

#### Un déficit criant : l'immigration dans les communautés francophones minoritaires

Lorsqu'ils arrivent au Canada, les immigrants ont de grandes attentes, suivies de quelques espoirs déçus puis d'une adaptation graduelle, mais ils éprouvent rarement des regrets. Environ 13 000 des 250 000 immigrants que le Canada a accueillis en 2001 étaient dans une situation particulière : c'étaient des anglophones qui s'établissaient au Québec ou des francophones qui s'établissaient dans une autre

Immigrants au sein de la population anglophone du Canada

Immigrants 20 p. 100



Immigrants au sein des communautés francophones en situation minoritaire

Immigrants 5 p. 100



(Source : Recensement du Canada de 1996)

**Immigrants au sein  
de la population francophone  
du Québec**

Immigrants 5 p. 100



**Immigrants au sein  
de la communauté anglophone  
du Québec**

Immigrants 27 p. 100



(Source : Recensement du Canada de 1996)

province canadienne. Par exemple, un ingénieur anglophone de l'Inde peut se retrouver au Québec à la suite d'une mutation, ou encore un technicien francophone du Maroc peut décider de s'établir au Manitoba. Il y a toutefois une différence entre ces deux personnes : l'ingénieur qui s'installe au Québec peut compter sur une minorité anglophone bien établie qui a une longue tradition d'intégration des immigrants, car elle est composée d'une forte proportion d'immigrants (au Québec, plus d'un anglophone sur quatre est né à l'étranger). L'immigrant marocain, lui, se retrouve dans une communauté minoritaire qui n'a pas une grande expérience en ce qui concerne l'intégration des immigrants.

Les communautés francophones minoritaires n'attirent pas un nombre d'immigrants suffisant par rapport à leur poids démographique : près d'un million de francophones

vivent à l'extérieur du Québec, mais seulement 44 000 d'entre eux sont des immigrants. Cela signifie que moins d'un francophone minoritaire sur vingt est un immigrant. Il devrait y en avoir quatre fois plus, si on prend la proportion d'immigrants au sein de la population anglophone du Canada comme point de comparaison. La différence, c'est que la minorité anglophone du Québec accueille des immigrants depuis de nombreuses années. En fait, la proportion d'immigrants au sein de cette communauté est beaucoup plus élevée que chez la majorité francophone de la province.

Pour que l'immigration vers les communautés de langue officielle porte fruit, il faut que les immigrants, les gouvernements et les communautés travaillent ensemble. Or, la diversité est un phénomène nouveau, surtout dans les communautés francophones minoritaires. Dans le passé, ces communautés réussissaient à se

maintenir grâce à leurs réseaux et, dans certaines régions, à l'arrivée de Québécois, qui sont de souche rapprochée. Aujourd'hui, elles accueillent des immigrants qui, oui, parlent français, mais ne partagent pas les mêmes origines ethniques et culturelles.

En prenant connaissance des expériences de ces immigrants, les communautés et les gouvernements seront mieux en mesure de comprendre les aspirations des immigrants et les obstacles auxquels ils sont souvent confrontés. Dans certains témoignages, on sent la déception et l'insatisfaction face au manque d'acceptation de la part de la communauté minoritaire de langue officielle. La frustration peut aussi s'installer au sein de la communauté minoritaire qui a

apporté son soutien à une famille d'immigrants lorsque cette famille part s'installer ailleurs ou s'intègre au groupe majoritaire au lieu de contribuer à la communauté.

Le présent rapport aidera le lecteur, qu'il s'agisse d'un fonctionnaire, d'un membre d'une communauté minoritaire de langue officielle ou d'un nouvel arrivant, à comprendre les particularités de l'immigration au sein de communautés minoritaires et à reconnaître la situation délicate dans laquelle se trouvent les deux parties : la communauté, qui est en situation minoritaire, et les immigrants, qui amorcent une nouvelle vie dans un milieu qui leur est étranger. L'immigration est souvent parsemée d'embûches, mais c'est une entreprise qui en vaut grandement la peine.

*On fait la même lutte pour la francophonie mais quand il s'agit de partager les fruits de cette lutte, nous n'avons plus de place. T'as l'impression d'être une mouche dans un verre de lait.*

(Immigrant d'Afrique de l'Est)



### Éléments essentiels de la réussite pour l'immigrant : Ténacité, réseautage et capacité d'adaptation

En 1994, Ahmed Shabani quittait son pays d'Afrique de l'Est pour s'établir au Canada. Lorsqu'on lui demande de parler de sa vie au Canada, il rit et demande combien de temps nous avons à lui accorder.

Ahmed insiste pour dire que lui et sa famille n'ont pas été forcés de quitter leur pays. Lui et sa femme avaient de bons emplois. Ils détiennent tous deux un diplôme universitaire; Ahmed a obtenu une maîtrise en biologie dans une université française. Il explique que la première année au Canada fut sans contredit la plus difficile. L'argent que lui et sa femme avaient épargné pour subvenir à leurs besoins pendant la période d'adaptation s'est envolé beaucoup plus rapidement qu'ils l'avaient prévu. « Habiller toute une famille en vue de l'hiver canadien n'est pas une dépense négligeable », raconte Ahmed. Ils voyaient donc leurs économies fondre à vue d'œil et leurs recherches d'emploi demeuraient infructueuses. Refusant de se laisser abattre, Ahmed et sa femme ont réévalué leur situation. Ils ont conclu que, s'ils ne pouvaient trouver immédiatement un emploi dans leur domaine, ils pourraient soit attendre encore, soit se résigner à accepter un emploi pour lequel ils sont

trop qualifiés, mais qui leur permettrait au moins d'entrer sur le marché du travail canadien. Ils ont donc travaillé dans un centre d'alphabétisation local et, dans leurs temps libres, ils participaient aux activités de la communauté francophone. Par ailleurs, la femme d'Ahmed a été nommée au conseil du collège francophone local.

Environ un an plus tard, à la suite de restrictions budgétaires au centre d'alphabétisation, Ahmed et sa femme ont perdu leur emploi. Leurs activités bénévoles et les contacts qu'ils avaient établis dans les institutions francophones les ont alors bien servis. La femme d'Ahmed a appris que le collège au conseil duquel elle siégeait avait besoin d'enseignants. Par contre, comme elle était membre du conseil, elle ne pouvait postuler. Elle devait toutefois subvenir aux besoins de sa famille et n'a pas hésité longtemps. Elle a démissionné du conseil et postulé un poste d'enseignante, qu'elle a facilement obtenu, compte tenu de ses titres de compétence.

Ahmed continuait de chercher un emploi de biologiste, mais il s'est vite rendu compte que la maîtrise qu'il avait obtenue en France n'était pas facilement reconnue et que les employeurs privilégiaient l'expérience professionnelle acquise au Canada, expérience que n'a pas, généralement, un nouvel arrivant. « Je me suis donc inscrit à l'université pour obtenir un deuxième diplôme en biotechnologie. J'ai une passion pour les sciences, mais au bout de la première année de mon programme de 2 ans, il m'a fallu tout simplement abandonner, car il n'y avait pas assez de revenus pour prendre en charge mes études et ma famille. » Ahmed a de nouveau réexaminé ses choix. Quatre ans après son arrivée au Canada, il a renoncé à son objectif de travailler comme scientifique et s'est inscrit à un programme d'études en administration informatique subventionné à 50 p. 100 par le gouvernement.

Son premier emploi l'a amené dans la région d'Évangéline, à l'Île-du-Prince-Édouard. Un organisme communautaire cherchait quelqu'un pour mener une étude de faisabilité sur l'établissement d'un réseau informatique. S'il n'avait pas eu de contacts dans la communauté francophone, Ahmed n'aurait probablement jamais entendu parler de ce poste. Son implication dans la communauté francophone lui a été bénéfique. Maintenant qu'il a acquis de l'expérience, Ahmed est confiant dans l'avenir. Lorsque lui et sa famille sont déménagés à Toronto récemment parce que sa femme y a accepté un emploi, il n'a eu aucune difficulté à trouver un poste d'administrateur de réseau. « Toronto manque de personnel bilingue, dit-il. Alors, pour une personne ayant des qualifications très recherchées comme l'informatique et le français, c'est facile de trouver du travail. »

Le périple canadien d'Ahmed n'a pas été vain. Lui et sa femme ont réussi ce que souhaitent la plupart des immigrants. Ils ont un emploi, se sont créé un réseau social qui inclut des membres de leur communauté ethnique et

linguistique, et leurs enfants se débrouillent très bien à l'école publique francophone qu'ils fréquentent. « C'est naturel pour nous de manier plusieurs langues différentes. Nous parlons une langue africaine et le français à la maison, et l'anglais avec notre entourage. Je pense que les Africains ont une relation plus fonctionnelle avec les langues. » Ahmed dit qu'il ne craint pas l'assimilation, car il croit que des langues variées, qui sont utilisées dans différents contextes de la vie quotidienne, peuvent coexister aujourd'hui et pour des années à venir, comme c'est le cas en Afrique depuis des générations.

De nombreux immigrants africains n'arrivent toutefois pas à s'intégrer comme l'ont fait Ahmed et sa famille. « Le fait de savoir parler français en Ontario est un avantage, mais l'anglais reste essentiel et de nombreux immigrants francophones ne réalisent ceci que beaucoup trop tard », explique Ahmed. Le second obstacle réside dans la difficulté à faire reconnaître son expérience et ses diplômes. Un grand nombre d'immigrants sont frustrés, du fait que le système de sélection des immigrants est fondé sur les études, mais que ces études ne sont ensuite reconnues ni par le secteur privé, ni par le gouvernement. L'obstacle le plus pernicieux est toutefois ce qu'on appelle « une expérience canadienne ». Bon nombre d'immigrants ne peuvent travailler s'ils n'ont pas d'expérience de travail au Canada, mais s'ils n'ont pas d'emploi, ils ne peuvent acquérir cette expérience. Comme l'illustre l'expérience d'Ahmed, la seule façon de s'en sortir est d'accepter un emploi pour lequel on est surqualifié. Les immigrants sont toutefois nombreux à refuser de le faire et se retrouvent donc isolés, ce qui exacerbe leur situation. « Le résultat est un fatalisme grandissant parmi les immigrants francophones ici au Canada », dit Ahmed. Il croit qu'il faut communiquer trois messages aux nouveaux arrivants : apprenez l'anglais, faites reconnaître vos diplômes et votre expérience et, surtout, créez des liens avec le plus grand nombre de personnes possible. Ahmed conclut en disant que l'arrivée au Canada n'est que la première étape et, dans la majorité des cas, ce n'est pas la plus ardue. ■

### Nouveaux pays sources : Qui est considéré comme francophone?

Au Canada, c'est habituellement la langue maternelle qui détermine si une personne est francophone ou anglophone. Cela pose toutefois problème pour un nombre de plus en plus grand de nouveaux arrivants. En effet, de nombreux immigrants

francophones ont comme langue maternelle l'arabe, le créole, le lingala, le somali ou le tchilouba, mais ont fait leurs études et travaillent en français. En réalité, la plupart de ces immigrants se considèrent francophones. Cela étant, si on définit les francophones uniquement sur la base de la langue maternelle, on ne tient pas compte de la complexité de la réalité linguistique actuelle.



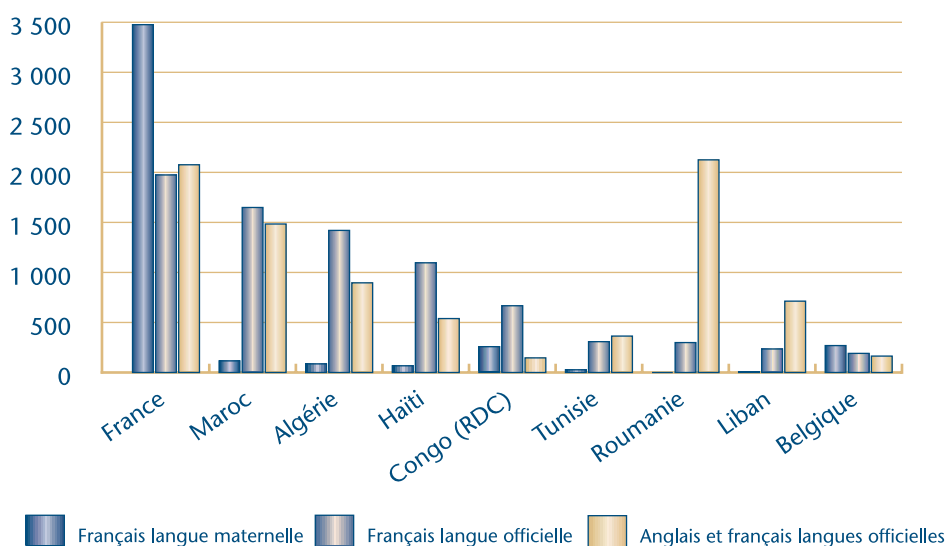
Connaissance des langues officielles : une mesure plus

inclusive que la langue maternelle.

Pour obtenir une idée plus précise du nombre de francophones, on devrait tenir compte des langues parlées par les immigrants. Une personne dont la langue maternelle est l'arabe mais qui parle le français à la maison serait donc considérée comme francophone.

Le tableau 1 indique que le nombre de francophones provenant de pays d'Afrique et des Caraïbes serait largement sous-estimé si on ne tenait compte que de la langue maternelle des immigrants. Par exemple, au Maroc, en Algérie et en Haïti, très peu de gens ont le français comme langue maternelle, mais un grand nombre connaissent le français, voire les deux langues officielles.

**Tableau 1 : Immigrants francophones selon la langue maternelle et la connaissance des langues officielles (2001)**



(Source : Canada 2002a)



### Francophone par choix : Une immigrante en Colombie-Britannique

« Nous tous un soleil » est une petite troupe de théâtre de Vancouver qui se produit dans les écoles francophones de la ville dans le cadre d'un programme d'études interculturelles.

Après chaque représentation, on discute de problèmes liés au multiculturalisme et de différences culturelles. Shiva, une immigrante du Moyen-Orient, fait partie de la troupe. Qu'est-ce qui pousse une jeune femme dont la langue maternelle est l'arabe à se joindre à une troupe de théâtre francophone? Shiva donne l'explication suivante : avant de quitter son pays

d'origine, elle a étudié le français à l'université. Lorsqu'elle est arrivée à Vancouver, elle s'est informée au sujet des services et activités francophones, car elle voulait rencontrer des francophones.

C'est à Éducentre (voir aussi la page 29), un centre de formation francophone, que Shiva a établi ses premiers contacts avec la communauté francophone. Elle y a suivi un cours de perfectionnement professionnel et des cours d'anglais et utilisé la base de données sur les emplois. Peu de temps après, elle décrochait un emploi dans une entreprise du secteur des hautes technologies.

Même si elle regrette de ne pas pouvoir utiliser le français au travail, ses activités de loisirs et son réseau social lui permettent de vivre en français. En plus de son travail au sein de la troupe « Nous tous un soleil », elle est journaliste pigiste pour « The/La Source », une publication bimensuelle francophone qui traite du multiculturalisme à Vancouver, et elle participe aux activités de la « Maison de la francophonie » – des espaces francophones qui lui permettent d'exprimer son identité linguistique. ■

### Intervention de la commissaire : Plus de points pour les immigrants bilingues

Depuis juin 2002, les règles visant l'entrée des immigrants au Canada ont changé. Pour la première fois en 25 ans, une nouvelle loi sur l'immigration a été adoptée, à savoir la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*. Plus des deux tiers des immigrants qui entrent au Canada appartiennent à la catégorie Travailleurs qualifiés<sup>2</sup>. Ils représentent chaque année la plus forte proportion de nouveaux arrivants. Pendant la période de rédaction des nouvelles règles applicables à l'immigration<sup>3</sup>, la commissaire aux langues officielles est intervenue au Parlement et

auprès du ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration, afin de veiller à ce que la nouvelle loi favorise l'épanouissement des communautés de langue officielle du Canada. Citoyenneté et Immigration Canada a largement coopéré avec elle et a fait preuve d'une grande souplesse. La commissaire a par ailleurs réussi à garantir que les aptitudes en français et en anglais des nouveaux arrivants au Canada seront désormais évaluées objectivement, et qu'on accordera plus de poids à la connaissance des deux langues officielles dans la grille de sélection.

Avant que nous ne parlions des aspects linguistiques de la nouvelle loi, les personnes qui n'ont pas vécu

2 On fait référence ici à la proportion de travailleurs qualifiés par rapport aux autres catégories d'immigrants (principalement la catégorie de la famille), à l'exception des réfugiés.

3 Les « règles applicables à l'immigration » sont la nouvelle *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* et son règlement d'application, lequel énonce en détail les dispositions de la loi.

personnellement l'expérience de l'immigration devraient peut-être essayer de se mettre à la place d'un immigrant et vérifier quelle note elles obtiendraient en vertu du nouveau système de points. On tient compte de six facteurs pour évaluer une demande. Vous voudrez peut-être prendre quelques minutes pour calculer le nombre approximatif de points que vous obtiendriez selon la grille de sélection. Vous devez tout d'abord évaluer vos compétences linguistiques et vous attribuer des points selon la Grille d'évaluation de la connaissance des langues officielles, qui figure à la page 15. Ensuite, remplissez la Grille de sélection des travailleurs qualifiés, ci-dessous. Étant donné que la plupart des travailleurs qualifiés

immigrant au Canada n'ont pas d'emploi les attendant à leur arrivée, attribuez-vous des points en supposant que vous êtes dans la même situation. Par ailleurs, parce que de nombreux immigrants arrivent au Canada sans avoir aucun lien dans notre pays, vous devez attribuer les points correspondant au sixième facteur (« Capacité d'adaptation ») en supposant que vous n'avez pas étudié ni travaillé au Canada, et que vous n'y avez pas de famille. Vous pouvez aussi déterminer encore plus rapidement si vous êtes admissible à l'immigration au Canada en allant faire le test interactif d'Autoévaluation à titre de travailleur qualifié sur le site Web de CIC, à l'adresse <http://www.cic.gc.ca/francais/qualifie/evaluer/index.html>.

### Grille de sélection des travailleurs qualifiés

Facteur 1 : Études (maximum 25 points)		Vous
Vous avez obtenu une maîtrise ou un doctorat et complété au moins 17 années d'études à temps plein ou l'équivalent temps plein.	25	
Vous avez obtenu au moins deux diplômes d'études universitaires au niveau du baccalauréat et complété au moins 15 années d'études à temps plein ou l'équivalent temps plein.	22	
Vous avez obtenu un diplôme, un certificat de compétence ou un certificat d'apprentissage (autre qu'universitaire) nécessitant trois années d'études et complété au moins 15 années d'études à temps plein ou l'équivalent temps plein.	22	
Vous avez obtenu un diplôme d'études universitaires au niveau du baccalauréat nécessitant au moins deux années d'études et complété au moins 14 années d'études à temps plein ou l'équivalent temps plein.	20	
Vous avez obtenu un diplôme, un certificat de compétence ou un certificat d'apprentissage ou un diplôme d'études universitaires au niveau du baccalauréat nécessitant deux années d'études et complété au moins 14 années d'études à temps plein ou l'équivalent temps plein.	20	
Vous avez obtenu un diplôme d'études universitaires au niveau du baccalauréat nécessitant une année d'études et complété au moins 13 années d'études à temps plein ou l'équivalent temps plein.	15	



Intervention de la commissaire :

Plus de points pour les immigrants bilingues

Facteur 1 (suite)		Vous
Vous avez obtenu un diplôme, un certificat de compétence ou un certificat d'apprentissage nécessitant une année d'études et complété au moins 13 années d'études à temps plein ou l'équivalent temps plein.	15	
Vous avez obtenu un diplôme, un certificat de compétence ou un certificat d'apprentissage nécessitant une année d'études et complété au moins 12 années d'études à temps plein ou l'équivalent temps plein.	12	
Vous avez obtenu un diplôme d'études secondaires.	5	
Facteur 2 : Connaissance du français et de l'anglais (maximum 24 points)		
Première langue officielle du Canada : maximum possible (voir le tableau additionnel pour le calcul)	16	
Deuxième langue officielle du Canada : maximum possible (voir le tableau additionnel pour le calcul)	8	
Facteur 3 : Expérience de travail (maximum 21 points)		
1 an	15	
2 ans	17	
3 ans	19	
4 ans	21	
Facteur 4 : Âge (maximum 10 points)		
Entre 21 et 49 ans au moment de la demande (deux points en moins pour chaque année au-dessus de 49 ans ou en dessous de 21 ans).	10	
Facteur 5 : Emploi réservé au Canada (maximum 10 points)		
On vous a fait une offre d'emploi permanent confirmée par Développement des ressources humaines Canada (DRHC).	10	
Facteur 6 : Capacité d'adaptation (maximum 10 points)		
Études de votre époux ou du conjoint de fait qui vous accompagne	3-5	
Vous avez occupé un emploi autorisé au Canada pendant au moins un an.	5	
Vous avez fait des études à temps plein autorisées par le Canada pendant au moins deux ans.	5	
Vous avez obtenu des points en vertu du facteur Emploi réservé au Canada.	5	
Vous avez de la parenté au Canada.	5	
<b>VOTRE NOTE</b> (le total maximal est de 100 points; la note de passage est de 75 points)		

(Source : CIC)

Tout comme bon nombre de candidats à l'immigration au Canada, vous constaterez peut-être que vous avez obtenu une note à peine inférieure ou supérieure à la note de passage « magique » de 75. Vous réaliserez rapidement que tout point supplémentaire peut déterminer si votre avenir est au Canada ou pas. Les points accumulés grâce au second facteur « Connaissance du français et de l'anglais » peuvent donc être essentiels.

Auparavant, l'agent d'immigration évaluait les aptitudes linguistiques d'un immigrant durant l'entrevue en tête-à-tête qu'il menait au consulat ou à l'ambassade du Canada. Aujourd'hui, cette pratique a changé. Citoyenneté et Immigration Canada informe les futurs candidats que l'agent ne les recevra pas en entrevue pour évaluer leurs compétences linguistiques<sup>4</sup>. À la place, les immigrants doivent passer un test officiel d'anglais ou de français<sup>5</sup>. La seule autre option qui s'offre à eux consiste à présenter la preuve de leurs études, de leur formation ou de leur expérience de travail en anglais ou en français. L'agent d'immigration s'appuiera alors sur cette preuve pour évaluer les aptitudes linguistiques du

demandeur. Toutefois, Citoyenneté et Immigration Canada préfère nettement que les demandeurs démontrent leurs aptitudes grâce à des tests linguistiques objectifs<sup>6</sup>.

Dans cette nouvelle grille d'évaluation des compétences linguistiques, on accorde plus de poids à la connaissance des langues officielles que dans la grille que proposait CIC durant la phase de consultation initiale. Au départ, on avait prévu allouer 16 points aux personnes possédant des compétences élevées dans la première langue officielle, mais seulement quatre points si elles possédaient des compétences élevées dans la deuxième. À la suite de l'intervention de la commissaire, le nombre de points accordés pour la deuxième langue officielle est passé à huit. Cette modification est particulièrement importante pour les immigrants ayant l'intention de s'établir dans une communauté minoritaire de langue officielle du Canada. Comme nous le verrons ci-après, il est important d'atteindre un degré de bilinguisme fonctionnel, surtout pour les nouveaux arrivants qui veulent vivre dans ces communautés.

4 <http://www.cic.gc.ca/francais/qualifie/qual-3-2.html>.

5 Citoyenneté et Immigration Canada a établi des tableaux d'équivalence pour les notes obtenues aux tests d'anglais relevant de l'International English Language Testing System (IELTS) et du Canadian International Language Proficiency Index Program (CELPIP). Pour le français, on utilise le Test d'évaluation de français (TEF). Après avoir passé ces tests, les immigrants peuvent déterminer avec précision combien de points ils recevront pour leurs compétences linguistiques, à l'aide de ces tableaux d'équivalence.

6 « Remarque : Nous vous conseillons fortement de passer un test d'évaluation d'une langue officielle, si vous affirmez posséder des compétences dans une langue qui n'est pas votre langue maternelle. » [<http://www.cic.gc.ca/francais/qualifie/qual-3-2.html>]

Pour façonner la dualité linguistique de demain,  
il faut établir des objectifs concrets

### Grille d'évaluation de la connaissance des langues officielles

Première langue officielle				
	Parler	Écouter	Lire	Écrire
Compétence élevée	4	4	4	4
Compétence moyenne	2	2	2	2
Compétence élémentaire*	1	1	1	1
Aucune compétence	0	0	0	0

Deuxième langue officielle				
	Parler	Écouter	Lire	Écrire
Compétence élevée	2	2	2	2
Compétence moyenne	2	2	2	2
Compétence élémentaire*	1	1	1	1
Aucune compétence	0	0	0	0

\*Remarque : Le total maximum de points pour les compétences élémentaires est de deux.

(Source : CIC)

En passant ce test alors que vous n'êtes pas vous-même immigrant, vous comprendrez mieux comment se sentent les immigrants lorsqu'ils arrivent au Canada. Comme c'est le cas de tous les tests, vous serez fier de l'avoir réussi et, surtout, vous aurez le sentiment que le Canada souhaite vous recevoir comme immigrant, parce que vous possédez les compétences requises en raison des langues que vous parlez et de vos diverses aptitudes. Essayez de ne pas oublier à quel point on se sent privilégié d'avoir réussi le test de sélection lorsque vous parcourez la suite du présent document, notamment lorsque vous lirez les témoignages d'immigrants. Vous comprendrez alors beaucoup mieux pourquoi l'euphorie initiale qui s'empare des immigrants cède parfois la place à la frustration.

### Pour façonner la dualité linguistique de demain, il faut établir des objectifs concrets

La sélection minutieuse des immigrants arrivant au Canada vise deux objectifs principaux : veiller à ce que l'immigration profite au pays, mais aussi à ses nouveaux immigrants. Malheureusement, ce qui a été une situation bénéfique à la fois pour le pays et pour la plupart de ses immigrants n'a pas profité aux communautés francophones minoritaires du Canada. La population anglophone du Canada compte énormément sur l'immigration pour assurer sa croissance démographique, mais très peu d'immigrants sont attirés par les communautés francophones. Cela a pour effet que l'immigration réduit involontairement le poids démographique de ces communautés francophones. Pour maintenir leur

importance sur le plan démographique, elles doivent attirer et garder un pourcentage d'immigrants correspondant à leur propre poids démographique. À l'heure actuelle, près de 4,5 p. 100 des Canadiens à l'extérieur du Québec sont francophones, ce qui signifie qu'au moins le même pourcentage des nouveaux arrivants devraient être et demeurer francophones, sans quoi les communautés francophones minoritaires vont pâtir, d'un point de vue démographique, du recours de plus en plus systématique du Canada à l'immigration.

Dans la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés* qu'il a fait adopter en 2001, le gouvernement du Canada a, pour la première fois, fait du développement et de l'épanouissement des communautés minoritaires de langue officielle un objectif clair de sa politique d'immigration<sup>7</sup>. Il était urgent que le gouvernement prenne un tel engagement, afin de garantir que ces communautés accueilleraient dorénavant une juste proportion d'immigrants francophones.

On peut utiliser deux types de statistiques pour illustrer le profil démographique actuel :

- Citoyenneté et Immigration  
Canada rend compte de la ou des langues que parlent les immigrants à leur arrivée au Canada.

- Statistique Canada rend compte de la proportion d'immigrants au sein de chacune des deux communautés de langue officielle. Cela brosse un tableau d'ensemble de la proportion d'immigrants au sein de chaque groupe linguistique.

Une forte proportion d'immigrants n'est pas seulement un signe de diversité; à une époque où la croissance démographique dépend de plus en plus de l'immigration, elle indique dans quelle mesure chaque communauté parvient à prendre de l'expansion grâce à l'intégration de nouveaux arrivants. Donc, si 4,5 p. 100 de la population canadienne hors Québec est francophone, le même pourcentage d'immigrants s'installant chaque année à l'extérieur du Québec devraient non seulement être francophones au moment de leur arrivée, mais aussi continuer à parler français, c'est-à-dire ne pas être absorbés par la communauté anglophone majoritaire. Le fait d'envoyer ses enfants à l'école en français et la participation aux activités de la communauté francophone constituent des indicateurs de l'attachement constant d'un immigrant à la langue minoritaire.

En fait, on a réalisé certains progrès ces trois dernières années, puisque le nombre d'immigrants francophones a augmenté, et représente aujourd'hui 3,1 p. 100 de la population.

<sup>7</sup> « 3. (1) En matière d'immigration, la présente loi a pour objet : (...) b.1) de favoriser le développement des collectivités de langues officielles minoritaires au Canada. » Par ailleurs : « (3) L'interprétation et la mise en œuvre de la présente loi doivent avoir pour effet (...) e) de soutenir l'engagement du gouvernement du Canada à favoriser l'épanouissement des minorités francophones et anglophones du Canada. » (*Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*, L.C. 2001, ch. 27) [<http://lois.justice.gc.ca/fr/l-2.5/43387.html>]

**Tableau 2 : Immigrants francophones\* s'établissant ailleurs qu'au Québec**

	Nombre total de nouveaux arrivants à l'extérieur du Québec	Nouveaux arrivants francophones à l'extérieur du Québec	Établissement durable anticipé (50 p. 100)
1999	161 000	3 220 (2,0 %)	1 610 (1,0 %)
2000	195 000	5 570 (2,9 %)	2 785 (1,5 %)
2001	214 000	6 722 (3,1 %)	3 361 (1,6 %)

(Sources : CIC, 2002a; Commissaire, 2002)

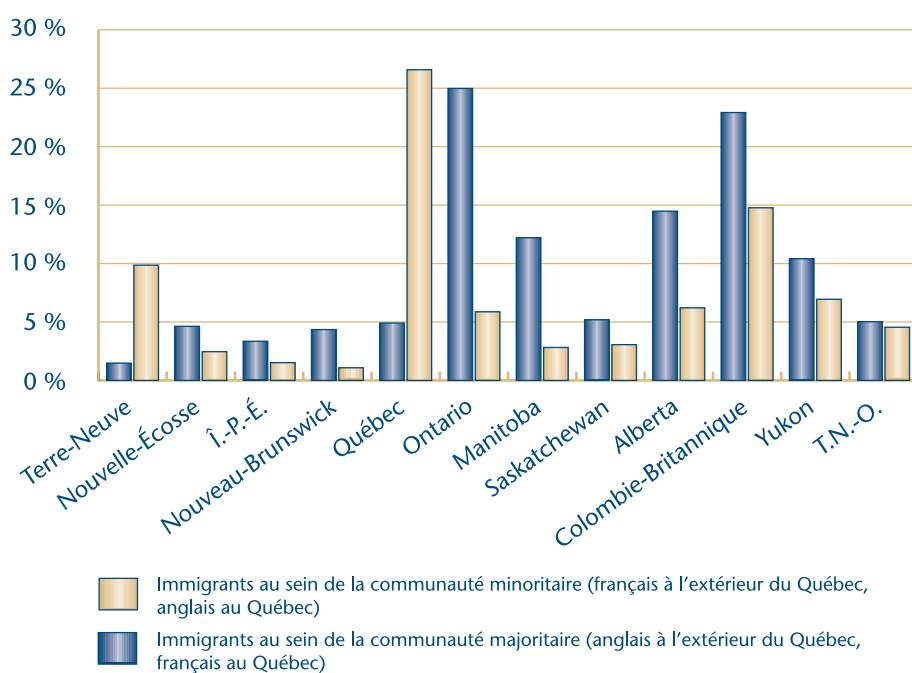
\*Comprend les immigrants connaissant les deux langues officielles.

Bien que le pourcentage de nouveaux arrivants francophones est passé de 2 p. 100 en 1999 à 3,1 p. 100 en 2001, selon les tendances en matière de transfert linguistique parmi les immigrants (Commissaire, 2002), seulement la moitié de ces 3,1 p. 100 (soit 6 722 immigrants) sont susceptibles de demeurer au sein de la communauté francophone. En

d'autres termes, on peut s'attendre à ce que seulement 1,6 p. 100 des immigrants (3 361 personnes) restent francophones.

Observons le déséquilibre qui s'est déjà créé. À l'exception de la communauté anglophone du Québec et de la petite communauté francophone de Terre-Neuve, les groupes

**Tableau 3 : Comparaison entre le pourcentage d'immigrants au sein des communautés francophones et anglophones, par province/territoire**



(Source : Recensement du Canada de 1996)

de langue officielle minoritaire de toutes les provinces comptent une proportion d'immigrants nettement inférieure à celle des communautés majoritaires.

En **Ontario**, 6 p. 100 des francophones sont des immigrants. Or, lorsqu'on considère la proportion d'immigrants chez les anglophones de l'Ontario (25 p. 100), on constate que la proportion d'immigrants chez les francophones de cette province

n'en représente que le quart. Au **Québec**, la majorité francophone ne compte que 5 p. 100 d'immigrants, tandis que la minorité anglophone en compte 27 p. 100.

La communauté francophone de la **Colombie-Britannique** compte une forte proportion d'immigrants (15 p. 100). Cela signifie qu'elle pourrait être un jour la même que la proportion d'immigrants chez les anglophones (23 p. 100).



### Les Chinois au Québec : Approches novatrices pour la reconnaissance des titres de compétences

La plupart des immigrants chinois qui s'établissent au Québec ne parlent ni anglais ni français, mais ceux qui connaissent au moins une langue officielle sont beaucoup plus nombreux à parler anglais. Au moins 10 p. 100 des immigrants d'origine chinoise ont une certaine connaissance de l'anglais, mais ils sont moins de 0,5 p. 100 à connaître le français (Canada, 2002a). Les immigrants chinois sont donc majoritairement anglophones, du moins les nouveaux arrivants.

Le Service à la famille chinoise du Grand Montréal (SFCGM) est le plus important organisme à offrir des services aux immigrants chinois à Montréal. M. Su Zhao travaille comme consultant pour le SFCGM dans le domaine de l'emploi. Il admet que la langue constitue un obstacle majeur pour les nouveaux arrivants, surtout lorsqu'ils sont incapables de recevoir certains services en anglais. La plupart des immigrants ont fait entre deux et quatre ans d'études postsecondaires, principalement en informatique, en chimie, en électronique et en génie. Le manque d'expérience de travail sur le marché québécois et le fait que les employeurs exigent du personnel bilingue constituent les deux principaux obstacles pour les professionnels qui s'adressent à lui.

Il existe cependant deux programmes particulièrement prometteurs destinés à aider les immigrants à surmonter ces obstacles : le *Programme d'immersion professionnelle – CAMO-PI* (Service à la famille chinoise du Grand Montréal 2001, p. 18) et l'initiative *Accès à l'Ordre des ingénieurs du Québec*. Le programme CAMO-PI offre aux professionnels la possibilité d'occuper un premier emploi au Québec qui, dans la plupart des cas, devient un emploi permanent. L'autre initiative est destinée à aider les ingénieurs chinois à devenir membres de l'Ordre des ingénieurs du Québec. La seule critique que formule M. Zhao porte sur le fait que ces programmes n'offrent pas assez de

places. En 2000, son organisme a offert des services de counselling en emploi à près de 1 200 immigrants. Or, au cours des quatre dernières années, le nombre de places offertes par le *Programme d'immersion professionnelle* n'est passé que de cinq à vingt. Dans le cadre de ce programme, on place chaque participant chez un employeur qui l'engage pour une période de 30 semaines. L'employeur ne verse à l'immigrant que la moitié d'un salaire normal. L'autre moitié est subventionnée par le gouvernement du Québec, mais l'argent est versé par le SFCGM. Comme l'explique M. Zhao, cela garantit que les immigrants assisteront régulièrement aux séances de counselling qu'il organise; l'intégration des immigrants à leur nouveau milieu professionnel se fait donc en douceur, et ils peuvent régler tout problème potentiel avec l'aide du SFCGM. Le succès de ce programme est exemplaire : 85 p. 100 des personnes placées se voient offrir un poste permanent par leur employeur. M. Zhao estime qu'un tiers des 1 200 clients qui le consultent chaque année pourraient bénéficier de ce programme avec le même taux de réussite.

Le SFCGM adopte une approche très proactive et travaille aujourd'hui en collaboration avec l'Université de Montréal, où un petit nombre d'ingénieurs chinois (huit participants en 2000) suivent des cours de français destinés aux ingénieurs. L'ancienne directrice du SFCGM, M<sup>me</sup> Cynthia Lam, a expliqué les problèmes particuliers qu'ont connus les clients de son organisme lors de l'audience de la Commission permanente de la culture de l'Assemblée nationale du Québec, le 13 septembre 2000. Dans ses commentaires, elle a fait référence aux deux programmes susmentionnés :

« On a la banque d'employabilité. Maintenant, on a 550 personnes, des candidats, candidates hautement qualifiés, de nouveaux arrivants. Et d'après notre analyse, on a à peu près 50 p. 100 des gens qui sont dans le domaine ingénieur. (...) On est aussi un partenaire communautaire pour le programme CAMO-PI. Ça veut dire que c'est le gouvernement du Québec qui nous a offert ce programme-là pour donner un salaire subventionnaire pour les employeurs qui sont à la recherche de professionnels. (...) Une quarantaine d'employeurs ont déjà engagé des candidats et candidates de notre banque. » (Québec, 2000)

Les propos de Ping Fang, qui est l'un des premiers participants au projet, sont encourageants :

« Grâce à l'initiative *Accès à l'Ordre des ingénieurs du Québec*, c'est comme si l'on m'avait soudain ouvert une porte. Je vais enfin pouvoir contribuer à la société québécoise dans mon propre domaine! De plus, les employeurs québécois vont pouvoir profiter de l'expertise des immigrants qui sont des professionnels qualifiés. » (Chinese Family Service of Greater Montreal, 2000)

Tout en espérant que son organisme pourra obtenir plus d'argent afin d'offrir aux immigrants des programmes de stages subventionnés, M. Zhao est fier des succès qu'il a connus jusqu'ici. Selon lui, très peu d'immigrants chinois déménagent dans une autre région du Canada une fois qu'ils ont commencé à investir dans l'apprentissage du français (tout en conservant leur anglais) et que leurs enfants se plaisent à l'école. Les membres de la communauté chinoise de Montréal sont véritablement polyglottes : alors qu'il faut connaître les deux langues officielles du Canada pour pouvoir travailler dans de nombreux domaines professionnels, le SFCGM offre désormais des cours de mandarin afin d'aider les immigrants chinois originaires de Hong Kong à maîtriser la langue la plus parlée en Chine continentale. ■

**L'Alberta** compte la troisième communauté d'immigrants francophones en importance à l'extérieur du Québec, après l'Ontario et la Colombie-Britannique (un peu plus de 3 000 personnes). Cela représente une proportion légèrement supérieure à 6 p. 100, ce qui est environ deux fois et demie inférieur à la proportion d'immigrants chez les anglophones, qui se situe à 14,5 p. 100.

Il convient d'accorder une attention particulière au **Nouveau-Brunswick**, où plus du tiers de la population est francophone. On devrait s'inquiéter du fait que, dans une province où la population francophone est cinq fois plus nombreuse que celle de l'Alberta, il y a moins d'immigrants francophones qu'en Alberta (seulement 2 590). Le Nouveau-Brunswick est en effet la province canadienne qui compte la plus faible proportion d'immigrants francophones, avec un peu plus de 1 p. 100. Il convient cependant d'ajouter que, même parmi la population anglophone de la province, seulement un peu plus de 4 p. 100 sont des immigrants.

Les récents efforts qu'a déployés le **Manitoba** pour inciter plus d'immigrants à s'installer sur son territoire étaient tout à fait bienvenus, compte tenu de la faible proportion d'immigrants francophones que compte cette province. Seulement 2,8 p. 100 des francophones (soit 1 285 personnes) sont des immigrants, contre 12,2 p. 100 des anglophones. Le Manitoba est ainsi la province où l'écart est le plus important entre la proportion d'immigrants au sein des communautés anglophone et francophone.

À elles trois, **la Nouvelle-Écosse, la Saskatchewan et l'Île-du-Prince-Édouard** comptent juste un peu plus d'immigrants francophones que le Manitoba (1 450). La proportion d'immigrants chez les francophones varie de 1,5 p. 100 à l'Île-du-Prince-Édouard à 3 p. 100 en Saskatchewan et, dans les trois cas, cela représente à peu près la moitié de la proportion d'immigrants chez les anglophones.

**La province de Terre-Neuve et du Labrador**, qui est la plus homogène



au Canada sur le plan linguistique, compte une population francophone de seulement 2 180 personnes, soit 0,4 p. 100 de sa population totale. C'est également la province qui compte la plus faible proportion d'immigrants, lesquels représentent seulement 1,6 p. 100 de la population totale. Il est toutefois assez surprenant de constater que la proportion d'immigrants chez les francophones est nettement supérieure à la proportion de ces derniers dans l'ensemble de la population : en effet, près de 10 p. 100 des francophones de Terre-Neuve sont des immigrants. Même si les chiffres absolus sont peu élevés (215 personnes), Terre-Neuve est la seule province canadienne où la population francophone minoritaire compte une plus forte proportion d'immigrants que la majorité anglophone. Les professionnels francophones qui vivent dans la capitale, St. John's, et qui sont originaires d'Europe ou des îles françaises voisines de Saint-Pierre-et-Miquelon représentent probablement le plus gros de la population d'immigrants francophones (Butt, 1998).

Le **Yukon** et les **Territoires du Nord-Ouest** (qui incluaient le **Nunavut** au moment du recensement) comptent à eux deux une population francophone de 2 400 personnes, dont 135

sont des immigrants. Il y a donc autant d'immigrants chez les francophones que chez les anglophones dans les Territoires du Nord-Ouest (5 p. 100) et la proportion d'immigrants chez les francophones représente les deux tiers de celle chez les anglophones au Yukon (immigrants francophones : 7 p. 100; immigrants anglophones : 10,5 p. 100).

### Conclusion

Dans le présent chapitre, nous avons clairement montré qu'il faut plus d'immigrants francophones, tant au Québec que dans le reste du Canada, mais il est tout aussi important que ces nouveaux arrivants demeurent dans les communautés qui ont besoin de cet apport d'immigrants. Dans le cas des régions rurales et des petites villes, qui sont généralement assez homogènes, l'immigration peut particulièrement jouer un rôle important et contribuer à leur épanouissement futur. C'est également le cas des communautés anglophones minoritaires au Québec, à l'extérieur de Montréal. Même si la communauté anglophone minoritaire du Québec a réussi à attirer un nombre assez élevé d'immigrants, ces derniers choisissent presque toujours de s'établir à Montréal, privant ainsi les communautés plus petites des avantages associés à l'immigration<sup>8</sup>.



Grâce aux dispositions de la nouvelle loi sur l'immigration, tous les Canadiens, francophones ou anglophones, qu'ils vivent en région rurale ou en milieu urbain, devraient pouvoir bénéficier de l'immigration de la même manière. Pour atteindre cet objectif, il faudra cependant mieux cibler les méthodes de sélection et les efforts d'intégration, et surveiller de près les résultats produits par ces efforts afin d'en prouver l'efficacité.

<sup>8</sup> Avant 1961, 64 p. 100 des immigrants anglophones s'établissaient à Montréal; entre 1991 et 1996, ce pourcentage est passé à 82 p. 100 (Commissaire, 2002).



### Attirer et garder les immigrants (Recommandation 1)

Le gouvernement fédéral s'est engagé à favoriser le développement et l'épanouissement des communautés minoritaires de langue officielle dans le cadre de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*. Le ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration doit établir des objectifs à long terme en matière de sélection et de maintien, au sein de ces communautés, des immigrants parlant la langue de la minorité. Ces objectifs doivent non seulement tenir compte du pourcentage démographique que représentent ces communautés par rapport à l'ensemble de la population, mais aussi compenser le déséquilibre qui a existé entre les taux d'immigration vers les deux grandes collectivités linguistiques par le passé.

Le processus d'immigration comporte deux caractéristiques importantes : le temps et l'intensité. Idéalement, l'attachement et le sentiment d'appartenance éprouvés par un immigrant devraient augmenter avec le nombre d'années passées dans un pays. Dans le présent chapitre, nous définissons quatre étapes et trois dimensions permettant de mesurer le niveau d'intégration des immigrants au sein des communautés minoritaires de langue officielle. Nous faisons également valoir que l'intégration des immigrants ne doit pas correspondre à leur assimilation, mais qu'elle doit plutôt amener une transformation à la fois chez les immigrants et chez les communautés. Dans ce contexte, nous portons une attention particulière à la communauté minoritaire et au fait qu'elle sera peut-être appelée à redéfinir son identité collective pour être en mesure d'accueillir et d'intégrer avec succès de nouveaux membres.

### Comprendre les étapes et les dimensions de l'immigration

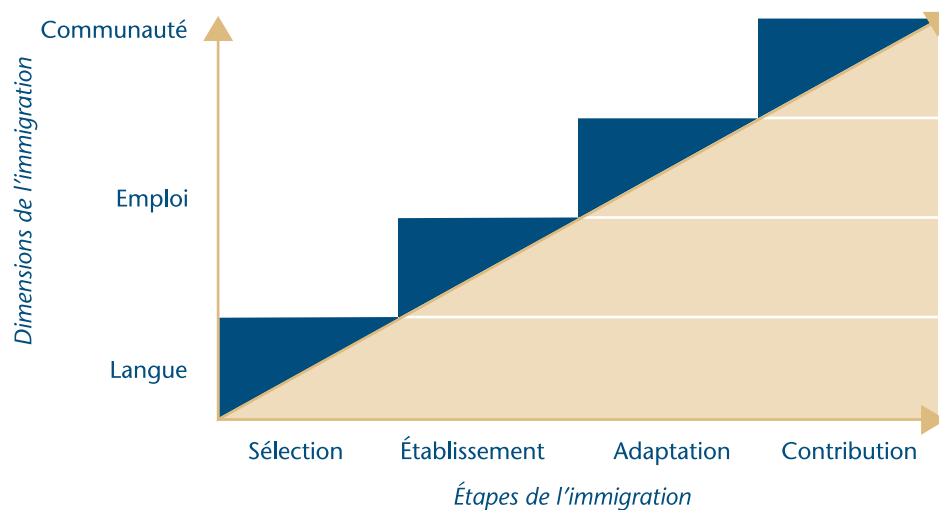
On peut diviser en quatre grandes étapes le processus que vivent les immigrants du moment où ils manifestent un intérêt pour le Canada jusqu'à leur intégration à la société canadienne : la sélection, l'établissement, l'adaptation et la contribution. La première étape, la **sélection**,

s'effectue dans le pays d'origine de l'immigrant, mais les trois autres se déroulent après son arrivée au Canada. À l'étape de l'**établissement**, c'est-à-dire à son arrivée au Canada, l'immigrant doit trouver un logement, une école pour ses enfants et un emploi. Souvent, à cette étape, il a recours aux services d'aide aux nouveaux arrivants. Vient ensuite l'étape de l'**adaptation**, une fois tous les besoins immédiats comblés. À cette étape, l'immigrant décide, entre autres, où il veut vivre et quel emploi il veut occuper à long terme. Il acquiert également de plus en plus d'autonomie. Enfin, arrive l'étape où l'immigrant apporte une **contribution** à la communauté; il a maintenant un statut social, occupe un emploi et s'est établi dans une communauté où il se sent chez lui. Il ne fait plus appel aux divers services d'aide aux immigrants, mais offre lui-même bénévolement ses services à des institutions communautaires. À l'une ou l'autre de ces étapes, trois dimensions importantes entrent en ligne de compte : la langue, l'emploi et la communauté. Dans le cas de la **langue**, on parle de la capacité qu'a l'immigrant de communiquer adéquatement dans son nouvel environnement linguistique. L'**emploi** correspond à la capacité de l'immigrant de subvenir à ses besoins, à la hauteur de ses compétences, et la **communauté** correspond à l'intégration sociale de l'immigrant.

## Chapitre 2 :

### Rapprocher les immigrants et les communautés

Tableau 4 : Étapes et dimensions de l'immigration

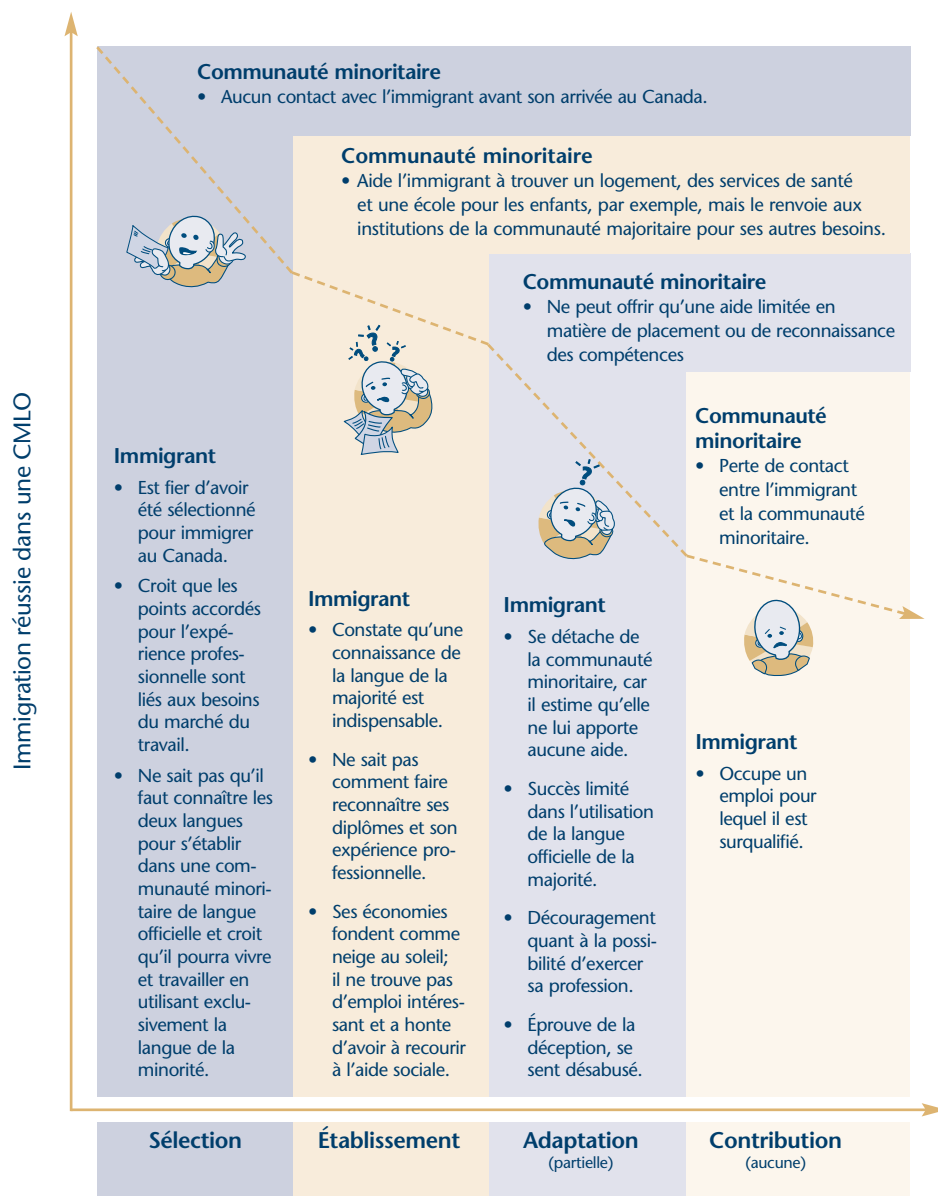


Le tableau 4 illustre comment les dimensions et étapes s'imbriquent les unes aux autres. Par exemple, à l'étape de la sélection (alors qu'ils sont toujours dans leur pays d'origine), il est très important que les immigrants qui se préparent à s'établir dans une communauté minoritaire de langue officielle se familiarisent avec la langue parlée par la majorité, car ils devront atteindre un degré de bilinguisme fonctionnel. Aux étapes de l'établissement et de l'adaptation, l'emploi devient un autre élément important. Enfin, lorsqu'il arrive à la dernière étape, l'immigrant doit avoir et les compétences linguistiques, et les moyens financiers voulus s'il veut apporter sa contribution à la communauté.

D'après les personnes que nous avons interrogées, les trois plus importants obstacles que doivent surmonter les immigrants qui s'établissent dans une communauté linguistique minoritaire sont les suivants :

- la connaissance nécessaire de la langue parlée par la majorité;
- la difficulté à faire reconnaître ses titres de compétences et son expérience professionnelle par des associations et des employeurs au Canada;
- l'absence d'antécédents professionnels au Canada (pas « d'expérience canadienne »), qui fait que de nombreux employeurs hésitent à embaucher des immigrants.

**Tableau 5 : Raisons de l'échec de l'intégration dans une communauté minoritaire de langue officielle**



Le tableau 5 illustre l'expérience d'immigrants qui ne sont pas allés jusqu'au bout de leur processus d'immigration.

Ce qui est particulièrement frustrant dans un cas comme celui qui est illustré au tableau 5, c'est que l'espoir et le potentiel du début s'estompent

malgré les efforts déployés par l'immigrant et la communauté. Même si, dans bien des cas, la communauté peut aider l'immigrant à s'établir, c'est lorsque ce dernier constate qu'il n'aura pas le même statut professionnel que dans son pays d'origine que l'enthousiasme qu'il manifestait initialement peut se transformer en

découragement. C'est alors que, souvent, l'immigrant compte sur ses enfants pour réussir là où il a échoué sur le plan économique et qu'il en vient à la conclusion que l'intégration à la communauté de langue officielle minoritaire ne lui apportera que peu d'avantages. Cela n'est souhaitable ni pour l'immigrant, ni pour la communauté minoritaire. Et même si, après quelques années,

les immigrants obtiennent le succès qu'ils avaient souhaité, dans l'intervalle, ils se seront détachés de la communauté au point où ils pourraient ne jamais la réintégrer.

Voyons maintenant de manière plus approfondie chacune des étapes et des dimensions de l'immigration. Pour une vue d'ensemble de ces éléments, voir l'Annexe I.



### Du Maroc au Manitoba : Une transition réussie

« Ah, la famille de Youssef Ouateli est notre famille immigrante modèle », affirme la coordonnatrice du placement au centre d'emploi et d'alphabétisation francophone Pluri-elles de Saint-Boniface. Youssef Ouateli est technicien en aéronautique chez Air Canada. En mars 1999, il a quitté Casablanca avec sa femme et leurs deux enfants pour s'établir à Winnipeg. Le récit de cette famille immigrante est réellement une histoire de réussite. Les Ouateli sont des membres très actifs de la communauté francophone du Manitoba. En 1998, le président de la Société franco-manitobaine (SFM), Daniel Boucher, s'est rendu au Maroc pour rencontrer des immigrants potentiels. Youssef Ouateli était l'un d'eux. L'exposé de M. Boucher a piqué la curiosité de Youssef et celui-ci a commencé à s'informer sur les modalités d'immigration au Canada. Dix-huit mois plus tard, lui et sa famille arrivaient à Winnipeg.

Si on voulait illustrer la contribution positive que peut apporter l'immigration à une communauté francophone minoritaire au Canada, on pourrait sans aucun doute citer l'exemple de M. Ouateli. Mais, lorsque nous les avons rencontrés dans leur nouvelle maison d'une banlieue verte de Winnipeg, les Ouateli nous ont raconté que leur cas ne correspondait pas à la norme. M. Ouateli et sa femme sont fiers de ce qu'ils ont accompli au Canada, mais s'empressent d'ajouter que tous les immigrants marocains n'ont pas la même chance qu'eux. « Parmi la quinzaine de familles marocaines qu'on connaît ici, je suis le seul qui travaille dans son domaine », explique Youssef. Sa femme, par exemple, étudie au Collège universitaire de Saint-Boniface pour devenir aide en soins de santé et soins à domicile. Au Maroc, elle était dessinatrice de mode. Lorsqu'elle est arrivée à Winnipeg, on ne lui offrait que des emplois de couturière. Pendant les entrevues, un superviseur vérifiait sa rapidité d'exécution chronomètre en main. Compte tenu de la demande de travailleurs dans

le secteur de la santé au Manitoba, et du fait qu'elle avait aimé aider son beau-frère dans son cabinet médical au Maroc, elle a décidé de réorienter sa carrière et de devenir professionnelle de la santé.

Les deux enfants du couple fréquentent sans problèmes l'école de langue française. La communauté franchophone locale prend tous les moyens nécessaires pour s'assurer que les enfants d'immigrants francophones fréquentent l'école de langue française. Dès l'arrivée d'immigrants au sein de la communauté, on informe le service de transport scolaire qui dessert les écoles de langue française. L'autobus passe prendre les enfants au motel où la famille est souvent temporairement installée. Les parents ont ainsi le temps de chercher un logement permanent sans se soucier de leurs enfants. La SFM remet également aux parents une carte indiquant le parcours des autobus scolaires, de sorte qu'ils puissent cibler leurs recherches de logement dans des quartiers situés là où il sera possible pour les enfants de fréquenter une école de langue française.

Rares sont les immigrants qui s'attendent à un parcours sans embûches au Canada et, lorsque nous avons demandé à Youssef ce qu'il recommanderait à des immigrants francophones qui veulent s'établir au Manitoba, il a répondu ceci : « Il faut absolument un minimum d'anglais et beaucoup de patience et de persévérance, surtout pendant la première année. Il ne faut pas se décourager. » ■

### L'étape de la sélection : De grandes attentes

L'immigration au Canada est, en soi, une entreprise complexe. L'immigration dans une communauté minoritaire vient compliquer davantage le processus. Une intégration réussie se prépare en fait à l'étape de la sélection : il faut informer l'immigrant de ce qui l'attend. Il faut lui parler entre autres de ce que la communauté minoritaire a à lui offrir en matière d'éducation, de services et d'activités communautaires. La communauté doit toutefois également informer l'immigrant des défis qui l'attendent, comme la nécessité de connaître la langue de la majorité et la difficulté à trouver un emploi

adéquat. Souvent, les membres de communautés minoritaires ne se rendent pas compte à quel point le fait d'être bilingue les aide sur les plans social et économique. Si, d'un côté, les francophones minoritaires associent l'anglais au risque d'assimilation, de l'autre, ils tiennent leur connaissance de l'anglais pour acquis. Il faut qu'ils soient davantage conscients des problèmes auxquels un immigrant fait face lorsqu'il n'arrive pas à communiquer dans cette langue.

On a tort de penser que le risque d'assimilation d'un immigrant par la communauté linguistique majoritaire est moins grand si ce dernier ne parle pas la langue de la majorité. Si on se



Bilinguisme  
fonctionnel,  
emploi et  
intégration

communautaire : les  
éléments essentiels d'un  
établissement réussi au  
sein d'une communauté  
minoritaire de langue  
officielle.

fonde sur les entrevues réalisées dans le cadre de l'étude, ce serait plutôt l'inverse. Un immigrant francophone qui s'établit dans une communauté francophone minoritaire et qui connaît très peu ou pas du tout l'anglais se fera dire avec tant d'insistance qu'il faut apprendre cette langue qu'il est plus susceptible d'envoyer ses enfants à l'école de langue anglaise, simplement parce qu'il craint, à tort, que l'école de langue française ne leur permettra pas d'acquérir une connaissance adéquate de l'anglais. Par contre, un immigrant francophone qui parle l'anglais aura de meilleures chances de s'établir

avec succès et sera mieux en mesure de reconnaître qu'il est important que ses enfants continuent de parler le français.

Si on explique la situation telle qu'elle est à l'immigrant, celui-ci ne se créera pas d'attentes irréalistes. Il faut à tout prix établir un contact entre les immigrants potentiels et les membres de la communauté minoritaire le plus tôt possible pour qu'ils puissent échanger de l'information de part et d'autre. La communauté est ainsi en mesure d'aider les immigrants et leur famille bien avant qu'ils arrivent au Canada.



### Renseignements à jour sur les communautés (Recommandation 2)

En 1999, la commissaire recommandait à Citoyenneté et Immigration Canada de veiller à ce que les agents d'immigration détiennent des renseignements sur les communautés minoritaires de langue officielle qui soient à jour. Elle réitère cette recommandation et propose la création d'un site Web qui servira à fournir des renseignements sur les communautés minoritaires de langue officielle et pourrait être utilisé comme outil de communication entre les représentants de ces communautés, les agents d'immigration et les immigrants potentiels.





### Éducacentre : Compétences linguistiques et capacité d'établissement pour les nouveaux arrivants francophones sur la côte ouest du Canada

De nombreux immigrants francophones de la Colombie-Britannique ont recours à Éducacentre, le principal établissement d'éducation et de formation en français pour les adultes de la province. Créé en 1992, Éducacentre compte maintenant un campus dans quatre villes de la province : Vancouver, Victoria, Abbotsford et Prince George. Tous les clients d'Éducacentre font l'objet d'une évaluation individuelle qui vise à déterminer leurs besoins. Par la suite, on leur propose un choix de cours appropriés (offerts soit par Éducacentre soit par un autre établissement). Éducacentre répond aux besoins des divers immigrants francophones qui s'établissent en Colombie-Britannique, principalement originaires du Québec, d'Europe ou d'Afrique.

« Éducacentre devient un carrefour culturel et nous ne pouvons que nous en réjouir. Nous constatons que la langue française est parfaitement maîtrisée par des personnes originaires de pays où le français n'est pas une langue officielle. » (Chevalier, 2000)

Éducacentre offre des activités dans trois grands secteurs :

- Aide à la recherche d'emploi
- Cours d'anglais langue seconde
- Introduction à l'informatique et formation dans des domaines professionnels donnés

Le programme *Prendre sa carrière en main* (PCM), qui existe depuis 1996, est assurément le plus important programme offert par l'organisme sur le plan de la participation. Ce programme, qui est financé en totalité par Développement des ressources humaines Canada (DRHC), offre une formation de base en informatique, permet aux participants d'accéder au centre de ressources de la bibliothèque municipale de Vancouver, les aide à rédiger et actualiser leur curriculum vitae, et prévoit l'enregistrement vidéo d'entrevues simulées. Toutes ces composantes comportent un cours d'anglais intensif. Plus du tiers des clients d'Éducacentre qui cherchent un emploi en trouvent un après leur formation.

Les cours d'anglais sont un volet important des activités d'Éducacentre. Plus de la moitié des clients s'expriment difficilement en anglais. Ce sont surtout des professionnels, par exemple des ingénieurs/ingénieures ou des infir-

mères/infirmiers qui suivent ces cours, car ils doivent passer un test d'anglais pour être reconnus par leur association professionnelle.

Le programme de tourisme *Superhost Fundamentals*, établi en collaboration avec le ministère du Tourisme de la Colombie-Britannique, offre une formation dans cette industrie, qui est la deuxième en importance dans la province. Tous les cours sont en français, mais préparent les participants et participantes en vue des tests d'accréditation (en anglais) exigés dans l'industrie du tourisme.

Éducentre travaille aussi avec d'autres organismes francophones. Par exemple, il offre, en collaboration avec la Société de développement économique de la Colombie-Britannique, un cours destiné aux jeunes entrepreneurs (*Initiation à l'entrepreneuriat*). Les participants et participantes y apprennent à dresser un plan d'affaires et ils rencontrent un conseiller de la Société pour mettre la théorie en pratique.

Malgré cela, de nombreux clients d'Éducentre qui réussissent leur cours occuperont un emploi qui n'est pas du même niveau que celui qu'ils occupaient dans leur pays d'origine. Une des conseillères de l'Éducentre parle de la frustration qu'elle ressent lorsqu'elle doit dire à ses clients que leurs attentes professionnelles sont trop élevées. Ce qui est encore plus frustrant, c'est lorsque des clients enthousiastes qui utilisent nombre des ressources et services de consultation d'Éducentre, cessent de fréquenter l'organisme du jour au lendemain. Un tel comportement peut démotiver le personnel qui se demande alors s'il vaut la peine de s'investir comme il le fait sur les plans personnel et émotif. C'est pourquoi le suivi est essentiel. Le personnel d'Éducentre s'efforce de rester en contact avec les anciens étudiants pour savoir comment ils se débrouillent. Il est alors plus facile d'évaluer l'efficacité des programmes et d'apporter les correctifs nécessaires pour s'assurer que les nouveaux arrivants francophones enrichissent la vie de leur communauté sur la côte ouest. ■

*La politique d'immigration du Canada est paradoxale en ce qu'elle autorise des milliers de professionnels et de gens de métier très compétents à immigrer au Canada, mais une fois qu'ils sont ici, leur interdit d'exercer leur métier ou profession.*

(COSTI, organisme torontois d'éducation et de services sociaux, 1998)

### **L'étape de l'établissement : Titres de compétences et expérience canadienne**

L'étape de l'établissement est éprouvante pour les immigrants. Ils doivent trouver un logement et remplir certaines formalités administratives, par exemple, obtenir une carte d'assurance-maladie. Il faut aussi

trouver une école pour les enfants et s'assurer que tous les membres de la famille s'adaptent le mieux possible au nouvel environnement social. À cette étape, nombre d'immigrants commencent à s'inquiéter de leur situation financière. À leur arrivée au Canada, ils avaient prévu un certain montant qui devait leur permettre de survivre pendant quelque temps,

mais l'incertitude quant à la période pendant laquelle ces fonds devront suffire peut être source d'inquiétude. À cette étape, il revient à la communauté de s'assurer, à l'instar d'un médecin de famille, que les besoins de base de la famille sont satisfaits : logement, scolarité des enfants, services de santé et emploi. Si la communauté ne peut offrir certains services, elle doit aiguiller la famille vers les « spécialistes », c'est-à-dire, les services qui ne sont offerts que dans la communauté majoritaire. Par exemple, il faut dire aux immigrants

où ils peuvent s'adresser pour apprendre la langue de la majorité. Si cette formation est offerte dans la communauté minoritaire, l'immigrant sera d'autant plus à l'aise, car il pourra apprendre dans un environnement linguistique familier. Si, par contre, les cours de formation linguistique ne sont offerts que par des établissements de la communauté majoritaire, la communauté minoritaire peut tout de même contribuer en s'assurant que la formation répond aux besoins des immigrants.



### Inciter les nouveaux arrivants à rester : L'organisme MAGMA de Moncton

« Nous avons pu retenir plus d'immigrants cette année, par rapport aux années précédentes, mais la majorité de nos clients ne reste pas ici. » La directrice de MAGMA (Multicultural Association of the Greater Moncton Area, Inc.), principal organisme de Moncton à offrir des services aux nouveaux arrivants est heureuse de constater que la tendance est en train de s'inverser, ne serait-ce que légèrement. Elle a vu de nombreux immigrants et réfugiés francophones franchir les portes de son organisme. Malheureusement, bon nombre d'entre eux quittent le Nouveau-Brunswick après n'y avoir séjourné que quelques mois.

« Le principal sujet de préoccupation de tous les employés est le taux élevé de migration secondaire. L'an dernier, seulement deux familles sur onze qui devaient s'installer à Moncton sont demeurées au sein de notre communauté. » (MAGMA, 2001a)

Le Nouveau-Brunswick a besoin d'immigrants francophones, mais cette province, où vivent près de 250 000 francophones, compte la plus faible proportion d'immigrants francophones au Canada. Dans leur quête de nouveaux horizons, de nombreux immigrants francophones cèdent à l'attrait du Québec, oubliant les nombreux services personnalisés qu'un organisme comme MAGMA peut leur offrir. Par exemple, puisque de nombreux nouveaux arrivants ont de jeunes enfants, MAGMA a créé une petite garderie gérée par un employé à temps plein. Ainsi, les deux parents peuvent assister aux cours d'anglais ou aux séances d'orientation axées sur l'emploi, pendant qu'on s'occupe de leurs enfants de l'autre côté du corridor. Ce type de service intégré est beaucoup plus difficile à obtenir dans les grands centres

urbains, où les fournisseurs de services doivent payer des loyers très élevés et accueillir des nouveaux arrivants en grand nombre. En outre, les résidents des petites villes, qui sont moins habitués aux réalités de l'immigration, sont souvent plus curieux et souhaitent consacrer du temps aux nouvelles familles venues s'installer dans leur communauté. Par exemple, le Programme d'accueil mis en œuvre par MAGMA avec l'appui de CIC constitue l'occasion idéale d'établir des contacts tout à fait souhaitables entre les Canadiens de souche et les immigrants. Dans le cadre de ce programme, on associe des familles d'une communauté locale aux familles nouvellement arrivées (MAGMA, 2000). Les nouveaux arrivants apprennent à connaître leur nouvel environnement en profitant de l'expérience des résidents locaux tout en se liant d'amitié avec eux. Les bénévoles locaux trouvent cette expérience tellement gratifiante qu'ils demandent souvent s'ils peuvent aider d'autres nouveaux arrivants lorsque la personne ou la famille à laquelle ils apportent leur aide devient suffisamment autonome ou, comme cela se produit encore trop souvent, quitte la province. ■

En ce qui concerne les trois dimensions de l'immigration (langue, emploi et communauté), il faut tout d'abord orienter les immigrants vers les cours de langue appropriés, afin de garantir qu'ils atteignent le plus rapidement possible un degré de bilinguisme fonctionnel. Ensuite, l'emploi constitue le principal obstacle au succès de l'intégration. Il faut permettre aux communautés de langue officielle minoritaire de « s'occuper tout particulièrement » de « leurs » immigrants. Par exemple, il est important que des conseillers en emploi issus de la communauté minoritaire informent et épaulent les immigrants, de sorte que les qualifications professionnelles de ceux-ci soient reconnues. Cela signifie que les immigrants doivent être informés

de l'existence des organismes chargés d'évaluer leurs titres de compétences et des organismes de réglementation de leur province. Il est également important que les conseillers expliquent la différence entre l'évaluation des titres de compétences et l'accréditation professionnelle. L'évaluation des titres de compétences se fait par la traduction de documents et l'établissement d'équivalences pour ces titres au sein du système canadien. Elle n'a aucun caractère obligatoire et sert uniquement à aider les employeurs à évaluer les qualifications d'un candidat, et diffère de l'accréditation professionnelle, grâce à laquelle une personne obtient le droit d'exercer une profession réglementée, par exemple le métier d'infirmier/infirmière ou d'ingénieur/ingénieure<sup>9</sup>.

<sup>9</sup> Bien sûr, la reconnaissance des qualifications n'est pas un problème exclusif aux immigrants s'installant dans une communauté minoritaire de langue officielle; il touche en fait un grand nombre d'immigrants au Canada.



### Gens d'affaires immigrants francophones en Colombie-Britannique

« Les gens ne prennent pas le temps de se préparer. Il y a souvent trop de précipitation », déclare René Digard, coordonnateur, Services aux entreprises et Tourisme à la Société de développement économique de la Colombie-Britannique (SDECB). Selon lui, de nombreux gens d'affaires immigrants francophones sont mal préparés à l'établissement de leur entreprise. En particulier, les personnes qui rompent tout lien avec leur pays d'origine en vendant tous leurs biens puis déménagent en Colombie-Britannique, où ils pensent pouvoir se lancer en affaires assez facilement, sont souvent confrontés à une réalité beaucoup moins rose que ce qu'ils anticipaient. M. Digard pense qu'il est nettement préférable de commencer par sonder le terrain et élaborer un plan d'affaires avec l'aide de la SDECB avant de « faire le grand saut » au Canada. Il mentionne à cet égard un exemple d'installation réussie : un professionnel du transport aérien s'est rendu en Colombie-Britannique cinq fois afin de s'assurer qu'il possédait tous les permis de pilotage et d'exploitation nécessaires avant de s'installer dans la province pour y créer son entreprise. Cet exemple illustre par ailleurs le fait que les activités de la SDECB visent principalement et de plus en plus le secteur du tourisme. René Digard estime que 80 p. 100 des immigrants francophones qui viennent en Colombie-Britannique pour créer une entreprise sont Français, les autres étant principalement originaires d'autres pays d'Europe et du Maghreb. Bon nombre de ces nouvelles entreprises, qui viennent s'ajouter aux quelque 4 000 entreprises de la province appartenant déjà à des francophones, œuvrent dans l'industrie du tourisme. En fait, le rôle de la SDECB consiste non seulement à aider les francophones désireux de se lancer en affaires en Colombie-Britannique, mais aussi à conseiller les touristes et les personnes travaillant dans l'industrie du tourisme à propos des services qui leur seront accessibles dans la province. À cette fin, l'organisme a lancé son site Web en novembre 2000 ([www.sdecb.com](http://www.sdecb.com)) et a produit un cédérom qui permet à l'utilisateur de faire une visite interactive de la province. La demande de services en français génère une demande de francophones, et René Digard est fier du fait qu'il est désormais possible d'organiser, à l'échelle de la province, des voyages dans le cadre desquels la plupart des services sont offerts en français.

Les immigrants francophones qui réussissent en Colombie-Britannique ont-ils un profil particulier? René Digard pense que ceux qui veulent créer une entreprise ont plus de facilité à le faire une fois qu'ils ont franchi l'obstacle de l'immigration, parce qu'ils sont alors libres de mettre le cap sur les objectifs qu'ils se sont fixés. Les professionnels comme les médecins, les ingénieurs ou les architectes ont beaucoup plus de difficulté, parce qu'ils doivent franchir toutes les étapes du long processus qui consiste à se faire accréditer

de nouveau par les ordres professionnels de la Colombie-Britannique. Certains font preuve de la détermination nécessaire pour se rendre jusqu'au terme de ce processus, tandis que d'autres décident de changer de carrière, comme, par exemple, cet ami qui était médecin en France et qui exploite aujourd'hui une agence de voyages. Même si une telle situation n'est pas idéale, elle illustre quand même ce à quoi de nombreux immigrants sont prêts pour réussir leur nouvelle vie au Canada. ■

Dans le contexte actuel, un grand nombre d'immigrants renoncent en bout de ligne à faire reconnaître leurs qualifications. Ils se tournent plutôt vers une nouvelle formation afin d'acquérir des compétences reconnues par le Canada. Cela les oblige souvent à faire de nouvelles études alors qu'ils sont déjà des professionnels qualifiés, sans parler des frais de scolarité qu'ils doivent acquitter et du manque à gagner. C'est probablement à ce niveau-là que les communautés de langue officielle minoritaire peuvent apporter l'aide la plus précieuse aux immigrants.

Le deuxième obstacle mentionné le plus souvent par les immigrants durant l'étape de l'établissement est la réticence de nombreux employeurs à embaucher des immigrants qui n'ont aucune « expérience canadienne », c'est-à-dire qui n'ont jamais travaillé au Canada. De nombreux immigrants sont donc forcés d'accepter des postes pour lesquels ils sont surqualifiés, ou de faire du bénévolat en espérant obtenir des lettres de recommandation qu'ils pourront utiliser ensuite pour témoigner de cette « expérience canadienne ».

Si elle disposait des outils et affichait la volonté nécessaires, la communauté minoritaire pourrait aider les nouveaux arrivants à trouver un premier emploi de base. Il est nécessaire que les immigrants intègrent le marché du travail le plus vite possible, même s'ils doivent pour cela accepter un poste pour lequel ils sont surqualifiés. Les employeurs canadiens veulent pouvoir vérifier l'expérience de travail qu'ont les candidats au Canada, et sont rarement prêts à communiquer avec de précédents employeurs à l'étranger, surtout si la langue peut leur poser des problèmes de communication. Les entreprises appartenant à des membres de la communauté minoritaire peuvent constituer un tremplin crucial à ce stade-là. On devrait les encourager à offrir aux immigrants leur premier emploi au Canada (elles pourraient ainsi rédiger des lettres de recommandation utiles dans la future carrière de ces immigrants). Par ailleurs, compte tenu de leurs compétences linguistiques, il est beaucoup plus facile pour les responsables de ces entreprises de vérifier les antécédents professionnels d'un candidat s'il faut pour cela parler français ou anglais.



### Comment user de persuasion en douceur

« Est-ce qu'il vient d'ici ? » est une question que les coordonnateurs du placement du Centre d'information 233-Allô de Saint-Boniface (anciennement Centre de ressources communautaire) entendent souvent lorsqu'ils essaient de placer des immigrants francophones chez des employeurs de Winnipeg et de la région. Bien entendu, ils ne peuvent pas obliger un employeur à engager les candidats qualifiés dont le nom se trouve dans leur base de données. Quant à pourquoi les employeurs hésitent à donner une chance aux immigrants, l'un de ces coordonnateurs a déclaré : « Oui, il y a de la discrimination dans tout ça, mais c'est surtout la peur de l'inconnu. » Ils essaient donc d'user de leur force de persuasion en douceur, tout en faisant preuve d'ingéniosité, pour aider les immigrants francophones sans emploi à trouver un travail. Premièrement, le coordonnateur s'assure que le curriculum vitæ fait état de l'expérience professionnelle vraiment pertinente pour le poste visé. Si une personne a travaillé comme cadre supérieur et postule un emploi de débutant, elle devra insister davantage sur sa capacité à travailler en équipe que sur ses talents de superviseur. Autre obstacle : il est difficile pour un immigrant qui n'a jamais travaillé au Canada d'obtenir des lettres de recommandation d'employeurs canadiens. Initialement, le Centre ne servait pas de référence auprès de l'employeur potentiel, car il ne savait rien du rendement et des aptitudes professionnelles du demandeur d'emploi. Toutefois, les coordonnateurs du placement ont réalisé à quel point il était important pour l'employeur potentiel de pouvoir obtenir d'un Canadien des observations sur la personnalité du candidat; ils ont donc décidé qu'ils pourraient formuler des commentaires à propos de ce qu'ils savaient de l'immigrant à la recherche d'un emploi. « Je ne peux rien dire sur l'aptitude professionnelle, mais je peux expliquer aux employeurs la détermination qu'il faut pour l'immigration », a déclaré l'un d'entre eux. Cela fait déjà toute la différence aux yeux de nombreux employeurs et, si le coordonnateur du placement ajoute que le candidat a toujours été à l'heure à ses rendez-vous, celui-ci a beaucoup plus de chances d'être convoqué à une entrevue d'emploi. Bon nombre d'entreprises exploitées par des francophones préfèrent en général engager quelqu'un qui a un nom typiquement canadien-français, mais le nombre croissant d'expériences positives vécues avec de nouveaux arrivants francophones pousse les employeurs à changer d'attitude.

Le Success Skills Centre (SSC) de Winnipeg offre lui aussi de l'aide aux immigrants professionnels. Cet organisme fonctionne principalement en anglais, et son seul conseiller francophone explique que l'objectif premier du SSC consiste à aider les immigrants qualifiés à acquérir une expérience en milieu de travail. Le ministère du Travail et de l'Immigration du Manitoba administre un programme qui va dans le sens de cet objectif : le *Programme de recon-*

*naissance des compétences.* Dans le cadre de ce programme, on aide les immigrants à acquérir de l'expérience dans leur domaine de compétences au Canada en offrant des subventions salariales et des services de counselling et d'orientation aux immigrants, mais aussi aux entreprises. La province paie 40 p. 100 du salaire brut de chaque employé pendant une période de six mois, à concurrence de 4 500 \$. Il faut par contre que ces postes soient maintenus au terme de la période de six mois. Il faut que les candidats aient suivi au moins deux ans d'études postsecondaires à l'extérieur du Canada, et que leurs titres de compétences et leur expérience de travail ne soient pas officiellement reconnus au Manitoba. Selon le conseiller francophone du SSC, il est malheureux qu'il n'existe aucun programme destiné aux francophones. Il se dit également déçu du fait que peu d'employeurs franco-manitobains n'aient à ce jour témoigné de l'intérêt pour le *Programme de reconnaissance des compétences.*

(Centre de ressources communautaire, 2001) ■



Une communauté minoritaire qui surveille de près les progrès que fait un immigrant durant sa phase d'adaptation peut s'attendre à gagner un nouveau membre.

### L'étape de l'adaptation : Planifier l'avenir

L'adaptation passe par une plus grande autonomie. Lorsque les immigrants cessent de vivre le stress lié aux premiers temps de l'établissement et commencent à planifier leur avenir de façon plus active et plus éclairée, ils ont le sentiment de contrôler leur situation. Par exemple, si un immigrant doit suivre des cours de langue additionnels pour répondre à des exigences professionnelles précises, il devrait maintenant savoir à qui s'adresser pour s'inscrire à ces cours et ce qu'il devra faire pour acquérir les compétences linguistiques nécessaires. Les immigrants doivent par ailleurs décider s'ils vont ou non mettre à exécution leur plan de carrière initial ou, si ce plan se révèle irréaliste, quelle autre stratégie de carrière ils vont adopter. Il leur

faut alors passer en revue les emplois professionnels qui s'offrent à eux avec l'aide d'un conseiller d'orientation professionnelle, de préférence membre de la communauté minoritaire. Ils doivent définir clairement les obstacles et les possibilités, et aboutir à un plan d'intégration réaliste. Si un immigrant cherche à faire reconnaître ses qualifications, il faut qu'il détermine auparavant les éventuels cours de recyclage qu'il devra suivre pour pouvoir exercer la profession de son choix, ainsi que les échanciers connexes. Si l'immigrant accepte un poste pour lequel il est surqualifié, il faut qu'il sache toutefois clairement quel objectif il vise à long terme, par exemple l'obtention d'une lettre de recommandation de son employeur ou la possibilité d'établir des contacts au sein d'un réseau de professionnels.



À ce stade, il faut que les immigrants puissent se faire eux-mêmes une place au sein de la communauté, plutôt que de dépendre de celle-ci. Lorsqu'on voit l'immigrant commencer à assister aux réunions de parents à l'école de son quartier, c'est l'un des signes qu'il est en train d'acquiescer davantage d'autonomie et de s'intégrer à la vie communautaire.

Quant à la communauté, c'est durant cette étape qu'elle doit veiller à ce que l'immigrant ne « passe pas à travers les mailles du filet », mais plutôt à ce qu'il maîtrise assez bien la langue parlée par la majorité, commence à accumuler une expérience de travail au Canada et poursuive un plan de carrière stratégique. L'immigrant qui, rendu au début de l'étape

de l'adaptation, s'accroche au contraire toujours à des objectifs de carrière irréalistes (parce que mal définis), risque davantage de ne pas réussir son intégration. Le fossé se creusera entre ses attentes et la réalité du marché du travail, et il pourrait se sentir rapidement en détresse. Le tableau 6 résume les scénarios le plus optimiste et le plus pessimiste à propos d'immigrants sur le point de passer à l'étape de la contribution. À gauche, vous pourrez voir facilement pourquoi un immigrant qui passe avec succès de l'étape de la sélection à l'étape de l'adaptation sera en mesure de contribuer à la communauté, tandis qu'à droite, vous verrez que des échecs à répétition rendent peu probable toute contribution de sa part.

**Tableau 6 : Succès ou échec? Deux cheminements pour les immigrants et les communautés**

Succès		Étape	Échec	
Immigrant ↔ Communauté			Immigrant ↔ Communauté	
<b>Transparence :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sait à quoi s'attendre.</li> </ul>	<b>Responsabilité :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Impliquée dans le processus de la sélection.</li> <li>Présente à l'immigrant les défis comme les possibilités.</li> </ul>	Sélection	<b>Manque d'information :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Plus d'espoir que de réalisme.</li> </ul>	<b>Exclusion :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sélection hors de son contrôle.</li> <li>Au premier contact, la communauté ne présente à l'immigrant que les possibilités.</li> </ul>
<b>Encadrement :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sait quels services proviennent respectivement des institutions de la communauté minoritaire et de celles de la communauté majoritaire, et quelles initiatives il doit entreprendre lui-même.</li> </ul>	<b>Direction :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Joue un rôle de médecin familial qui envoie les patients/clients chez des spécialistes (par ex., cours d'apprentissage de la langue de la majorité, formation, etc.).</li> <li>Placement temporaire sur le marché du travail avec l'aide des entreprises de la minorité.</li> <li>Planification stratégique pour la reconnaissance des acquis et/ou le changement de carrière.</li> </ul>	Établissement	<b>Confusion :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>L'immigrant se sent bouleversé et déçu. Le partage des responsabilités n'est pas clair.</li> </ul>	<b>Défaitisme :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Par manque de ressources, les institutions communautaires sont incapables de répondre adéquatement aux besoins des immigrants, mais les gardent au sein de la communauté minoritaire au lieu de les diriger vers les institutions de la majorité.</li> <li>L'éloignement des immigrants est perçu comme un échec des efforts communautaires.</li> </ul>
<b>Prise de décision :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Poursuivre la carrière anticipée ou abandonner le projet (trop d'obstacles pour faire valoir les acquis) et formation dans un nouveau domaine.</li> </ul>	<b>Vérification (en collaboration avec des instances gouvernementales) :</b> L'immigrant, a-t-il... <ul style="list-style-type: none"> <li>appris la langue de la majorité?</li> <li>trouvé un emploi?</li> <li>suivi son plan stratégique?</li> </ul>	Adaptation	<b>Indécision :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Malgré les difficultés au niveau de la reconnaissance des acquis, l'immigrant pense qu'il n'a pas encore envisagé toutes les possibilités.</li> </ul>	<b>Débranchement :</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Risque de perte de contact avec la communauté.</li> </ul>
<b>Oui!</b>		Contribution ?		<b>Non!</b>
L'immigrant se sent intégré au niveau du logement, de l'emploi, des services sociaux, de la scolarisation des enfants. Il se dégage des préoccupations purement économiques et est prêt à contribuer à la vie communautaire.		↔	L'immigrant est pris dans une période de transition et d'incertitude touchant son avenir professionnel. Sentiment de mécontentement et de déception en raison de l'impossibilité de mener sa vie dans un contexte linguistique francophone ou anglophone (selon le cas). L'immigrant n'a ni la capacité ni la volonté de contribuer à la vie communautaire.	

## L'étape de la contribution : Une intégration à double sens

Au moment où commence l'étape finale de l'intégration de l'immigrant, et qu'il doit à la fois avoir répondu à ses besoins sur le plan linguistique et trouvé un emploi, il faudra qu'il se sente vraiment chez lui au sein de la communauté minoritaire pour être en mesure de contribuer à la vie communautaire. Il faut beaucoup de temps aux nouveaux arrivants pour se faire une place au sein d'une nouvelle communauté. Pour illustrer certaines des difficultés que présente le processus d'intégration réciproque, posons-nous une question en apparence banale : Un immigrant peut-il devenir Canadien? La réponse paraît si évidente que personne ne se pose vraiment cette question. Après tout, le Canada cherche avant tout à permettre aux immigrants de devenir Canadiens, et cela va bien plus loin que le fait de détenir un passeport canadien.

Si on vous demande toutefois si un immigrant peut devenir Acadien, vous allez peut-être hésiter... et sans doute pour une bonne raison : il n'est jamais aussi facile de s'intégrer à une communauté minoritaire ou même de participer à la vie de cette communauté que cela ne le serait dans une communauté majoritaire<sup>10</sup>, même pour quelqu'un qui, par

exemple, parle français et vit au Nouveau-Brunswick. Nous prendrons l'exemple de deux communautés (les francophones du Nouveau-Brunswick et ceux du Manitoba) pour essayer de comprendre les défis liés à l'intégration de personnes de diverses cultures au sein d'une communauté.

Un immigrant ivoirien qui vit au Nouveau-Brunswick depuis 20 ans a déclaré avec beaucoup de franchise : « Le nationalisme acadien est si fort que je ne serai jamais accepté comme un Acadien. » Pour toute communauté minoritaire dont les membres sont très attachés à leur identité collective, la diversité peut poser un problème. Si elle considère que l'assimilation à la société majoritaire constitue une menace, la communauté a naturellement tendance à se replier sur elle-même. En particulier, lorsque l'histoire d'une communauté est marquée par l'injustice (comme ce fut le cas pour les Acadiens), elle a une personnalité qui se définit de façon encore plus forte. Elle hésite à voir son identité redéfinie par l'immigration. L'inaction a par contre aussi son prix. La population francophone du Nouveau-Brunswick est celle qui compte la plus faible proportion d'immigrants au Canada (toutes populations francophones et anglophones confondues), avec 1,08 p. 100. En fait, cette province accueille deux fois moins

*L'homogénéité des milieux ruraux ou la mosaïque culturelle des métropoles ont des effets bien sentis sur la façon que les francophones se perçoivent sur les plans individuel et collectif.*

(FCFA, 2001, p. 12)

*Il y a des problèmes pour faire face aux difficultés de percer, de faire partie de la francophonie, à cause de la fragmentation de la communauté et à cause de l'idéologie légitimante des institutions qui les excluent (résultat de la mise sur pied des institutions devenues la chasse-gardée des francophones d'origine canadienne-française), d'où certains qui peuvent préférer s'associer au monde anglophone.*

(Chambon et coll., 2001, p. 5-7, sur la communauté haïtienne à Toronto)

<sup>10</sup> La diversité que l'on observe au sein de la communauté minoritaire anglophone du Québec semble contredire cette théorie mais, parce que ces anglophones font partie de la grande majorité anglophone du Canada et d'Amérique du Nord, leur identité collective est beaucoup moins menacée que celle des minorités francophones à l'extérieur du Québec, et ils ressentent donc moins le besoin d'établir des limites précises pour leur communauté.

*L'Acadie du XXI<sup>e</sup> siècle  
est loin du cliché de  
« Gabriel et Évangéline ».*

*(...) Les premiers  
nationalistes disaient :  
« Nous sommes  
Acadiens, nous sommes  
français et catholiques! »*

*Or maintenant, qui  
sommes nous? (...)*

*Les anciennes valeurs  
catholiques ont moins de  
chance de séduire les jeunes.*

*(...) Il ne faut pas minimiser  
l'importance de cette  
nouvelle culture acadienne.*

*Elle permet à la relève de  
se sentir à la fois acadienne  
et mondiale.*

*(Roussel, 2001)*

d'immigrants francophones que l'Alberta, alors que la population francophone de l'Alberta est cinq fois inférieure à celle du Nouveau-Brunswick. Des changements ne sont donc pas seulement nécessaires : ils sont inévitables – et ils ont déjà commencé à se produire.

La SAANB (Société des Acadiens et Acadiennes du Nouveau-Brunswick) prend des mesures concrètes en vue de favoriser l'intégration des nouveaux arrivants francophones. En collaboration avec le Conseil des minorités multiculturelles francophones du Nouveau-Brunswick, elle a créé un groupe de travail et organisé, en juin 2002, une première Journée de réflexion consacrée aux problèmes d'établissement et d'intégration que vivent les immigrants francophones. Cette initiative visait à donner la parole aux francophones de toutes origines culturelles et à prévoir des mesures concrètes pour une meilleure intégration. Lors de la première réunion du groupe de travail, à laquelle ont assisté principalement des immigrants originaires d'Afrique et du Moyen-Orient, tous les participants ont dit vouloir appuyer et promouvoir la cause des francophones au Nouveau-Brunswick, mais ont émis des doutes quant à la perspective d'être véritablement inclus dans la définition d'« Acadien ». Lorsqu'on leur a demandé ce qui pouvait être fait pour rendre la communauté francophone plus inclusive, ils étaient tous d'accord pour dire qu'il faut les aider à se sentir intégrés aux réseaux locaux constitués de francophones, notamment pour trouver un emploi (ce qui constitue le principal pro-

blème des immigrants). Comme l'a dit un participant : « Les immigrants se valorisent par leur travail. » Jean-Guy Rioux, président de la SAANB, est conscient de ces difficultés : « Le fait que l'on n'ait pas de stratégie d'accueil, ça n'aide pas. L'immigrant qui arrive ici, on le laisse à lui-même et il finit par se diriger vers les grands centres parce que les immigrants vont retrouver leurs communautés d'origine qui y sont déjà installées. » (Ricard, 2002) Les participants à la Journée de réflexion de la SAANB ont conclu qu'il fallait ouvrir les réseaux francophones aux immigrants francophones afin de permettre à ceux-ci de réussir sur le plan économique et de nourrir un véritable sentiment d'appartenance à la communauté francophone.

Le défi consiste aujourd'hui à susciter, entre les nouveaux arrivants et les Acadiens, un dialogue qui leur permettra de conserver certains aspects essentiels de leur culture respective, tout en trouvant suffisamment de terrains d'entente pour établir une identité à la fois complémentaire et moins exclusive sur le plan ethnique pour tous les francophones du Nouveau-Brunswick. Toutefois, il ne s'agit pas seulement d'un enjeu démographique créé par la nécessité d'attirer et de garder un plus grand nombre d'immigrants francophones au Nouveau-Brunswick. Une communauté qui se veut vraiment pluraliste doit accepter et favoriser l'hétérogénéité et le renouveau, étant donné qu'ils en sont depuis toujours des éléments essentiels.

Les immigrants ne peuvent pas réellement s'engager dans l'étape finale de leur intégration, celle de la contribution, si la communauté n'est pas prête à accepter cette contribution. En ce sens, la contribution tient beaucoup moins à la mécanique de l'intégration (contrairement aux étapes précédentes) qu'à l'esprit d'intégration. Pour que les immigrants puissent apporter leur contribution à une communauté minoritaire, il faut que les membres de cette communauté voient dans les nouvelles idées qu'exposent ces nouveaux membres, mais aussi dans les nouveaux défis qu'ils créent, le signe encourageant d'une communauté qui ne stagne pas, mais a décidé d'évoluer. Après tout, l'immigration est un processus qui amène à la fois les nouveaux arrivants et la communauté qui les accueille à se redéfinir.

Le Manitoba nous fournit un exemple particulièrement encourageant à cet égard : à l'automne de 2001, environ 150 représentants de divers groupes communautaires, dont de nouveaux arrivants francophones, se sont réunis lors de la Journée de réflexion organisée par la Société franco-manitobaine. Il s'agissait de trouver une réponse à la question-thème de cette rencontre, à savoir : « Comment agrandir l'espace francophone au Manitoba? ». L'objectif visé : créer un espace francophone plus vaste réunissant trois groupes qui occupent habituellement des espaces distincts au sein de la francophonie à l'échelle locale :

- les francophones de souche;
- les immigrants francophones;
- les francophiles.

Le dernier groupe est composé de familles au sein desquelles un seul parent est francophone ou de Manitobains anglophones bilingues qui envoient leurs enfants dans des écoles d'immersion française.

Durant la plénière, les participants ont défini clairement les tâches suivantes :

1. Développer la capacité d'agir auprès de nouveaux groupes démographiques sans perdre le « cœur » de la francophonie.
2. Adopter de nouvelles façons de faire et de vivre le français qui se démarquent des réflexes collectifs existants.

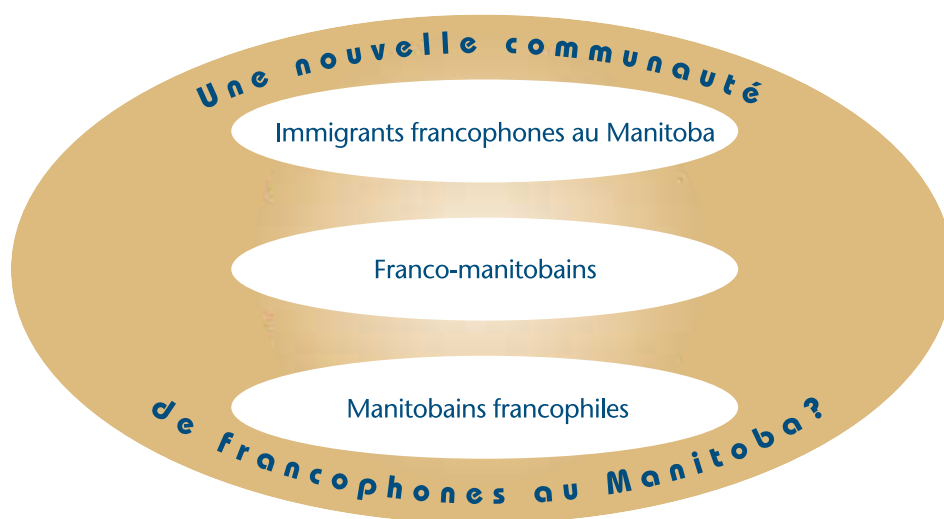
(Société franco-manitobaine, 2001)

Dans ces deux énoncés, on perçoit clairement à quel point il est difficile de préserver une communauté qui a une forte réalité historique (« le "cœur" de la francophonie ») et d'en faire une communauté qui se définit davantage sur le plan linguistique (« nouvelles façons de faire et de vivre le français qui se démarquent des réflexes collectifs existants »).

Il n'est donc pas surprenant que les participants aient discuté de la possibilité de nommer la communauté différemment :

(...) il faudra peut-être revoir l'identité franco-manitobaine, qui connote aux yeux de certains une origine ethnique et culturelle particulière, afin d'explorer un thème plus large et inclusif tel que « Francophones du Manitoba » ou « Francophonie manitobaine ».

(Société franco-manitobaine, 2001)



### Rapport de suivi de la Journée de réflexion organisée au Manitoba

« La culture franco-manitobaine doit être aussi apprivoisée, ce qui n'est pas toujours facile pour des personnes de l'extérieur qui entrent dans un milieu où les personnes se connaissent depuis toujours ou du moins vivent une vie de famille étendue très liée. (...) Pour les franco-manitobains établis, le fait de s'être tenus ensemble afin de conserver leurs acquis et d'augmenter leurs droits dans un contexte minoritaire au cours des dernières décennies a tissé des communautés serrées, animées d'une grande persévérance. L'arrivée croissante des personnes immigrantes constitue une réalité nouvelle et on se retrouve avec un manque d'information et des moyens limités pour agir, étant peu préparés malgré un grand désir de la part de la communauté d'accueillir les nouveaux arrivants. »

(Therrien et SFM, 2002) ■

*Il est essentiel pour les nouveaux arrivants de connaître l'histoire et les défis de leur société d'accueil s'ils souhaitent réellement s'y intégrer.*

(Commentaire émis au cours de la Journée de réflexion de la SAANB, SAANB, 2002)

Les communautés minoritaires francophones de l'ensemble du pays ne sont pas toutes rendues au même stade pour ce qui est de l'acceptation de la diversité. Il s'agit d'un processus délicat au cours duquel les récriminations ne mènent nulle part et il faut plutôt à tout prix chercher à mieux connaître et à mieux comprendre les réalités des autres cultures.

Mais la diversification des communautés minoritaires francophones va-t-elle garantir leur survie à long terme? Les enfants des immigrants francophones d'aujourd'hui vont-ils continuer à vivre en français et apporter ainsi leur contribution à la communauté? Si l'on se fie aux régions métropolitaines du Canada, la situation est encourageante. Les enfants des immigrants

francophones commencent à y créer leurs propres médias et organismes francophones qui les aident à relever des défis qui leur sont propres. Les conditions dans lesquelles cette nouvelle génération de francophones va s'épanouir diffèrent de celles qu'ont connues les francophones du Canada jusqu'à maintenant. Non seulement la nouvelle diversité ethnique et culturelle modifie-t-elle l'apparence de la communauté, mais la nouvelle communauté qui en résulte doit aussi composer avec des problèmes socio-économiques difficiles. D'un autre côté, cela lui offre l'occasion de jeter des ponts avec les pays d'origine de ses nouveaux membres.

Symbole éloquent de ce nouvel espace francophone : le magazine *Taloua*, lancé à Toronto en 2002 (« taloua » signifie « jeune femme » en agni, langue parlée en Côte d'Ivoire). Ce magazine examine les réalités auxquelles sont confrontées les jeunes immigrantes francophones au Canada ([www.taloua.com](http://www.taloua.com)). L'éditorial du premier numéro traite de l'esprit de la francophonie, qui permet à ces jeunes immigrantes de se sentir incluses :

« Dans un monde en pleine mutation, les besoins des jeunes femmes comme leurs origines culturelles, sont pluriels, exigeants et complexes à la fois. C'est dans cette optique que nous avons senti le besoin d'initier une nouvelle publication féminine. (...) *Taloua* contribuera à répondre de manière efficace aux besoins d'une clientèle de plus en plus exigeante et vaste. (...) Je tiens à vous faire passer un message

d'espoir; parce que oui, c'est possible de réaliser ses rêves si vous avez du courage et de la persévérance, si vous savez vous entourer de personnes sincères et compétentes pour vous aider à mener à bien vos projets. » (Tchatat, 2002, p. 5)

Même s'il vise les jeunes immigrantes francophones, le message d'espoir que veut faire passer le magazine *Taloua* est déjà bien connu des minorités francophones du Canada : après tout, n'est-ce pas grâce à leur courage et à leur ténacité que ces dernières ont réussi à prospérer dans tout le pays au fil des décennies?

## Conclusion

Dans le présent chapitre, nous avons décrit les étapes que franchissent les immigrants pour s'intégrer à leur nouveau pays de résidence. Toutefois, à l'image d'une maison qui n'est jamais vraiment terminée, l'arrivée d'immigrants modifie sans cesse la perception qu'ont du Canada les Canadiens de souche et les néo-Canadiens. Les nouveaux espaces qu'occuperont les francophones au Canada ne seront pas les mêmes que ceux qu'ont occupés jadis les communautés de Canadiens-français. De plus en plus, la langue commune constitue le lien qui permet aux nouveaux arrivants francophones et aux francophones de souche de créer de nouvelles communautés. Ces communautés seront composées de francophones aux profils très différents; elles seront des groupes hétérogènes dont les membres auront la langue en

*De plus en plus de jeunes femmes acadiennes ont des enfants avec des membres des communautés visibles et s'inquiètent du sort qui leur sera réservé. Ils risquent de rencontrer les mêmes problèmes d'acceptation que leur père, s'il n'y a pas d'ouverture et de dialogue au sein de la communauté acadienne et francophone.*

(Commentaire émis au cours de la Journée de réflexion de la SAANB, SAANB, 2002)

commun. À mesure que ces changements surviendront, il ne faudra pas que les communautés établies disparaissent ou que les nouveaux arrivants sacrifient les aspects rattachés à leur propre bagage culturel francophone. Les deux peuvent coexister et se compléter, de façon à permettre à tous de trouver de nouvelles façons de vivre dans l'une

ou l'autre des langues officielles du Canada. C'est toutefois grâce à cette langue comme dénominateur commun que les nouveaux arrivants francophones et leurs enfants pourront atteindre l'étape finale et ô combien cruciale de leur processus d'immigration, et être en mesure de contribuer eux aussi à la création d'un espace francophone partagé.



### Centre des jeunes francophones de Toronto

Le Centre des jeunes francophones de Toronto (anciennement le Groupe jeunesse francophone de Toronto et le Regroupement des jeunes filles francophones de Toronto) occupe deux bureaux au deuxième étage d'un édifice du centre-ville, au coin des rues Yonge et College. La plupart des jeunes visés par les activités du Centre sont les enfants d'immigrants francophones membres d'une minorité visible. L'organisation cherche avant tout à créer des ouvertures économiques et à promouvoir l'intégration sociale. Il n'y a pas de frais d'adhésion, et le Centre reçoit un financement de tous les ordres de gouvernement ainsi que de fondations privées. Dans la mesure du possible, on demande aux jeunes de faire profiter l'organisation de leurs compétences. Les dépliants et le site Web ([www.mounas.com](http://www.mounas.com)) d'allure professionnelle reflètent parfaitement tout le talent de ces jeunes bénévoles. La directrice du Centre, Léonie Tchatat, est particulièrement fière de deux programmes. *La Clé du succès : Programme d'excellence pour les jeunes francophones des minorités raciales et ethnoculturelles* est un programme extrascolaire lancé en janvier 2001 comme un projet pilote. Il vise principalement les étudiants noirs francophones de trois écoles secondaires publiques de Toronto. Des professionnels noirs qui ont réussi sont invités à s'exprimer devant ces étudiants, pour lesquels ils deviennent à la fois des mentors et des modèles. Lors de leurs présentations, ils expliquent ce qu'il faut faire pour réussir. Léonie Tchatat est convaincue que ces interventions ont été une source de motivation extraordinaire. Au sein du premier groupe de 71 étudiants et étudiantes, les enseignants ont observé un regain marqué de confiance en soi. La plupart de ces étudiants sont issus de familles défavorisées. Ce programme les a incités à voir leurs études sous un jour plus positif et à s'intéresser davantage au bénévolat. Les mentors les ont par la suite aidés à planifier leur carrière.

Le deuxième programme vise les jeunes femmes qui ont dépassé l'âge des étudiants de niveau secondaire et souhaitent travailler dans le secteur du service à la clientèle. *Pas à pas – La clé de votre réussite* est un programme



d'alternance travail-études qui a été créé à l'automne de 2001. Les participantes passent 35 heures en classe et 45 heures en milieu de travail à titre de caissières ou autres employés du service à la clientèle dans des magasins de détail avec lesquels le Centre a conclu un partenariat. La formation porte sur les techniques de base du service à la clientèle, l'apprentissage de l'anglais des affaires, les calculs simples, l'acquisition de compétences de base en informatique et la rédaction d'un curriculum vitæ.

Entre 1999 et octobre 2002, le Centre (et ses prédécesseurs) a doublé le nombre de jeunes rejoints grâce à ses activités (leur nombre est passé de 3 000 à près de 6 000). ■



**A**près avoir illustré certains des obstacles que rencontrent les immigrants et certaines des possibilités qui s'offrent à eux, nous nous intéresserons maintenant à la façon dont les communautés et les gouvernements, mais aussi les particuliers, peuvent agir afin de garantir aux immigrants une intégration réussie. Il est difficile d'élaborer en détail une stratégie « miracle » qui viendra en aide à toutes les communautés, étant donné que les communautés minoritaires de langue officielle du Canada vivent toutes des réalités très différentes.

Par exemple, la ville bilingue de Moncton perpétue fièrement les traditions acadiennes chères aux francophones du Canada, mais doit aujourd'hui intégrer à cette culture les nouveaux arrivants francophones. À Toronto, qui compte une forte proportion d'immigrants, les francophones ont depuis longtemps l'habitude de servir de médiateurs entre ceux installés de longue date et les nouveaux immigrants, mais doivent relever le défi qui consiste à coexister sous un même toit. Winnipeg est la seule ville où les institutions francophones de la province cherchent à recruter activement des immigrants francophones. Les membres de la communauté francophone de Vancouver sont déterminés à instaurer un esprit de cohésion au sein d'une communauté diversifiée. Ce ne sont là que quelques exemples. Chaque communauté minoritaire de langue officielle vit une situation unique et doit se doter de solutions adaptées à son propre contexte. Au Québec, la perception

du statut de minorité dépend du point de vue qu'on adopte; en effet, sa majorité francophone est minoritaire au Canada; par contre, sa minorité anglophone a réussi à attirer une proportion d'immigrants beaucoup plus élevée que la population francophone majoritaire. Si elle respecte le contexte linguistique de chaque province, l'immigration ne peut qu'apporter une contribution positive.

### Assurer le maintien des immigrants sur place

Même s'il est vrai que chaque communauté minoritaire a un contexte qui lui est propre, on peut tout de même établir certaines lignes directrices. Le tableau 7 donne un aperçu de certaines mesures de sélection et d'intégration, suggère de nouvelles voies et explique comment améliorer l'efficacité de celles qui existent.

La réussite du processus d'immigration dépend de deux facteurs principaux : a) il faut choisir le nombre adéquat de personnes susceptibles de réussir et b) il faut leur offrir le type d'aide qui garantira le succès de leur intégration. Il faut également que la communauté visée bénéficie véritablement de l'apport des immigrants. Le tableau 7 propose différents domaines d'intervention, qui comportent chacun un objectif et un mécanisme de vérification.

En ce qui concerne la sélection, il faut que les autorités s'intéressent au nombre d'immigrants francophones qui entrent au Canada. Il faudrait établir des objectifs clairs par province/territoire pour chaque

## Chapitre 3 :

### Sur la voie de la réussite

**Tableau 7 : Pistes de maintien et mécanismes de vérification**

<b>Sélection</b>		<b>Intégration</b>	
<b>1. SÉLECTION GÉNÉRALE</b>		<b>4. PREMIÈRE EXPÉRIENCE</b>	
<b>Objectif :</b>	<b>Vérification :</b>	<b>Objectif :</b>	<b>Vérification :</b>
Décider du nombre d'immigrants parlant la langue de la minorité qui s'installeront dans chaque province/le territoire.	Vérifier le nombre d'immigrants parlant la langue de la minorité qui ont réussi à s'installer de façon permanente au sein de la communauté minoritaire dans chaque province/territoire.	Établir le nombre d'immigrants qui vont se voir offrir leur premier emploi au Canada avec l'aide directe de la communauté minoritaire de langue officielle (p. ex., subvention salariale versée aux employeurs participants de cette communauté).	Nombre de personnes qui ont été placées et occupent encore leur emploi.
<b>2. ÉTUDIANTS ÉTRANGERS</b>		<b>5. ACCÈS AUX ÉCOLES DE LA COMMUNAUTÉ FRANCOPHONE EN SITUATION MINORITAIRE</b>	
<b>Objectif :</b>	<b>Vérification :</b>	<b>Objectif :</b>	<b>Vérification :</b>
Décider du nombre d'étudiants étrangers parlant la langue de la minorité qu'on veut inciter à devenir résidents permanents à la fin de leurs études.	Vérifier le nombre d'étudiants parlant la langue de la minorité qui sont demeurés au sein de la communauté minoritaire dans chaque province/territoire.	Tous les enfants d'immigrants parlant la langue de la minorité devraient fréquenter une école de langue française.	Comparer le nombre d'inscriptions dans les écoles de langue française au nombre total d'enfants dans la clientèle-cible.
<b>3. PROGRAMMES DES CANDIDATS D'UNE PROVINCE</b>		<b>6. RECONNAISSANCE DES QUALIFICATIONS</b>	
<b>Objectif :</b>	<b>Vérification :</b>	<b>Objectif :</b>	<b>Vérification :</b>
Établir, pour chaque province/territoire, un pourcentage d'immigrants parlant la langue de la minorité qui seront choisis dans le cadre du programme.	Vérifier le nombre d'immigrants parlant la langue de la minorité qui se sont installés dans une communauté minoritaire dans le cadre de ce programme.	Dans le cadre des nombreux efforts visant à modifier les méthodes de reconnaissance des qualifications, les associations professionnelles établiront des mécanismes facilitant l'obtention du permis d'exercice pour les immigrants parlant la langue de la minorité.	Vérifier annuellement le nombre d'immigrants professionnels parlant la langue de la minorité qui ont été admis comme membres d'une association professionnelle.
<b>7. RÉGIONALISATION</b>			
<b>Objectif :</b>	<b>Vérification :</b>		
Établir, pour chaque province/territoire, un pourcentage d'immigrants parlant la langue de la minorité qui s'installeront en région rurale.	Vérifier le nombre d'immigrants parlant la langue de la minorité qui se sont établis et résident de façon permanente dans une communauté minoritaire en région rurale.		

année, puis les comparer au nombre de personnes qui se sont effectivement installées. Mais cela ne suffit pas. Pour pouvoir s'assurer que l'immigration est un succès, il faut évaluer combien d'immigrants sont effectivement demeurés au sein de la communauté minoritaire au fil des ans.

Même s'il peut paraître difficile de mesurer le degré de réussite du processus d'immigration et la participation d'un immigrant à l'infrastructure communautaire, cela est essentiel si l'on veut déterminer si l'immigration profite effectivement aux minorités linguistiques du Canada. À cette fin, Citoyenneté et Immigration Canada devrait envisager la création d'un « index du maintien des immigrants », grâce auquel il serait possible de vérifier l'efficacité des mesures proposées au tableau 7. Cet index serait alimenté par des données provenant de sondages réalisés régulièrement auprès d'immigrants qui en sont à différentes étapes du processus d'immigration. Les renseignements

sujets serviraient à évaluer le degré de réussite du processus d'immigration :

- Le nombre d'enfants d'immigrants inscrits dans les écoles de la communauté minoritaire de langue officielle.
- Les services gouvernementaux auxquels font appel les immigrants.
- Les services communautaires (services sociaux, services de santé) auxquels recourent les immigrants.

Ces indicateurs, qui seraient obtenus auprès des commissions et conseils scolaires, des bureaux gouvernementaux, de prestataires de services et de chercheurs, fourniraient le type de données que l'on peut synthétiser dans un « indice du maintien des immigrants » régional. On aurait ainsi un aperçu longitudinal du nombre de nouveaux arrivants qui demeurent membres de leur communauté minoritaire de langue officielle.



### Vérification de l'établissement (Recommandation 3)

Pour pouvoir évaluer dans quelle mesure les communautés minoritaires de langue officielle parviennent à attirer des immigrants, le gouvernement fédéral devrait établir un mécanisme de vérification à long terme. Ce mécanisme permettrait non seulement de rendre compte du nombre d'immigrants arrivant au Canada, mais aussi de mesurer le degré de maintien des immigrants dans les communautés minoritaires de langue officielle.

Pour conclure la présente étude, examinons trois approches intéressantes que les gouvernements et les communautés devraient adopter pour faire augmenter le nombre d'immigrants qui se dirigent vers les communautés minoritaires de langue officielle, et pour assurer qu'elles les gardent par la suite.

- Programme de candidats d'une province : sélection plus ciblée grâce à la participation de la communauté.
- Régionalisation : plus grande dispersion géographique grâce à des incitatifs à l'emploi.
- Reconnaissance des qualifications : contribution plus rapide à la communauté grâce à une intégration économique plus rapide.

### Programme des candidats d'une province

Les communautés minoritaires devraient participer activement au *Programme des candidats d'une province* (PCP). Citoyenneté et Immigration Canada a signé des ententes avec neuf provinces et territoires<sup>11</sup> : Terre-Neuve et Labrador, l'Île-du-Prince-Édouard, le Nouveau-Brunswick, le Manitoba, la Saskatchewan, la Colombie-Britannique, le Yukon et l'Alberta. L'entente la plus récente a été signée en août 2002 avec la Nouvelle-Écosse.

Ces ententes accordent aux provinces une certaine marge de manœuvre pour choisir les immigrants en fonction de leurs besoins et de leurs intérêts<sup>12</sup>. Il s'agit principalement d'intérêts économiques; cependant, la nouvelle loi canadienne sur l'immigration stipule que la politique d'immigration doit profiter aux communautés minoritaires de langue officielle. Il faut que les gouvernements fédéral et provinciaux veillent à ce qu'un nombre acceptable de candidats retenus par le *Programme des candidats d'une province* soient francophones. De plus, les communautés minoritaires de langue officielle devraient elles aussi proposer des noms de candidats à l'immigration qui sont susceptibles de combler une pénurie de main-d'œuvre et qui, en vertu de leur profil linguistique, pourraient devenir des membres productifs de la communauté linguistique minoritaire.

Le *Programme des candidats d'une province* offre aux communautés l'occasion idéale de profiter d'un mécanisme de recrutement mieux ciblé. Il faut par contre qu'elles déploient davantage d'efforts à cet effet, comme en témoigne la situation actuelle dans deux provinces.

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick a signé l'entente relative au PCP avec Citoyenneté et Immigration Canada en février 1999;

11 En vertu de l'entente conclue entre le Québec et le gouvernement fédéral en matière d'immigration, c'est la province qui choisit la plupart de ses immigrants.

12 « Les programmes des candidats d'une province permettent aux provinces et aux territoires de choisir des immigrants pour répondre à des besoins précis de leur économie. Le règlement d'application de la LIPR instaure la catégorie des candidats d'une province, qui permet aux provinces et aux territoires de conclure avec CIC des accords pour désigner un certain nombre de travailleurs immigrants. Les candidats doivent remplir les conditions d'admission fédérales, notamment sur les plans de la santé et de la sécurité. » [<http://www.cic.gc.ca/francais/pub/connaître/section-08.html>]

cette entente a pour la première fois délégué à la province le pouvoir d'établir ses propres critères de sélection et de désigner des candidats qualifiés. Selon les renseignements fournis par Immigration, Multiculturalisme et Services de représentation au Nouveau-Brunswick, les responsables provinciaux souhaitent vivement attirer des immigrants grâce à ce nouveau programme, dont ils ont même décidé de faire la promotion dans divers pays (dont la France). En 2000 et 2001, 93 candidats ont été approuvés. Seulement neuf d'entre eux étaient francophones, ce qui représente moins du tiers du nombre qu'il aurait fallu pour égaler le pourcentage de francophones que compte le Nouveau-Brunswick (notre point de référence). Il est intéressant de noter que cinq de ces personnes étudiaient déjà au Nouveau-Brunswick.

Actuellement, c'est le Manitoba qui attire le plus grand nombre de candidats. Plus des trois quarts des candidats des provinces qui viennent au Canada chaque année sont désignés par cette province. En 2000 et en 2001, près de 1 000 personnes (candidats et membres de leur famille) sont arrivées au Manitoba, et la province est en train de négocier une augmentation de ce nombre<sup>13</sup>. Malheureusement, le succès du PCP n'a pas encore profité à la communauté francophone, alors que par exemple la communauté juive du Manitoba a

parrainé des immigrants juifs qui se sont principalement établis dans la région de Winnipeg et que les Mennonites ont parrainé des candidats de la province dans les régions rurales qu'ils habitent. Selon le gouvernement du Manitoba, la communauté francophone souhaite toutefois maintenant participer activement au PCP. Il faut envisager cette possibilité dans un délai assez bref : en effet, moins de 1 p. 100 des quelque 2 500 candidats de la province qui se sont établis au Manitoba depuis le lancement du programme sont francophones (Canada, 2002b; Manitoba, 2002).

Les candidats de la province diffèrent des autres immigrants en ce sens que la communauté s'engage à les aider durant leur établissement, en leur offrant souvent un emploi dès leur arrivée. Généralement, c'est le principal intéressé qui, après avoir obtenu l'aide d'un employeur ou d'une communauté, communique avec le gouvernement provincial, qui évalue alors sa demande, puis transmet à CIC les noms des personnes dont il a approuvé la demande. En fait, la procédure de sélection est légèrement moins stricte que celle qu'applique d'ordinaire CIC. Cela est dû au fait que les immigrants bénéficient de structures de soutien et de plans d'établissement clairement établis lorsqu'ils arrivent au Canada. Cela facilite le processus d'installation, mais cela garantit également

13 Communiqué, *Le Canada et le Manitoba discutent de questions d'immigration et élargissent le Programme des candidats d'une province*, le 11 mars 2002. [<http://www.cic.gc.ca/francais/nouvelles/02/0204-f.html>]

que les candidats resteront beaucoup plus longtemps dans la province qui les a désignés.

L'entente relative au PCP conclue avec la Nouvelle-Écosse est particulièrement prometteuse. Elle stipule qu'il faut consulter systématiquement la communauté minoritaire francophone au moment de la mise en application de l'entente, afin de veiller à ce qu'elle participe activement au processus de recrutement.

En outre, il faudra faire le suivi des nouveaux immigrants pendant une période de cinq ans après leur arrivée en Nouvelle-Écosse pour pouvoir évaluer l'efficacité du programme (degré de réussite du processus d'intégration et du maintien des immigrants). Ce sont les communautés francophones qui vont en bénéficier tout particulièrement, car elles sauront combien d'immigrants se sont installés parmi elles et avec quel degré de réussite<sup>14</sup>.



#### Candidats des provinces et communautés minoritaires (Recommandation 4)

Le gouvernement fédéral devrait s'assurer que toutes les ententes existantes ou futures relatives au PCP sont mises en application de manière à favoriser le maintien et l'épanouissement des communautés minoritaires de langue officielle. Il est nécessaire que des représentants de ces communautés participent activement au processus de recrutement annuel, de sorte qu'un nombre équitable de candidats des provinces s'établissent dans des communautés minoritaires de langue officielle.



Voici ce qui fait la force de la communauté francophone de Sudbury : les immigrants n'ont pas à se plonger dans l'environnement majoritairement anglophone dès leur arrivée, comme c'est parfois le cas ailleurs. Ils peuvent parler français dans leur vie professionnelle et sociale, tout en découvrant l'anglais et en se familiarisant progressivement avec cette langue.

#### Régionalisation

Lorsque les nouveaux arrivants cherchent à s'établir, leur premier choix ne se porte pas sur les communautés rurales, mais celles-ci peuvent constituer un autre choix intéressant si les conditions offertes sont satisfaisantes. Un immigrant ayant passé quelques années dans le nord de l'Ontario a déclaré ceci : « Je préfère vivre dans une petite communauté où je ne passe pas inaperçu qu'être sans emploi dans une grande ville. » Même si elles n'offrent pas toute la

gamme de services qu'on trouve dans les grandes villes, les collectivités rurales peuvent par contre accorder aux immigrants une attention plus personnalisée. Un rapport commandé par CIC (Harry Cummings & Associates, 2001, p. 21) se fait l'écho du sentiment des immigrants; il indique que, dans les régions rurales du Manitoba, « malgré le manque de ressources, de nombreuses communautés (...) souhaiteraient aider les immigrants sur le plan de la langue, de l'emploi et des services sociaux. (...) Notre

<sup>14</sup> Entente entre le Canada et la Nouvelle-Écosse relative au Programme des candidats d'une province (2002).



étude révèle que les communautés souhaitent vivement offrir les services de soutien et l'aide qui permettront d'attirer des immigrants et de les garder dans les régions rurales. » [traduction] Le rapport cite Montgomery (1991, p. 108) en poursuivant ainsi : « Si les petites municipalités peuvent offrir des emplois intéressants aux immigrants et loger les membres de leur famille élargie, il se peut qu'en bonne partie la migration secondaire vers les centres urbains cesse. » [traduction] Les immigrants sont très mobiles aux premiers temps de leur établissement au Canada. S'ils ne trouvent pas d'emploi satisfaisant durant cette période, que ce soit dans une petite ou dans une grande ville, ils n'hésitent pas à déménager. Cependant, avec le temps qui passe, les immigrants cessent de se déplacer constamment et deviennent même plus sédentaires que la moyenne des Canadiens.

Les communautés minoritaires de langue officielle en région rurale qui souhaitent attirer des immigrants devraient profiter du fait que CIC s'intéresse de nouveau à une dispersion géographique accrue des immigrants. Il est fort probable que le gouvernement fédéral annonce des mesures précises visant à multiplier le nombre d'immigrants s'installant en région rurale; le Manitoba accorde déjà, dans le cadre du *Programme des candidats d'une province*, des points aux immigrants qui s'engagent à s'établir en région rurale. En effet, ces derniers peuvent obtenir des points au chapitre du « développement régional » s'ils démontrent qu'une ou des caractéristiques les lient à une collectivité rurale. Il peut s'agir de la religion, comme dans le cas de la communauté mennonite, mais les collectivités rurales francophones peuvent aussi utiliser le français comme argument de recrutement des immigrants francophones, à condition, bien sûr, de pouvoir leur offrir certaines perspectives d'emploi.



Pour garantir que les immigrants resteront au sein des collectivités rurales, il faut veiller à ce que leur installation initiale se déroule le mieux possible.



### Immigrants francophones à l'extérieur des grandes villes : Les professionnels africains à Sudbury

« De nombreux immigrants francophones se tournent finalement vers Sudbury », explique Bululu Kabatakaka, directeur de Boréal International. Sudbury n'était pas la destination initiale de M. Kabatakaka lorsqu'il est arrivé au Canada mais, dans son travail actuel, il fait désormais en sorte que d'autres immigrants soient orientés plus directement vers Sudbury. D'après lui, en général, les Africains francophones s'établissent tout d'abord au Québec. Pour eux, c'est un choix naturel, puisqu'on y parle français et qu'il y existe de nombreux réseaux d'immigrants. Toutefois, malgré l'environnement francophone très dynamique, ils sont trop souvent déçus d'avoir consacré du temps et de l'énergie à chercher un emploi en vain. M. Kabatakaka explique sans détours ce qui attire les immigrants

francophones à Sudbury. « Ils viennent car il y a du travail ici. Je connais au moins 15 professeurs d'origine africaine, comme moi-même, qui enseignent au Collège Boréal, au Cambrian College et à l'Université Laurentienne. Mais il y a également de nombreux immigrants, pas nécessairement des francophones toutefois, qui travaillent dans le secteur médical ici à Sudbury, n'ayant pas pu trouver de postes dans les grandes villes canadiennes. »

Il est très tentant de déménager dans une ville où on peut trouver un travail et s'acheter une maison. Peut-on toutefois se passer de la grande ville et de ses réseaux d'organismes et associations ethniques s'adressant aux immigrants? M. Kabatakaka se met à rire. Selon lui, pour la plupart des immigrants, l'important c'est de participer à la vie de la communauté locale, et Sudbury compte un certain nombre d'organisations regroupant des francophones, dont certaines visent précisément les Africains francophones, par exemple l'ACPAS (Association culturelle et professionnelle des Africains de Sudbury). De plus, voici ce qui fait la force de la communauté francophone de Sudbury : les immigrants n'ont pas à se plonger dans l'environnement majoritairement anglophone dès leur arrivée, comme c'est parfois le cas ailleurs. Ils peuvent parler français dans leur vie professionnelle et sociale, tout en découvrant l'anglais et en se familiarisant progressivement avec cette langue.

Les immigrants francophones sont-ils préoccupés par le fait que Sudbury ne soit proche d'aucune région métropolitaine? Pas selon M. Kabatakaka. Il affirme que Sudbury a bien des choses à offrir, et le fait qu'on n'y trouve pas un grand nombre des distractions offertes dans les grandes villes est selon lui un avantage. Par exemple, le Collège Boréal a établi des partenariats avec des établissements d'enseignement en Tunisie et en France. Lorsqu'il faut convaincre des étudiants potentiels et leurs parents de porter leur choix sur le Collège Boréal, M. Kabatakaka leur explique que Sudbury offre aux jeunes la possibilité d'étudier en français, loin des distractions de la grande ville, tout en apprenant l'anglais. D'après lui, cette combinaison a attiré un nombre croissant d'étudiants étrangers à Sudbury dans les domaines des sciences de la santé et de la technologie de l'information.

« Toutefois, le fait est que de nombreux immigrants francophones finissent par quitter Sudbury », ajoute-t-il. De nombreux professeurs d'université et autres professionnels sont mariés à des personnes tout aussi qualifiées qu'eux, et ces personnes-là sont souvent incapables de trouver un emploi, ce qui pousse alors le couple à chercher du travail ailleurs. Des organisations comme Contact interculturel francophone et l'ACPAS ont néanmoins créé un réseau qui permet de faire connaître aux immigrants les débouchés qui se présentent à Sudbury, de manière à ce que la communauté des nouveaux arrivants francophones continue de prendre de l'expansion. ■

## Reconnaissance des qualifications

Étant donné que le marché de l'emploi se mondialise de plus en plus pour les travailleurs qualifiés, la reconnaissance des qualifications prend une dimension internationale. Au pays, on ne peut gérer ce problème sans une coordination serrée entre le fédéral et les provinces. En collaboration avec les provinces et les associations professionnelles, il faut arriver à une solution nationale qui, tout en respectant les compétences respectives du fédéral et des provinces, permettra l'atteinte des résultats envers lesquels le Canada s'est engagé en vertu de traités internationaux. L'UNESCO a adopté une convention relative à la transférabilité de l'expérience professionnelle et des diplômes, et le Canada a commencé à examiner cette question avec ses partenaires à l'international.

Les autorités canadiennes se sont engagées à faciliter la mobilité internationale des travailleurs et a créé une organisation chargée de promouvoir la reconnaissance des titres de compétences des étrangers : le Centre d'information canadien sur les diplômes internationaux ([www.cicic.ca](http://www.cicic.ca)). Le CICDI a été créé en 1990 après que le Canada a ratifié la première Convention sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur de l'UNESCO. Il a pour rôle de diffuser de l'information et de favoriser la

reconnaissance et la transférabilité des qualifications professionnelles et des diplômes d'études supérieures canadiens et étrangers<sup>15</sup>.

En dépit des objectifs visés par la Convention, un grand nombre d'associations professionnelles canadiennes continuent à fonctionner de façon quasi autonome pour ce qui est de l'admission ou du refus des nouveaux membres. Malheureusement, de nombreux immigrants ignorent que, s'ils veulent pratiquer certaines professions réglementées, par exemple celles d'ingénieur/ingénieure ou d'infirmière/infirmier, la reconnaissance de leurs titres de compétences aux fins de l'immigration ne signifie pas leur reconnaissance par les associations professionnelles. Ainsi, la reconnaissance (ou, le plus souvent, la non-reconnaissance) des titres de compétences étrangers est une expérience pénible pour bon nombre d'immigrants.

La nouvelle version du formulaire de Citoyenneté et Immigration Canada<sup>16</sup> avertit à tout le moins les immigrants qu'ils devront peut-être faire face à des obstacles sur le plan professionnel à leur arrivée au Canada :

*Je reconnais que si je souhaite exercer une profession réglementée, il m'incombe de me renseigner sur les critères d'obtention d'un permis d'exercice auprès de l'organisme compétent au Canada et que la délivrance d'un visa*

*La nouvelle convention [de l'UNESCO] stipule que la reconnaissance mutuelle des qualifications doit être accordée par les États contractants, à moins qu'il soit possible de prouver qu'il existe des différences marquées. La charge de la preuve incombe aux autorités compétentes du pays d'accueil.*

(Nota : le Canada a signé mais pas encore ratifié la nouvelle convention. Ce n'est qu'à partir du moment où il l'aura ratifiée qu'il s'y trouvera assujéti. Pour de plus amples renseignements : [www.cicic.ca/factsheets/factsheet3fre.stm](http://www.cicic.ca/factsheets/factsheet3fre.stm).)

<sup>15</sup> Pour de plus amples renseignements, voir aussi : <http://www.unesco.ca/french/CulturedelaPaix/TrousselInformation/fiche12.htm>.

<sup>16</sup> Formulaire de demande à titre de travailleur qualifié [[http://www.cic.gc.ca/francais/pdf/trousses/form/imm0008\\_1F.pdf](http://www.cic.gc.ca/francais/pdf/trousses/form/imm0008_1F.pdf)].

*de résident permanent du Canada ne me garantit pas un emploi au Canada dans mon domaine ou ma profession ou dans tout autre domaine ou profession.*

Il est clair que l'avenir de la reconnaissance des qualifications dépend avant tout d'une meilleure coordination à l'intérieur du Canada et d'une coopération internationale plus étroite. Il faut que les immigrants sachent quel type de formation de recyclage (le cas échéant) ils doivent suivre pour se faire accréditer et pouvoir pratiquer leur profession le plus tôt possible après leur arrivée au Canada.

Les communautés minoritaires de langue officielle ont ici la possibilité de jouer un rôle, en collaborant avec les associations professionnelles afin de faciliter une reconnaissance rapide des titres de compétences des immigrants. Étant donné les liens qu'entretiennent les professionnels francophones avec leurs associations, on pourrait mettre en œuvre des projets pilotes qui accéléreraient le processus d'accréditation des immigrants parlant la langue de la minorité. Les professionnels de la communauté minoritaire devraient faire des pressions au sein même des associations professionnelles afin qu'elles soient plus ouvertes à l'intégration de personnes formées à l'étranger. Les communautés francophones en tireraient des avantages immédiats, par exemple si

certaines régions mal desservies sur le plan des services médicaux et qui ont besoin de personnel francophone pouvaient attirer des professionnels de la santé francophones formés à l'étranger qui actuellement ont beaucoup de difficulté à se faire accréditer au Canada. Les communautés minoritaires peuvent s'inspirer d'initiatives existantes, par exemple le *Foreign-Trained Engineer Pilot Project* mis en œuvre en Colombie-Britannique. Ce projet est le fruit de la coopération entre le ministère provincial des affaires communautaires et autochtones et de la condition féminine et le Conseil canadien des ingénieurs. Il vise à permettre aux ingénieurs immigrants de passer des examens d'accréditation peu de temps après leur arrivée en Colombie-Britannique. Dans le cadre de ce projet, on aide les ingénieurs sans emploi ou sous-employés à acquérir l'expérience de travail dont ils ont besoin pour être admissibles à un permis d'exercice, et on aide les associations d'ingénieurs à améliorer leurs politiques d'accréditation. Les communautés minoritaires de langue officielle devraient, avec l'aide des professionnels qu'elles comptent parmi leurs membres, mettre en œuvre des projets de ce type, qui pourraient viser des régions dans lesquelles on observe actuellement une pénurie de professionnels parlant la langue de la minorité.



### Reconnaissance des qualifications (Recommandation 5)

Le gouvernement fédéral doit, avec la collaboration des provinces et des territoires, respecter les engagements qu'il a pris en vertu de la Convention sur la reconnaissance des qualifications relatives à l'enseignement supérieur de l'UNESCO, de sorte que les immigrants puissent exercer leur profession au Canada. À cette fin, il doit veiller à ce que les immigrants s'établissant dans une communauté minoritaire de langue officielle ne soient pas désavantagés en raison de leur origine ou de la langue dans laquelle ils ont acquis leurs titres de compétences, lesquelles peuvent différer de celles de la majorité des immigrants d'une province ou d'un territoire donné.

### Perspectives

Le Canada doit rivaliser avec des pays du monde entier pour attirer des immigrants hautement qualifiés. Même lorsqu'il réussit à attirer ces immigrants, la concurrence se poursuit à l'intérieur du pays, entre les différentes régions, et entre les communautés linguistiques majoritaires et minoritaires, qui veulent convaincre les immigrants de choisir leurs écoles et leur communauté. Citoyenneté et Immigration Canada étudie actuellement des façons de régionaliser l'immigration; les politiques envisagées obligerait les immigrants à s'établir hors des grands centres et à y demeurer pendant une période définie, dans l'espoir qu'ils s'attacheront à l'endroit et décideront d'y demeurer à long terme. Le but visé : que les régions rurales obtiennent leur juste part de l'immigration. Les communautés minoritaires de langue officielle sont dans le même bateau; elles aussi doivent se doter de mécanismes leur permettant d'attirer les immigrants

vers elles. Il faut en outre qu'il existe chez elles des conditions favorables qui permettront aux nouveaux arrivants de devenir des membres à part entière de la communauté.

Le défi pour les communautés minoritaires consiste à offrir aux immigrants un niveau de services et un soutien qui sont équivalents voire supérieurs à ce qu'on trouve dans les communautés majoritaires. Ce n'est pas tant la quantité que la qualité des services qui importe. Par exemple, un immigrant qui arrive à l'aéroport en fin de soirée avec sa famille sera beaucoup plus motivé à s'intégrer à la communauté si, dès son arrivée, il est accueilli par un représentant de la communauté qui l'amènera dans un motel de l'endroit, qui aura pris les dispositions nécessaires pour que les enfants se rendent à l'école le lendemain matin et qui lui expliquera l'essentiel de ce qu'il doit faire pour s'établir et s'intégrer à la communauté minoritaire de la province. Souvent, par contre, d'étape en étape (de l'établissement

à l'adaptation, puis à la contribution), les immigrants sont confrontés à des difficultés de plus en plus grandes et la communauté minoritaire offre une aide moins ciblée, ce qui affaiblit le sentiment d'apparte-

nance de l'immigrant. La communauté doit soutenir l'immigrant pendant les premières années si elle souhaite que celui-ci contribue, à terme, à son épanouissement.



### **CIFODE : Des sauces épicées et une formation professionnelle efficace dans un cadre coopératif**

Peu de gens connaissent le terme Belldajia. C'est une expression somalienne qui signifie partage communautaire... mais c'est aussi une sauce. Une fois par semaine, des immigrantes francophones d'Afrique se réunissent dans un centre communautaire d'Ottawa pour concocter cette sauce épicée et savoureuse à base de légumes. La sauce est utilisée pour rehausser les plats (des pâtes aux hamburgers) et est vendue dans des petits dépanneurs. Pour la distribution et la commercialisation, « les mamans » font appel à leurs enfants francophones et anglophones qui ont grandi à Ottawa et connaissent donc bien la ville.

Cette petite coopérative communautaire illustre bien toute la créativité dont les immigrants francophones de la région d'Ottawa font preuve pour surmonter les difficultés associées à l'établissement dans un nouveau pays. Dans certains cas, les immigrantes qui participent au projet Belldajia ont de l'expérience dans le domaine la vente; en effet, dans leur pays d'origine, elles dirigeaient des petites entreprises lucratives. On appelait celles qui réussissaient le mieux les « Mamans Benz », parce qu'elles avaient les moyens de s'acheter une voiture. Lorsqu'elles sont arrivées au Canada, très peu d'entre elles ont pu mettre à profit leurs compétences commerciales; elles devaient s'occuper des enfants et c'est leur mari qui cherchait du travail. Bien qu'il s'agisse d'un projet de petite envergure, Belldajia est tout de même important, car il permet aux participantes de mettre à profit leurs compétences et leur expérience et il est fondé sur la coopération. Les participantes appliquent ici l'expérience qu'elles ont acquise dans leur pays d'origine pour créer une petite entreprise autonome.

Belldajia est l'un des nombreux projets supervisés par le CIFODE, un petit organisme sans but lucratif d'Ottawa. Depuis sa création en 1996, le Centre d'intégration et de formation en développement économique a permis à de nombreux immigrants et immigrantes francophones d'obtenir une formation professionnelle, ce qui leur a ouvert des perspectives d'emploi. La directrice du CIFODE, Maryan Bile, nous en parle.

« En ce qui concerne la formation, nous nous concentrons sur deux programmes. Pour le premier, *Formation en caissière et service à la clientèle*, nous proposons 12 semaines de formation en classe, suivies de 4 semaines d'application pratique dans des sociétés telles que La Baie ou Your Independent Grocer. Ce programme est en place depuis 1999 et sur les 30 participantes, 20 sont actuellement employées dans l'industrie des services. Le deuxième programme, *Formation bilingue en administration de bureau*, aide les immigrantes et immigrants à trouver un poste administratif dans les secteurs public et privé. Cette formation est proposée en partenariat avec le Conseil de planification sociale d'Ottawa-Carleton. Le programme commence par 12 semaines d'enseignement du traitement de texte, de la correspondance et des langues française et anglaise. Les participantes et participants effectuent ensuite un stage de 12 semaines dans le secteur public. »

Ce qui sous-tend les activités du CIFODE, c'est entre autres la conviction que l'intégration ne peut passer que par l'emploi et l'autonomie financière. Le Centre reconnaît que les immigrants ont de nombreux obstacles à surmonter pour s'intégrer pleinement à la société canadienne et que l'élimination de ces obstacles est un processus de longue haleine. Ce qu'il faut, c'est leur offrir une aide immédiate. Une fois qu'ils ont intégré le marché du travail, les immigrants se sentent mieux en mesure de surmonter les obstacles les plus pernecieux, comme la non-reconnaissance des diplômes obtenus à l'étranger ou la discrimination systémique.

Malgré des ressources restreintes, le CIFODE obtient de très bons résultats. Dans le cadre d'un programme offert récemment, on a demandé à un technicien en informatique sans emploi d'enseigner les bases de l'informatique et du traitement de textes. Les participants et participantes ont ainsi bénéficié d'un enseignement professionnel et le technicien a acquis une expérience de travail au Canada précieuse dans le cadre de son stage au CIFODE. Grâce à cette expérience et aux références fournies par le CIFODE, il a pu trouver un emploi.

Maryan Bile est fière du partenariat établi entre le CIFODE, le gouvernement fédéral et la municipalité : « Sans l'engagement et la collaboration de la Commission de la fonction publique du Canada et de la Ville d'Ottawa, le programme bilingue en administration de bureau n'aurait pas pu voir le jour. Nous avons eu l'agréable surprise de travailler avec des fonctionnaires respectueux envers la diversité, ouverts, professionnels et ayant un sens poussé de l'éthique et des valeurs. »

En juin 2002, le CIFODE a tenu sa plus importante cérémonie de remise de diplômes. Une cinquantaine de participants et participantes au cours de *Formation bilingue en administration de bureau* se sont rendus dans un centre

communautaire de Vanier pour recevoir leur diplôme et bon nombre d'entre eux ont parlé en des termes touchants et encourageants de leur expérience, disant qu'il s'agissait d'une lumière au bout d'un long tunnel. « Lorsqu'on dépend de l'aide sociale, on n'a aucune dignité », a dit l'un d'eux. Aujourd'hui, comme environ 70 p. 100 des autres diplômés, il a trouvé un emploi et sent qu'il peut enfin réellement contribuer à la société ontarienne en tant que francophone. ■



De plus en plus de Canadiens tiennent à préserver

leurs origines variées et se disent d'appartenances multiples, ce qui commande des changements dans le rôle des communautés. Elles deviennent de plus en plus des moyens d'exprimer et de promouvoir des intérêts et des identités (linguistique, par exemple) auxquels on a choisi de s'identifier (Quell, 2000).

Pour les communautés minoritaires de langue officielle, cela signifie accepter ces appartenances multiples. Ainsi, des gens de toutes origines pourront vivre harmonieusement en partageant une langue commune.

Les communautés doivent non seulement aider les immigrants à s'intégrer, mais elles doivent aussi se mobiliser pour faire en sorte que le processus d'immigration soit réussi. Pour ce faire, elles doivent rechercher le soutien des gouvernements fédéral et provinciaux. L'efficacité de cette démarche dépend de la mise en œuvre de stratégies détaillées, mais aussi des nombreuses initiatives modestes que prennent divers petits groupes ou des particuliers. L'efficacité passe aussi par une plus grande communication entre communautés minoritaires de langue officielle au sujet de l'intégration des immigrants. L'établissement d'un *centre d'information sur l'immigration dans une communauté minoritaire de langue officielle* faciliterait la mise en œuvre d'initiatives locales visant à étudier les approches adoptées dans d'autres communautés et à s'en inspirer, au lieu de travailler en vase clos et de « réinventer la roue ». Ce centre d'information servirait de carrefour qui regrouperait tous les renseignements sur les approches en matière d'immigration dans les communautés minoritaires de langue officielle au profit des communautés de partout au pays. Le centre d'information

organiserait aussi régulièrement des rencontres d'intervenants travaillant avec des immigrants dans leurs communautés respectives.

On a déjà commencé à jeter les bases d'une approche davantage concertée : la Fédération des communautés francophones et acadienne (FCFA) a publié, en février 2001, le rapport de son groupe de travail Dialogue, où l'on exhorte les communautés à ouvrir les bras et à devenir plus inclusives. En mars 2002, un comité directeur formé de représentants de Citoyenneté et Immigration Canada et des communautés minoritaires francophones a vu le jour. Pour aider ce comité à élaborer un plan d'action pour promouvoir l'établissement et l'intégration d'un plus grand nombre d'immigrants francophones ailleurs qu'au Québec, on a demandé la réalisation d'une étude qui examinera la capacité de six villes canadiennes à offrir des services aux nouveaux arrivants francophones. Voilà donc des signes encourageants, qui démontrent que le besoin d'un plus grand nombre d'immigrants au sein des communautés francophones et la nécessité d'une meilleure intégration de ceux-ci sont de plus en plus pris en sérieux.



Toutes ces mesures ne seront toutefois utiles que si les communautés minoritaires de langue officielle comprennent qu'en accueillant des immigrants, elles contribuent à renforcer les valeurs de base du Canada. Le Canada est décidé à former une nation unie en misant sur la diversité linguistique et culturelle. En maintenant le dynamisme des deux langues officielles, les Canadiens et Canadiennes favorisent une diversité qui va au-delà de la reconnaissance du bagage ethnoculturel de chacun, mais qui signifie exprimer son identité culturelle et linguistique au quotidien. Les jeunes Canadiens ont la chance de grandir dans un pays où non seulement on valorise la dualité linguistique et la diversité ethnique, mais où on se tourne vers des communautés et des cultures différentes de la sienne. Les Canadiens anglophones ont bénéficié de la richesse qui découle de l'immigration, mais ce n'est pas le cas des francophones du pays, et il est temps de les outiller en conséquence. Dans ses efforts pour attirer des immigrants qui contribueront à la vitalité des communautés anglophones et francophones minoritaires, le Canada doit veiller à ce que l'intégration de ces nouveaux arrivants se fasse le plus facilement et le plus harmonieusement possible. Les communautés francophones minoritaires, en particulier, doivent

s'assurer que les immigrants qu'elles accueillent vivent une expérience d'établissement positive pour éviter qu'ils choisissent de « passer du côté anglais », pour reprendre l'expression d'une des personnes interviewées. Les immigrants qui « passent du côté anglais » le font parce qu'ils estiment que la communauté francophone n'est pas en mesure de les aider à s'intégrer. De la même façon, ces immigrants retirent leurs enfants des écoles de langue française parce qu'ils pensent que l'intégration à l'école de langue anglaise sera moins difficile. En bout de ligne, cela signifie que les immigrants ne croient plus en la possibilité d'une communauté francophone qui soit multiculturelle et inclusive. S'il veut préserver ses valeurs et par égard pour son histoire, le Canada doit éviter à tout prix que cela se produise.

En 2004, le Canada célébrera le 400<sup>e</sup> anniversaire de l'arrivée de Samuel de Champlain, de ses premières explorations et de l'établissement des premières colonies françaises. Ces célébrations seront l'occasion pour toute la population canadienne de se remémorer les racines historiques françaises du Canada et, en même temps, de mieux apprécier la pérennité, la diversité et le dynamisme qui caractérisent les communautés minoritaires de langue officielle de tout le pays.



## Recommen- dations

- 1. Attirer et garder les immigrants :** Le gouvernement fédéral s'est engagé à favoriser le développement et l'épanouissement des communautés minoritaires de langue officielle dans le cadre de la *Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés*. Le ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration doit établir des objectifs à long terme en matière de sélection et de maintien, au sein de ces communautés, des immigrants parlant la langue de la minorité. Ces objectifs doivent non seulement tenir compte du pourcentage démographique que représentent ces communautés par rapport à l'ensemble de la population, mais aussi compenser le déséquilibre qui a existé entre les taux d'immigration vers les deux grandes collectivités linguistiques par le passé.
- 2. Renseignements à jour sur les communautés :** En 1999, la commissaire recommandait à Citoyenneté et Immigration Canada de veiller à ce que les agents d'immigration détiennent des renseignements sur les communautés minoritaires de langue officielle qui soient à jour. Elle réitère cette recommandation et propose la création d'un site Web qui servira à fournir des renseignements sur les communautés minoritaires de langue officielle et pourrait être utilisé comme outil de communication entre les représentants de ces communautés, les agents d'immigration et les immigrants potentiels.
- 3. Vérification de l'établissement :** Pour pouvoir évaluer dans quelle mesure les communautés minoritaires de langue officielle parviennent à attirer des immigrants, le gouvernement fédéral devrait établir un mécanisme de vérification à long terme. Ce mécanisme permettrait non seulement de rendre compte du nombre d'immigrants arrivant au Canada, mais aussi de mesurer le degré de maintien des immigrants dans les communautés minoritaires de langue officielle.
- 4. Candidats des provinces et communautés minoritaires :** Le gouvernement fédéral devrait s'assurer que toutes les ententes existantes ou futures relatives au PCP sont mises en application de manière à favoriser le maintien et l'épanouissement des communautés minoritaires de langue officielle. Il est nécessaire que des représentants de ces communautés participent activement au processus de recrutement annuel, de sorte qu'un nombre équitable de candidats des provinces s'établissent dans des communautés minoritaires de langue officielle.
- 5. Reconnaissance des qualifications :** Le gouvernement fédéral doit, avec la collaboration des provinces et des territoires, respecter les engagements qu'il a pris en vertu de la Convention sur la reconnaissance des qualification relatives à l'enseignement supérieur de l'UNESCO, de sorte que les immigrants puissent

## Recommandations

exercer leur profession au Canada. À cette fin, il doit veiller à ce que les immigrants s'établissant dans une communauté minoritaire de langue officielle ne soient pas désavantagés en raison de leur

origine ou de la langue dans laquelle ils ont acquis leurs titres de compétences, lesquelles peuvent différer de celles de la majorité des immigrants d'une province ou d'un territoire donné.

## Glossaire

<b>CIC</b>	Citoyenneté et Immigration Canada.
<b>Évaluation des titres de compétences</b>	Évaluation des diplômes obtenus à l'étranger en vue d'établir l'équivalence avec des diplômes similaires décernés au Canada.
<b>Première langue officielle parlée</b>	Variable dérivée relative à la langue qui combine des réponses à des questions sur la connaissance des langues officielles, la langue maternelle et la langue parlée à la maison.
<b>Communauté minoritaire de langue officielle (CMLO)</b>	Communauté minoritaire de langue officielle : communauté dont la langue officielle n'est pas celle de la communauté majoritaire.
<b>Immigrants</b>	Lorsque les données CIC sont utilisées, s'entend des personnes qui ont le statut de résident permanent (pour une année donnée). Lorsque les données de Statistique Canada sont utilisées (données du recensement de 1996), s'entend des personnes qui sont nées à l'étranger et qui ont, ou ont eu, le statut de résident permanent au Canada.
<b>Langue maternelle</b>	S'entend de la première langue apprise à la maison et encore comprise. Certaines personnes peuvent déclarer avoir appris deux langues ou plus de manière simultanée.
<b>Connaissance d'une langue officielle</b>	Capacité d'une personne de faire la conversation en anglais seulement, en français seulement, dans ces deux langues ou dans ni l'une ni l'autre.
<b>Programme des candidats d'une province</b>	Ententes entre CIC et les provinces/territoires visant à faciliter la sélection des immigrants par une province/un territoire pour répondre à ses besoins. Les provinces/territoires définissent leurs propres critères et processus de désignation des immigrants.
<b>Organisme de réglementation, professions réglementées et non réglementées</b>	Au Canada, environ 20 p. 100 des emplois sont réglementés, surtout pour protéger la santé et la sécurité du public (p. ex., les emplois d'infirmier, d'ingénieur, d'enseignant et d'électricien). Les immigrants qui veulent occuper un emploi dans une profession réglementée doivent obtenir un permis d'exercice délivré par un organisme de réglementation provincial, dans la majorité des cas, une association professionnelle. Généralement, pour obtenir un tel permis, il faut détenir un diplôme d'une école reconnue, avoir une expérience de travail au Canada et/ou passer un examen technique. Les professions non réglementées sont celles qui ne nécessitent pas l'obtention d'un permis.

## Annexe I : Étapes et dimensions de l'immigration

DIMENSIONS →	LANGUE	EMPLOI	COMMUNAUTÉ	
ÉTAPES ↓	Connaissance des langues majoritaire et minoritaire	Reconnaissance des qualifications	Expérience de travail au Canada	Inclusion au sein de la communauté (besoins autres que l'emploi)
<b>Sélection (orientation)</b>	La CMLO fournit de l'information sur les caractéristiques linguistiques locales aux missions canadiennes. Les missions canadiennes informent les immigrants des exigences linguistiques et leur suggèrent de suivre des cours de langue.	Les membres de la CMLO qui font partie d'une association professionnelle définissent les besoins professionnels de la CMLO (p. ex., des infirmières francophones) et cherchent à recruter des professionnels formés à l'étranger. Les propositions de recrutement sont faites dans le cadre d'initiatives comme les programmes des candidats des provinces.	La CMLO encourage ses entreprises à offrir des postes de niveau d'entrée aux nouveaux arrivants. Les entreprises de la communauté minoritaire embauchent des immigrants pour leur permettre d'acquérir de l'expérience sur le marché du travail canadien et d'obtenir des références.	La CMLO prépare de la documentation sur les services communautaires. La CMLO communique par téléphone ou par courriel avec les immigrants avant leur arrivée.
<b>Établissement (dépendance)</b>	Après leur arrivée, la CMLO offre aux immigrants des services linguistiques ou les renvoie vers les organismes appropriés.	Les conseillers en emploi de la CMLO font le suivi auprès des immigrants et des établissements de la communauté majoritaire pour s'assurer que les mesures de reconnaissance des compétences sont efficaces. Besoin d'information sur les organismes d'évaluation des titres de compétence et organismes de réglementation provinciaux. Les professionnels de la CMLO peuvent aider à créer des contacts avec les organismes de réglementation de la communauté majoritaire.	Les conseillers en emploi de la CMLO informent les entreprises de la CMLO que de nouveaux arrivants cherchent un emploi de débutant. Les entreprises de la CMLO offrent un premier emploi canadien aux immigrants.	Les établissements de la CMLO jouent souvent un rôle similaire à celui du médecin de famille; ils offrent une aide directe (p. ex., éducation, soins de santé) dans la mesure du possible; autrement, ils collaborent avec les établissements de la communauté majoritaire.
<b>Adaptation (plus grande autonomie)</b>	Une fois qu'il connaît les ressources linguistiques accessibles, l'immigrant poursuit ses cours ou perfectionne ses connaissances linguistiques à l'extérieur de la salle de classe pour atteindre un degré de bilinguisme fonctionnel. Les établissements de la CMLO et/ou de la communauté majoritaire offrent les cours. L'immigrant atteint un degré de bilinguisme fonctionnel tout en continuant de parler la langue de la minorité dans la CMLO.	Les conseillers de la CMLO et l'immigrant étudient les perspectives d'emploi. On définit clairement les possibilités et les obstacles pour éviter la frustration et les faux espoirs. L'immigrant cherche à faire reconnaître ses qualifications, suit des cours de recyclage ou accepte un emploi d'un niveau inférieur ou dans un autre domaine. À cette étape, la CMLO a de bonnes raisons de penser que le nouvel arrivant s'intégrera avec succès.	L'immigrant travaille au sein d'une entreprise de la CMLO, peut-être de façon temporaire ou dans le cadre d'un stage.	L'immigrant est plus autonome et définit les rapports qu'il entretiendra avec la communauté. L'immigrant connaît les services offerts par les établissements de la CMLO et de la communauté majoritaire et y fait appel, au besoin. Par exemple, l'immigrant participe aux activités scolaires de la CMLO.
<b>Contribution (autonomie, association volontaire)</b>	L'immigrant a atteint un degré de bilinguisme fonctionnel. Il reconnaît à la fois la nécessité de connaître la langue de la majorité et les avantages de la langue de la minorité. Il ne craint pas que ses enfants maîtrisent moins bien la langue de la majorité s'ils fréquentent l'école de langue minoritaire; il comprend que ses enfants ont la chance de devenir bilingues.	L'immigrant atteint les objectifs professionnels fixés (pas nécessairement ce qu'il souhaitait au départ, mais les objectifs réalistes définis au fil de son intégration) et occupe un poste qui va dans le sens de ces objectifs. Son plan d'avancement est clair.	L'immigrant a une expérience de travail au Canada.	L'immigrant choisit les établissements sociaux qu'il veut fréquenter et définit sa participation à la vie communautaire. L'immigrant a le choix de participer à la vie de la CMLO, de la communauté de son pays d'origine et/ou de la communauté majoritaire; la CMLO figure parmi ses choix. La CMLO compte un nouveau membre.

Moins l'immigrant a besoin des services offerts par la communauté minoritaire, plus son attachement à la CMLO procède d'un choix et non d'une nécessité. La CMLO doit favoriser un engagement volontaire des immigrants.

## Annexe II : Utilisation des langues officielles au sein de la population générale et de la population immigrante au Canada

### Annexe II : Utilisation des langues officielles au sein de la population générale et de la population immigrante au Canada

#### Répartition de la population générale et de la population immigrante selon la première langue officielle parlée (PLOP)<sup>17</sup>

	Population totale	Anglais PLOP (le pourcentage indique la proportion d'anglais PLOP dans la population totale)	Français PLOP	Nombre total d'immigrants	Anglais PLOP (le % indique la proportion d'immigrants parmi Anglais PLOP)	Français PLOP (le % indique la proportion d'immigrants parmi Français PLOP)
Québec	7 045 080	842 100 (12 %)	5 963 675	664 495 (9,43 %)	223 855 (26,58 %)	293 045 (4,91 %)

	Population totale	Anglais PLOP	Français PLOP (le pourcentage indique la proportion de français PLOP dans la population totale)	Nombre total d'immigrants	Anglais PLOP (le % indique la proportion d'immigrants parmi Anglais PLOP)	Français PLOP (le % indique la proportion d'immigrants parmi Français PLOP)
Reste du Canada	21 483 050	20 079 665	927 205 (4,3 %)	4 306 570 (20,05 %)	3 902 515 (19,44 %)	44 375 (4,79 %)
Ontario	10 642 790	9 860 780	480 650 (4,5 %)	2 724 490 (25,60 %)	2 463 195 (24,98 %)	28 210 (5,87 %)
Colombie-Britannique	3 689 760	3 532 485	50 285 (1,4 %)	903 190 (24,48 %)	809 510 (22,92 %)	7 425 (14,77 %)
Alberta	2 669 200	2 580 675	49 390 (1,9 %)	405 140 (15,18 %)	373 635 (14,48 %)	3 065 (6,21 %)
Nouveau-Brunswick	729 625	487 205	240 055 (32,9 %)	24 380 (3,34 %)	21 185 (4,35 %)	2 590 (1,08 %)
Manitoba	1 100 295	1 041 225	45 565 (4,1 %)	135 940 (12,35 %)	127 095 (12,21 %)	1 285 (2,82 %)
Nouvelle-Écosse	899 970	863 720	34 090 (3,8 %)	41 960 (4,66 %)	40 005 (4,63 %)	840 (2,46 %)
Saskatchewan	976 615	953 775	17 315 (1,8 %)	52 315 (5,36 %)	49 535 (5,19 %)	530 (3,06 %)
Terre-Neuve	547 160	544 360	2 180 (0,4 %)	8 490 (1,55 %)	8 080 (1,48 %)	215 (9,86 %)
Île-du-Prince-Édouard	132 855	127 425	5 275 (4,0 %)	4 395 (3,31 %)	4 270 (3,35 %)	80 (1,52 %)
Yukon	30 655	29 455	1 080 (3,5 %)	3 195 (10,42 %)	3 065 (10,41 %)	75 (6,94 %)
Territoires du Nord-Ouest	64 125	58 560	1 320 (2,1 %)	3 075 (4,80 %)	2 940 (5,02 %)	60 (4,55 %)

	Population totale	Anglais PLOP	Français PLOP (le pourcentage indique la proportion de français PLOP dans la population totale)	Nombre total d'immigrants	Anglais PLOP (le % indique la proportion d'immigrants parmi Anglais PLOP)	Français PLOP (le % indique la proportion d'immigrants parmi Français PLOP)
Canada	28 528 125	20 921 770	6 890 880 (24,2 %)	4 971 070 (17,43 %)	4 126 375 (19,72 %)	337 410 (4,90 %)

(Source : Recensement du Canada de 1996)

<sup>17</sup> Ce tableau n'inclut pas les données concernant les personnes dont les PLOP sont l'anglais et le français, ou dont la PLOP n'est ni l'une ni l'autre de ces langues. La somme de l'anglais et du français ne correspond donc pas aux totaux. Au moment de publier, Statistique Canada n'avait pas rendu publiques ses données sur la connaissance et l'utilisation des langues tirées de son recensement de 2001.

## Références

- BUTT, Jeff. *Newfoundland and Labrador Heritage* [page Web], Memorial University of Newfoundland, 1998 [consultée le 6 octobre 2002]. Accessible à l'adresse suivante : [http://www.heritage.nf.ca/society/modern\\_french.html](http://www.heritage.nf.ca/society/modern_french.html).
- CANADA. MINISTÈRE DE LA CITOYENNETÉ ET DE L'IMMIGRATION. Chiffres fournis par CIC en réponse à une demande de calculs spéciaux, Ottawa, Citoyenneté et Immigration Canada, 2002a.
- \_\_\_\_\_. *Faits et chiffres 2001 – Aperçu de l'immigration*, Ottawa, Citoyenneté et Immigration Canada, 2002b.
- CENTRE DE RESSOURCES COMMUNAUTAIRE. *Le centre qui appuie sa communauté*, Saint-Boniface, Société franco-manitobaine, 2001.
- CHAMBON, Adrienne, et coll. *L'immigration et la communauté franco-torontoise : Rapport final*, Toronto, Centre de recherches en éducation franco-ontarienne (CREFO), 2001.
- CHEVALIER, Anne-Claire. *Rapport statistique d'Éducacentre - Hiver 2000*, Vancouver, Éducacentre, 2000.
- CHINESE FAMILY SERVICE OF GREATER MONTREAL. *Access to the Quebec Order of Engineers*, Bulletin (Chinese Family Service of Greater Montreal), 2000, p. 4.
- CIFODE. Partenariat entre la Commission de la fonction publique/CIFODE/Rainbow Skills Development Centre, Ottawa, CIFODE, 2000.
- \_\_\_\_\_. Rapport d'activités de CIFODE 2001, Ottawa, CIFODE, 2001a.
- \_\_\_\_\_. Renseignement sur l'organisme, Ottawa, CIFODE, 2001b.
- CIFODE/RAINBOW SKILLS DEVELOPMENT CENTRE. Programme de formation bilingue en administration de bureau, 2001.
- CLAM. *Rapport d'activités 2000-2001*, Montréal, Carrefour de Liaison et d'Aide Multi-ethnique, 2001.
- COMMISSAIRE AUX LANGUES OFFICIELLES. *L'immigration et l'épanouissement des communautés de langue officielle au Canada : politiques, démographie et identité*, Ottawa, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, 2002.
- COSTI. Mémoire au ministre de la Citoyenneté et de l'Immigration au sujet du rapport du Groupe consultatif sur la révision de la législation intitulé « Au-delà des chiffres : l'immigration de demain au Canada », Toronto, COSTI, 1998. Accessible à l'adresse suivante : [web.idirect.com/~costi/whats\\_new/Legislative\\_Rev.htm](http://web.idirect.com/~costi/whats_new/Legislative_Rev.htm).
- ÉDUCACENTRE. *Rapport Annuel*, Vancouver, Éducacentre, 2000a.
- \_\_\_\_\_. *Rapport statistique d'Éducacentre, Hiver 2000*, Vancouver, Éducacentre, 2000b.
- \_\_\_\_\_. *Initiation à l'entrepreneuriat*, Vancouver, Éducacentre, 2001a.
- \_\_\_\_\_. *Programmation Automne 2001*, Vancouver, Éducacentre, 2001b.



- FÉDÉRATION DES COMMUNAUTÉS FRANCOPHONES ET ACADIENNE DU CANADA (FCFA). *Rapport du groupe de travail Dialogue*, Ottawa, FCFA, 2001.
- GODFREY, Phyllis, et coll. *The BC Foreign-Trained Engineer Pilot Project*, document de recherche lu à Recognizing Learning: Building Canada's Future Prosperity - A call to action!, à Halifax, 2001.
- HARRY CUMMINGS & ASSOCIATES. *Study on Settlement Services for Newcomers in Isolated Rural Areas and Small Towns in Ontario* (financée par CIC et OASIS), Guelph, 2001.
- MAGMA. *Volunteer Opportunities: A Whole New World of Friendship*, Moncton, Multicultural Association of the Greater Moncton Area, Inc., 2000.
- \_\_\_\_\_. *Annual Report*, Moncton, Multicultural Association of the Greater Moncton Area, Inc., 2001a.
- MANITOBA. Lettre adressée à la commissaire aux langues officielles, 7 août 2002.
- MONTGOMERY, R. "Predicting Vietnamese Refugee Adjustment to Western Canada", *International Migration*, 29: 1, 1991.
- QUÉBEC. ASSEMBLÉE NATIONALE. COMMISSION PERMANENTE DE LA CULTURE. *Consultation générale sur le plan triennal d'immigration pour la période 2001-2003*, Québec, Assemblée nationale, 2000.
- QUELL, Carsten. *Speaking the Languages of Citizenship*, thèse de doctorat inédite, Toronto, University of Toronto, 2000.
- RICARD, Phillippe. "La SAANB se penche sur l'immigration en Acadie", *L'Acadie Nouvelle*, 14 juin 2002.
- ROUSSEL, Chantal. "La culture, symbole d'identité en Acadie", *Le Front*, 28 novembre 2001, p. 11.
- SERVICE À LA FAMILLE CHINOISE DU GRAND MONTRÉAL. *2000-2001 Rapport Annuel*, Montréal, Service à la famille chinoise du Grand Montréal, 2001.
- SOCIÉTÉ FRANCO-MANITOBAINE. *De génération en génération 2001-2050 : agrandir l'espace francophone au Manitoba*, Saint-Boniface, Société franco-manitobaine, 2001.
- SOCIÉTÉ DES ACADIENS ET ACADIENNES DU NOUVEAU-BRUNSWICK. *Rapport de la journée de réflexion sur l'accueil et l'intégration tenue le 15 juin 2002*.
- TCHATAT, Léonie, éd. *Taloua – magazine de la jeune femme*, 1: 1, 2002.
- THERRIEN, Joanne, et Société franco-manitobaine. *L'accueil des personnes immigrantes d'expression française au Manitoba*, Saint-Boniface, Société franco-manitobaine, 2002.

