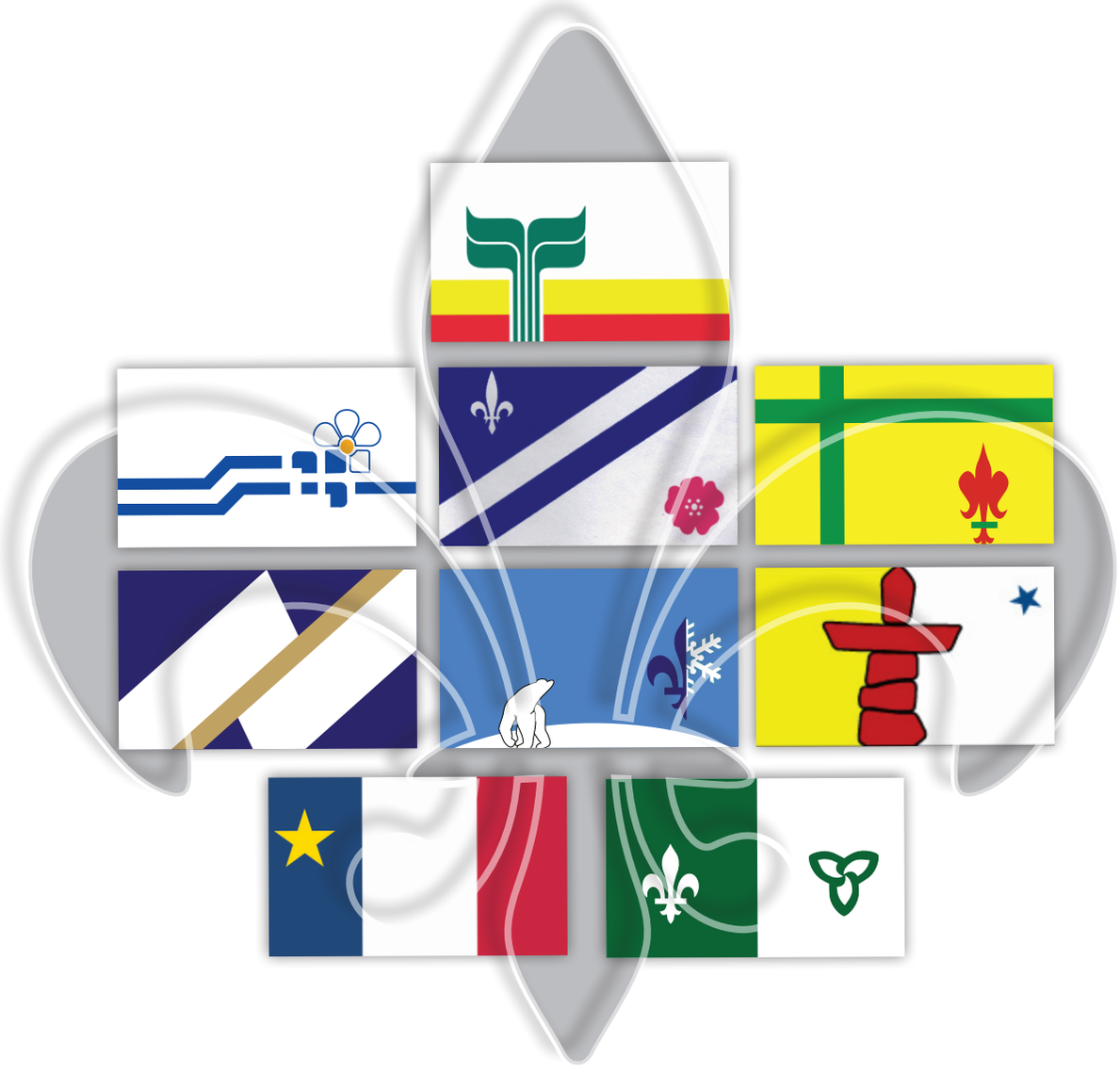

Recueil de pratiques exemplaires en matière d'**immigration francophone au Canada**

CONFÉRENCE MINISTÉRIELLE SUR LA FRANCOPHONIE CANADIENNE | MINISTERIAL CONFERENCE ON THE CANADIAN FRANCOPHONIE

METROPOLIS

FÉDÉRATION DES COMMUNAUTÉS FRANCOPHONES ET ACADIENNE du Canada

Citoyenneté et Immigration Canada | Citizenship and Immigration Canada

Canada

Mot de

Les Linklater, Champion des langues officielles, Citoyenneté et Immigration Canada

L'immigration au sein des communautés de langue officielle en situation minoritaire est essentielle pour préserver et donner un nouveau souffle à la vitalité de ces communautés. Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) travaille avec ses nombreux partenaires fédéraux, provinciaux et territoriaux et communautaires, afin de s'assurer que ces communautés profitent des avantages de l'immigration. C'est donc avec enthousiasme que j'accueille ce recueil de pratiques exemplaires, un outil innovateur élaboré par le Projet Metropolis, en collaboration avec la Conférence ministérielle sur la Francophonie canadienne qui témoigne des efforts de tous dans le domaine de l'immigration francophone.

Cette compilation est la démonstration éloquente de la proactivité des divers acteurs de l'ensemble du pays à élaborer des services intégrés pour la clientèle francophone. La richesse de ces initiatives se reflète dans l'articulation complète d'un continuum d'objectifs, de mesures et de résultats allant de la promotion des communautés, au recrutement, à l'intégration et à la rétention des immigrants. Un autre élément qui démarque ces pratiques est la définition des enjeux et la recherche de solutions en consultation avec les communautés francophones en situation minoritaire. Cette collaboration essentielle est ancrée dans l'approche de CIC, et ce, depuis le *Cadre stratégique pour favoriser l'immigration au sein des communautés francophones en situation minoritaire* de 2003.

Par ailleurs, l'inclusion de pratiques provinciales et communautaires démontre que le leadership est omniprésent dans tous les secteurs, et que la créativité et les particularités locales favorisent la poursuite d'une immigration francophone grandissante et diversifiée. Enfin, le partage d'expériences variées dans la façon d'aborder les défis reliés à l'immigration francophone permet d'apprendre de ces initiatives prometteuses, de les reproduire, de les adapter, et de s'en inspirer. Je vous souhaite une bonne lecture et espère que ce recueil saura en inciter plusieurs à mener jusqu'au bout leurs idées novatrices!

Les Linklater
Champion des langues officielles
Sous-ministre adjoint
Secteur des politiques
stratégiques et des programmes
Citoyenneté et Immigration Canada

CONFÉRENCE MINISTÉRIELLE SUR LA FRANCOPHONIE CANADIENNE | MINISTERIAL CONFERENCE ON THE CANADIAN FRANCOPHONIE

Une francophonie ouverte et dynamique qui contribue et participe pleinement à l'essor de la société canadienne

La Conférence ministérielle sur la francophonie canadienne, créée en 1994, est le seul forum intergouvernemental au Canada qui réunit l'ensemble des ministres de chacun des gouvernements du Canada responsables de la francophonie canadienne. Ces ministres se réunissent annuellement pour se pencher sur différents sujets et entretenir un dialogue favorable au renforcement de la francophonie canadienne.

La Conférence ministérielle sur la francophonie canadienne croit fermement que l'immigration constitue une avenue essentielle au développement démographique de la francophonie canadienne. Lors de la réunion ministérielle tenue en septembre 2009 à Vancouver, les ministres ont confirmé l'importance du dossier de l'immigration francophone au Canada et se sont engagés à jouer un rôle stratégique dans ce dossier.

La Conférence ministérielle sur la francophonie canadienne est donc fière de s'associer à la publication de ce recueil de pratiques exemplaires qui met en valeur les réalisations en matière d'immigration francophone au Canada. Les stratégies d'action et les initiatives qui y sont recensées témoignent de l'engagement des gouvernements dans ce domaine.

Table des matières

Projets transversaux

Le Comité directeur Citoyenneté et Immigration — Communautés francophones en situation minoritaire 1
Citoyenneté et Immigration Canada

Mise en œuvre de la partie VII de la *Loi sur les langues officielles* à Citoyenneté et Immigration Canada 3
Citoyenneté et Immigration Canada

Le Réseau pancanadien des coordonnateurs provinciaux et territoriaux en immigration francophone 5
Fédération des communautés francophones et acadienne du Canada

Nouvelle-Écosse-communauté, un vrai partenariat 7
Gouvernement de la Nouvelle-Écosse

Immigration francophone au Nouveau-Brunswick : Répondre aux besoins des communautés francophones 9
Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Comité directeur sur l'immigration francophone de la Colombie-Britannique 11
Gouvernement de la Colombie-Britannique

Thème 1 : Promotion et recrutement

Approche unique à l'égard du partenariat entre le Bureau de l'immigration et du multiculturalisme de Terre-Neuve-et-Labrador et la communauté francophone 13
Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador

Stratégie du Manitoba pour attirer, intégrer et retenir des immigrants francophones 15
Gouvernement du Manitoba

Stratégie de la Colombie-Britannique pour Destination Canada 17
Gouvernement de la Colombie-Britannique

Le Carrefour d'immigration rurale de Saint-Léonard 20
Carrefour d'immigration rurale

Thème 2 : Établissement et intégration

La Batterie de tests de classement aux Niveaux de compétence linguistique canadiens, plus qu'un outil d'évaluation 22
Citoyenneté et Immigration Canada

Le site Web www.etablissement.org 25
Conseil ontarien des organismes au service des immigrants

Trois projets pilotes pour une approche simplifiée de l'intégration professionnelle des diplômés internationaux en santé 27
Consortium national de formation en santé

Services d'aide à la réinstallation dans la communauté francophone de Saint-Boniface, au Manitoba..... 30
Citoyenneté et Immigration Canada

Immigration francophone au Nouveau-Brunswick : Répondre aux besoins des étudiants internationaux 31
Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Programmes ontariens de formation relais 33
Gouvernement de l'Ontario

Coopérative de couture Mokonzie de Toronto 35
Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Réseau de développement économique et d'employabilité de l'Ontario

Accès-emploi – mentorat pour professionnels immigrants francophones 37
Gouvernement de l'Alberta

Activités d'échanges interculturels francophones pour l'intégration des nouveaux arrivants du Centre d'accueil et d'établissement d'Edmonton..... 39
Gouvernement de l'Alberta

Thème 3 : Rétention et inclusion

La Définition inclusive francophone de l'Ontario..... 41
Gouvernement de l'Ontario

Le Groupe de recherche sur l'inter/transculturalité au Campus Saint-Jean de l'Université de l'Alberta 43
Gouvernement de l'Alberta

Programme ontarien de formation en compétences culturelles 45
Gouvernement de l'Ontario

Sensibilisation et éducation civique des minorités raciales et ethnoculturelles francophones 47
Regroupement ethnoculturel des parents francophones de l'Ontario et Association française des municipalités de l'Ontario

Initiatives de prévention du racisme au sein de la communauté acadienne et francophone de la Nouvelle-Écosse 49
Citoyenneté et Immigration Canada

La caravane contre la discrimination de l'Alliance Jeunesse-Famille de l'Alberta Society 51
Citoyenneté et Immigration Canada et Alliance Jeunesse-Famille de l'Alberta Society

Karibuni : DVD et guide d'utilisation pour l'intégration des immigrants francophones dans les communautés francophones de l'Ouest canadien 54
Northern Alberta Alliance on Race Relations

La bande dessinée du Portail de l'immigrant en Alberta 56
Portail de l'Immigrant en Alberta

PROJETS TRANSVERSAUX

Citoyenneté et Immigration Canada | Citizenship and Immigration Canada

Le Comité directeur Citoyenneté et Immigration — Communautés francophones en situation minoritaire

rédigé par Marie Eve Roy Marcoux
Citoyenneté et Immigration Canada

Problématique

Lors de la tournée Dialogue organisée par la Fédération des communautés francophones et acadienne (FCFA) de 1999 à 2001 auprès des communautés francophones, la question de l'immigration et de son importance pour la vitalité des communautés a été longuement abordée. On s'est rendu compte alors que les communautés francophones en situation minoritaire (CFSM) n'ont pas bénéficié autant de l'immigration que les communautés anglophones. Il est à noter également qu'à ce moment-là, il avait été estimé que 75 % des immigrants francophones choisissaient de s'établir au Québec. La recommandation de former alors un comité national pour voir à l'élaboration d'un plan d'action dans le dossier de l'immigration francophone afin de corriger cette situation apparaît dans le rapport de la tournée. En 2001, la FCFA communique avec Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) afin de discuter des suites à donner à la tournée Dialogue.

Solution

Le Comité directeur Citoyenneté et Immigration — Communautés francophones en situation minoritaire a été créé en 2002 afin d'augmenter le nombre d'immigrants d'expression française s'installant dans les CFSM.

Description

Le Comité directeur est co-présidé par le champion des langues officielles à CIC et un membre de la communauté. Il permet de regrouper autour de la même table des partenaires fédéraux, provinciaux et territoriaux, et communautaires, dans le but d'élaborer et de mettre en place une stratégie visant à favoriser l'immigration dans les CFSM. La composition du Comité reflète la complexité du dossier et l'ampleur des efforts nécessaires pour attirer, accueillir, intégrer et retenir des immigrants d'expression française dans les CFSM. La démarche du Comité s'est faite en deux temps, soit par l'élaboration d'un cadre stratégique et de plans d'action à l'échelle nationale, provinciale et territoriale. D'abord, en novembre 2003, le Comité directeur lance le Cadre stratégique pour favoriser l'immigration au sein des communautés francophones en situation minoritaire, dont les objectifs sont : d'accroître le nombre d'immigrants d'expression française afin d'augmenter le poids démographique des CFSM, d'améliorer la capacité d'accueil des CFSM et de renforcer les structures d'accueil et d'établissement pour les nouveaux arrivants, d'assurer l'intégration économique, sociale et culturelle des immigrants d'expression

française au sein de la société canadienne et des CFSM, et de favoriser la régionalisation de l'immigration francophone. Ensuite, en septembre 2006, le Comité directeur rend public le Plan stratégique pour favoriser l'immigration au sein des communautés francophones en situation minoritaire, qui préconise la gestion proactive d'une série d'initiatives à long terme pour atteindre les objectifs du Cadre stratégique. Afin de lui rendre compte des progrès accomplis dans la mise en œuvre du Plan stratégique, le Comité directeur crée alors le Comité de mise en œuvre.

Une pratique exemplaire

Ce qui fait du Comité directeur une pratique exemplaire est non seulement le fait qu'il rassemble des partenaires, tant fédéraux, provinciaux, territoriaux que communautaires, mais qu'il responsabilise tous ces partenaires dans la réalisation des objectifs définis par le Comité en établissant les rôles et responsabilités de chacun. Ainsi, il est du ressort des communautés francophones et acadiennes de s'approprier le dossier de l'immigration, d'établir leurs besoins, de se responsabiliser davantage quant aux changements d'attitudes et de mettre en place les conditions nécessaires à l'atteinte des objectifs du cadre stratégique. CIC, à titre de champion de l'initiative, travaille activement à la mise en œuvre du cadre stratégique et à l'élaboration des plans d'action national, provinciaux et territoriaux et à leur réalisation. Quant aux partenaires gouvernementaux (fédéraux, provinciaux, territoriaux), ils participent à l'articulation et à la mise en place des plans d'action, et ce, par un engagement actif.

Résultats atteints

La mise sur pied du Comité directeur a permis d'atteindre plusieurs résultats, dont : 1) assurer l'horizontalité de l'initiative par la participation des autres ministères, en suscitant leur volonté de jouer un rôle en immigration par le biais de leurs programmes respectifs; 2) engager les provinces et territoires à contribuer aux efforts du gouvernement fédéral en matière d'immigration francophone; et 3) assurer l'arrimage de la vision et des priorités aux instructions envoyées aux régions quant aux cibles à atteindre.

Prochaines étapes

Le Comité directeur continue de se rencontrer une fois par année afin de surveiller les activités du Comité de mise en œuvre et de poursuivre les discussions sur l'immigration dans les communautés francophones en situation minoritaire. Les rencontres du Comité directeur permettent aussi aux différents partenaires d'échanger sur leurs programmes et projets, de même que sur leurs défis et réussites. La prochaine rencontre du Comité directeur aura lieu au printemps 2010.

Citoyenneté et Immigration Canada | Citizenship and Immigration Canada

Mise en œuvre de la partie VII de la *Loi sur les langues officielles* à Citoyenneté et Immigration Canada

rédigé par Danielle Gaeremynck
Citoyenneté et Immigration Canada

Problématique

En vertu de la partie VII (articles 41 et 42) de la *Loi sur les langues officielles (LLO)*, le gouvernement du Canada s'engage à favoriser l'épanouissement des minorités francophones et anglophones du Canada et à appuyer leur développement ainsi qu'à promouvoir la pleine reconnaissance et l'usage du français et de l'anglais dans la société canadienne. Les modifications apportées à la *LLO* en 2005 rendent justiciable l'obligation de chaque institution fédérale de prendre des mesures positives pour mettre en œuvre cet engagement. Par conséquent, les institutions fédérales doivent être à l'écoute des communautés de langues officielles en situation minoritaire (CLOSM). Elles doivent également veiller à ce que leurs programmes et politiques prennent en considération les besoins des dites communautés et soient en faveur de la dualité linguistique.

Contexte

Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) fait partie des institutions désignées en vertu du Cadre de responsabilisation pour la mise en œuvre des articles 41 et 42 de la *Loi*. Ainsi, il est tenu de soumettre un plan d'action pluriannuel, ainsi qu'un rapport annuel des résultats au ministère du Patrimoine canadien qui à son tour, fait rapport au Parlement des résultats obtenus par l'ensemble des institutions désignées. Dans les institutions désignées, le coordonnateur national responsable de mettre en œuvre l'article 41 s'assure que l'institution qu'il représente met en œuvre les mesures nécessaires en vue d'assumer ses responsabilités en ce qui a trait au développement des communautés et à la mise en valeur du français et de l'anglais au pays. Le coordonnateur national est appuyé par le coordonnateur adjoint et des coordonnateurs régionaux.

Solution

À CIC, la partie VII de la *LLO* est mise en œuvre par le biais :

- de la mise en œuvre du Plan stratégique pour favoriser l'immigration au sein des communautés francophones en situation minoritaire;
- de la mise en place d'activités menées partout au Canada et à l'étranger, lesquelles visent à attirer et à retenir au Canada des immigrants francophones;
- de l'élaboration d'activités visant à appuyer les communautés anglophones minoritaires au Québec, notamment des projets de recherche et des activités liées au programme de multiculturalisme et des cérémonies de citoyenneté offertes en anglais;
- de l'application d'initiatives menées au sein du Ministère, à savoir une sensibilisation à la question, et le traitement des plaintes en matière de langues officielles.

L'article 42 de la Loi confie au ministre de Patrimoine canadien le mandat de favoriser une approche coordonnée de l'engagement fédéral. À cet égard, la Direction de la concertation interministérielle (DCI) gère et anime un réseau de coordonnateurs nationaux responsables de la mise en œuvre de l'article 41 de *LLO* au sein des institutions fédérales désignées. Ce réseau se réunit quatre fois par année pour échanger de l'information et des pratiques exemplaires. La DCI offre également de la formation, des conseils et des outils, dont le Portail 41, lequel réunit en communauté virtuelle les coordonnateurs nationaux. Patrimoine canadien publie aussi le Bulletin 41—42 qui vise à faire connaître les mesures prises par les institutions fédérales pour appuyer le développement des CLOSM et promouvoir la dualité linguistique. La DCI fait l'analyse des plans d'action et des rapports sur les résultats relatifs à la mise en œuvre de l'article 41 et présente des recommandations aux institutions fédérales.

La concertation interministérielle s'appuie également sur un réseau d'agents de Patrimoine canadien, qui sont responsables de susciter la collaboration entre les institutions fédérales présentes dans leur province ou territoire. Le travail de collaboration interministérielle constitue une pratique exemplaire. Il s'est avéré bénéfique à maintes occasions pour les institutions fédérales, telle que CIC en propulsant les efforts visant à favoriser l'épanouissement des minorités francophones et anglophones du Canada et à promouvoir la pleine reconnaissance et l'usage du français et de l'anglais au pays.

Le Réseau pancanadien des coordonnateurs provinciaux et territoriaux en immigration francophone

rédigé par Sylvie Moreau
Fédération des communautés francophones et acadienne

Problématique

En 2006, avec le lancement du *Plan stratégique pour favoriser l'immigration au sein des communautés francophone en milieu minoritaire*, le Comité directeur Citoyenneté et Immigration Canada (CIC)/Communautés francophones en situation minoritaire (CFSM) optait pour une approche qui, tout en reconnaissant l'importance d'une coordination au niveau national, favorisait la création de réseaux locaux afin d'engager les communautés dans le développement de collectivités francophones ouvertes et inclusives, capables de répondre aux besoins des immigrants d'expression française, de les accueillir et de faciliter leur intégration tout en tenant compte des réalités sur le terrain. En 2006, les communautés francophones et acadiennes étaient engagées à des niveaux très différents dans le dossier de l'immigration, certaines communautés et institutions francophones n'étant pas adéquatement préparées pour accueillir et intégrer les nouveaux arrivants. Ce développement inégal soulevait de nouveaux enjeux et défis pour les communautés dans la mise en place de réseaux provinciaux, la mobilisation et l'engagement des communautés et autres partenaires dans la mise en œuvre des cinq objectifs du Plan stratégique, notamment la promotion, le recrutement, l'accueil ainsi que l'intégration sociale, économique et culturelle des immigrants dans leur province, territoire ou région.

Solution

La Fédération des communautés francophones et acadienne (FCFA) du Canada a joué et continue de jouer un rôle de leadership dans le dossier de l'immigration francophone. Elle partage avec CIC l'appui aux travaux du Comité directeur CIC/CFSM, elle favorise la concertation des organismes francophones porte-parole provinciaux et nationaux dans le dossier de l'immigration et appuie le développement de réseaux locaux. En juin et juillet 2007, la FCFA a effectué une tournée dans plusieurs régions afin d'établir un portrait des réseaux locaux existants ou en émergence. Au delà de la coordination par le biais du Comité directeur (où siègent notamment des représentants communautaires de chaque province et territoire), la FCFA a cerné le besoin d'une concertation accrue des coordonnateurs de la mise en place et de l'appui aux réseaux locaux. La majorité des personnes responsables sont membres d'organismes francophones porte-parole, sauf dans les provinces (p. ex : Ontario) où des acteurs déjà engagés sur le terrain étaient mobilisés à cet effet.

Le Réseau pancanadien des coordonnateurs en immigration francophone élargit donc son

rôle au delà des membres de la FCFA; et les coordonnateurs en immigration francophone partagent l'appui aux réseaux dans la mise en œuvre des cinq objectifs du Plan stratégique, selon les besoins de leur région respective. La FCFA du Canada, par le biais de ce réseau en immigration, a mis en place une pratique gagnante de collaboration pour relever les défis et saisir les occasions qui s'offrent à plusieurs. Le but ultime est d'élaborer des modes de communication efficaces pour cerner les enjeux communs dans le cadre de la mise en place de réseaux locaux et la mise en œuvre du Plan stratégique, la mise au point d'outils de communication, l'échange de compétences et de pratiques ainsi que la formation professionnelle. Cette approche permet de maximiser les ressources et les expériences en émergence dans chaque province pour optimiser les résultats dans les pratiques auprès des immigrants d'expression française.

Pour ce faire, le Réseau pancanadien a élaboré :

Une structure de collaboration qui :

- réunit des coordonnateurs et personnes responsables de dossiers de 9 provinces et deux territoires par le biais de :
  - rencontres annuelles ou biannuelles;
  - téléconférences trimestrielles et thématiques (p. ex. : pré et post Destination Canada);
  - réseau d'échange électronique régulier pour un partage d'outils et d'informations, des consultations et l'identification d'enjeux communs ou spécifiques à une région;
- permet d'élaborer un cadre de référence pour le mandat des réseaux ainsi qu'une liste d'indicateurs communs pour appuyer et évaluer les progrès;
- permet de partager au delà des projets ponctuels en visant une gestion proactive d'une série d'initiatives à long terme dans les communautés.

Des outils de communication

- Publication et diffusion grand public du Bulletin Point d'arrivée — biannuel depuis 2006
- Répertoire en ligne de partage de pratiques exemplaires – en construction- prévu pour mars 2010
- Collecte de données

Des occasions de formation et d'échange de compétences

- Organisation d'une tournée des régions au Québec - en immigration - octobre 2008
- Journée d'échanges professionnels avec les directions générales des associations des juristes d'expression française — janvier 2009
- Organisation d'une formation professionnelle sur l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants – en collaboration avec le Réseau en immigration de la Saskatchewan - septembre 2009

Prochaines étapes

Le dossier de l'immigration francophone est complexe, car il nécessite l'engagement de plusieurs partenaires communautaires et gouvernementaux. Depuis 2006, des progrès importants sont perceptibles; cependant, il reste de nombreux défis à relever. Les communautés francophones et acadiennes et les réseaux provinciaux en immigration francophone qui orchestrent les efforts des différents partenaires sur le terrain ont un rôle déterminant à jouer dans ce processus afin de renforcer et de concrétiser réellement, dans toutes ses subtilités et défis, ce projet commun d'une francophonie diversifiée, accueillante et inclusive. Pour ce faire, il nous faut intensifier le travail amorcé et améliorer la communication, la formation continue, l'évaluation, l'engagement et le partenariat entre les acteurs.

Nouvelle-Écosse-communauté, un vrai partenariat

rédigé par Joëlle Désy
Gouvernement de la Nouvelle-Écosse

Contexte

En juillet 2009, la Nouvelle-Écosse comptait 938 183 habitants, soit 2,8 % de la population canadienne. Depuis quelques années, il s'agit d'une des provinces dont la population vieillit le plus vite, où il se trouve plus d'aînés que de jeunes et dont l'âge médian est élevé, soit 42,6 ans. Ainsi, comme plusieurs autres provinces canadiennes, nous sommes confrontés à des défis démographiques considérables.

La Nouvelle-Écosse compte une dizaine de communautés acadiennes et francophones, presque toutes situées en régions rurales. Les francophones et les Acadiens représentent 4 % de la population, dont la majorité se trouve dans le Sud-ouest de la province et dans la région métropolitaine d'Halifax. En région urbaine, il s'agit d'une francophonie diversifiée, composée d'Acadiens, de Québécois et de francophones provenant d'un peu partout dans le monde, tandis que les régions rurales s'appuient sur une population traditionnellement de souche acadienne.

La stratégie en matière d'immigration

L'Office de l'immigration de la Nouvelle-Écosse est relativement jeune, puisqu'il a été créé en 2005 à la suite d'une série de consultations provinciales, dont une en particulier auprès des représentants de la collectivité acadienne et francophone de la Nouvelle-Écosse. La stratégie de la Nouvelle-Écosse en matière d'immigration (2005) détermine que le travail de collaboration avec les partenaires demeure essentiel à la mise en œuvre de la stratégie d'immigration. Un de ces partenaires clés est la communauté acadienne et francophone de la Nouvelle-Écosse avec qui nous souhaitons poursuivre la collaboration en vertu de la nouvelle stratégie provinciale en matière d'immigration.

L'immigration francophone

Avant 2005, il était rare de retrouver l'immigration à l'ordre du jour des organismes communautaires francophones et acadiens. Depuis lors, nous avons pu constater un intérêt et une solide détermination de la part de la collectivité à faire avancer ce dossier, à s'engager dans les diverses facettes de l'immigration et à poser les jalons de l'immigration francophone. Aujourd'hui, l'immigration francophone constitue près de 9 % de l'immigration en Nouvelle-Écosse, avec des nouveaux arrivants d'expression française provenant d'Europe, du Moyen-Orient et d'Afrique.

Partenariat et appui

Le partenariat entre le gouvernement de la Nouvelle-Écosse et la communauté se situe à plusieurs niveaux. Tout d'abord, l'Office de l'immigration et la Fédération acadienne de

la Nouvelle-Écosse (FANE), porte-parole de l'immigration francophone, ont développé un partenariat pour le Programme des candidats de la Nouvelle-Écosse (PCNÉ). Ce partenariat permet à la FANE de reconnaître des immigrants potentiels d'expression française qui ont forgé des liens étroits avec la communauté et de soumettre leur candidature à l'Office de l'immigration en vertu de la catégorie Reconnu par la communauté, une catégorie axée sur les besoins de la communauté. Ainsi, les collectivités peuvent reconnaître ou identifier des individus qui répondent aux besoins économiques de la région ou de la communauté, tout en attirant des immigrants en région rurale, un des objectifs de la stratégie provinciale.

Grâce à l'initiative de la communauté, un Comité directeur de l'immigration francophone de la Nouvelle-Écosse afin de coordonner la participation des organismes communautaires et des organismes gouvernementaux aux initiatives en matière d'immigration francophone. Le groupe a élaboré une stratégie quinquennale et un plan d'action auquel participent tous les intervenants du Comité.

Par ailleurs, l'Office de l'immigration offre de l'appui financier à divers organismes engagés dans l'immigration francophone, dont la FANE qui est responsable des services d'accueil, d'intégration et d'établissement; le Conseil de développement économique de la Nouvelle-Écosse qui s'occupe de l'immigration économique et des liens avec les employeurs acadiens; et enfin, l'Université Sainte-Anne qui offre aux immigrants francophones de la formation linguistique et pour le développement des compétences relatives au marché du travail.

Le gouvernement et la communauté collaborent étroitement à la promotion de la province auprès d'immigrants potentiels lors de l'événement Destination Canada tenu annuellement en France et en Belgique. À cette occasion, l'Office de l'immigration amorce les démarches, mais c'est en équipe que le projet de recrutement prend forme et se réalise.

Conclusion

Au fil des ans, le gouvernement néo-écossais et la communauté francophone et acadienne de la Nouvelle-Écosse ont su trouver un terrain d'entente fertile pour l'avancement de l'immigration francophone. En se basant sur les réussites et les défis rencontrés depuis la création de l'Office de l'immigration, nous entendons concevoir une nouvelle stratégie judicieuse et cohérente qui nous permettra de réitérer notre engagement envers ce partenaire privilégié que sont les communautés acadiennes et francophones de la Nouvelle-Écosse.

Immigration francophone au Nouveau-Brunswick : Répondre aux besoins des communautés francophones

rédigé par le Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Problématique

En novembre 2007, le gouvernement du Nouveau-Brunswick a publié son *Plan d'action pour être autosuffisant* qui identifie l'immigration francophone comme une composante importante du plan de croissance démographique de la province. Afin de mieux réussir à attirer, recruter, intégrer et retenir les nouveaux arrivants francophones et les nouveaux arrivants dans les régions francophones de la province, le gouvernement provincial doit élaborer un programme prévoyant un certain nombre d'activités stratégiques visant à accroître le nombre d'immigrants francophones et à les retenir.

Solution

Le gouvernement du Nouveau-Brunswick a choisi de participer au volet immigration de la *Feuille de route pour la dualité linguistique* grâce à une entente de dix millions de dollars sur quatre ans avec l'Agence de promotion économique du Canada atlantique pour appuyer l'immigration francophone au Nouveau-Brunswick.

Le cadre d'établissement du Secrétariat de croissance démographique (SCD) comporte quatre grands objectifs à long terme :

1. accroître le nombre d'immigrants francophones dans les collectivités du Nouveau-Brunswick;
2. renforcer la capacité de la communauté francophone du Nouveau-Brunswick à attirer et à retenir des immigrants;
3. faciliter l'intégration économique des nouveaux arrivants dans les collectivités francophones du Nouveau-Brunswick;
4. faciliter l'intégration socioculturelle des nouveaux arrivants dans les collectivités francophones du Nouveau-Brunswick.

Ces objectifs seront atteints au moyen d'activités spécifiques :

- appuyer la promotion de la province sur les marchés francophones et favoriser l'attraction d'immigrants francophones au Nouveau-Brunswick;
- mettre en place des services d'aide à l'établissement dans les régions francophones pour assurer l'intégration socioéconomique;
- faire participer les employeurs ainsi que les milieux d'affaires et les organismes de développement économique locaux;
- améliorer les activités de promotion, de recrutement et de counseling.

Plus précisément, le SCD verra à créer une capacité d'établissement dans les régions francophones du Nouveau-Brunswick en aidant les organismes de services aux immigrants (OSI) à améliorer leur capacité organisationnelle d'offrir des programmes et du soutien aux nouveaux arrivants. Cela inclut un certain nombre de composantes interdépendantes :

- programmes ciblés visant les femmes, les jeunes, les aînés et d'autres groupes qui pourraient bénéficier de ce genre de programmes;
- participation des employeurs;
- formation linguistique;
- activités conçues pour encourager les collectivités accueillantes.

Cette capacité pourra être améliorée en offrant de la formation, en facilitant les possibilités de perfectionnement professionnel du personnel des organismes, en finançant des postes additionnels pour répondre aux besoins en ressources humaines, en finançant des programmes nécessaires qui ne sont pas offerts actuellement par les organismes ou en améliorant ou élargissant les programmes qu'ils offrent actuellement afin de s'assurer qu'ils répondent aux besoins communautaires.

Le modèle proposé tiendra compte des besoins des nouveaux arrivants et des collectivités et permettra de bâtir l'infrastructure nécessaire pour favoriser l'intégration sociale et économique des immigrants francophones au Nouveau-Brunswick. Les collectivités seront dotées des outils nécessaires pour s'occuper des questions relatives à la diversité et au multiculturalisme dans les régions tant rurales qu'urbaines.

Prochaines étapes

Le SCD devra s'assurer d'un renforcement communautaire en appliquant les mesures suivantes :

- assurer la pérennité des Centres de services aux nouveaux arrivants en leur demandant de d'élaborer un plan de travail et de financement basé sur les besoins régionaux, d'adopter les principes de la gestion axée sur les résultats et de rendre des comptes régulièrement sur leur rendement;
- offrir un soutien financier flexible, durable et adapté aux besoins des régions;
- offrir un renforcement des compétences des membres des comités sur les pratiques exemplaires de gouvernance d'organismes sans but lucratif;
- mettre en réseau les comités et les centres afin qu'ils puissent forger des partenariats interrégionaux et bénéficier des expériences de chacun.

Colombie-Britannique
La porte du Canada sur le Pacifique

Comité directeur sur l'immigration francophone de la Colombie-Britannique

rédigé par le Gouvernement de la Colombie-Britannique

Le CDIFCB est un comité qui a pour mandat d'organiser des activités mettant en valeur l'immigration et l'établissement de francophones en Colombie-Britannique (C.-B.). Il est financé par le biais d'une subvention annuelle de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC), calculée selon les engagements financiers fédéraux en matière de recrutement et d'intégration des immigrants, lesquels sont énoncés dans la *Feuille de route pour la dualité linguistique canadienne 2008-2013 : Agir pour l'avenir.*

Problématique

Par le biais de l'Accord relatif à la collaboration entre le Canada et la Colombie-Britannique en matière d'immigration, CIC accorde du financement à la C.-B. pour qu'elle offre des services d'établissement aux immigrants, notamment des services en français lorsque la situation le justifie. Avec un budget limité, la province a cherché à mettre en place des projets efficaces qui : a) tirent parti des pratiques exemplaires dans le domaine de l'immigration et de l'établissement; b) répondent aux besoins et aux préoccupations de la communauté francophone de la C.-B.; et c) fonctionnent en parallèle avec les plans de développement économique et de la main-d'œuvre visant la population francophone de la C.-B. et la province en général. Pour ce faire, une procédure était nécessaire afin de susciter la participation des acteurs pertinents dans le processus de planification et de prise de décisions.

Solution

Les gouvernements fédéral et provincial ont conçu le CDIFCB pour faire en sorte que la voix des organisations soutenant l'immigration et le développement économique, ainsi que celle des communautés francophones de C.-B., soient entendues lors de la mise sur pied de projets d'immigration et de recrutement de francophones. Le Comité regroupe actuellement des membres des gouvernements fédéral et provincial qui œuvrent dans le domaine de l'immigration et du développement économique, ainsi que du personnel du volet britanno-colombien du Programme des candidats des provinces (PCPCB), de la *Immigration and Welcome BC*, du Programme des affaires francophones, de Diversification de l'économie de l'Ouest (DEO) et du bureau régional de CIC. Les participants de la communauté francophone comprennent la Fédération francophone de la Colombie-Britannique (FFCB), la Société de développement économique de la Colombie-Britannique (SDÉCB) et le Collège Éducacentre (établissement d'enseignement postsecondaire francophone de la province). Ce groupe diversifié de participants a été sélectionné afin qu'une vaste gamme d'opinions et d'idées soient prises en considération, et qu'il soit possible de tirer parti des activités et de l'expertise des divers groupes dans la création de projets liés à l'immigration. D'autres organisations pourraient participer au CDIFCB de manière ponctuelle et ainsi fournir leur avis.

Le CDIFCB se réunit au moins tous les deux mois pour discuter des activités, d'orientation et des diverses possibilités. La planification des activités pour l'année fait généralement l'objet d'une discussion en juillet/août, après quoi une proposition d'activités est envoyée à CIC avant septembre. Les activités sont organisées entre septembre et avril de l'année suivante, puis un rapport annuel est présenté en mai. Le CDIFCB travaille de manière collective à la conception d'idées et de projets, puis il désigne un responsable pour chaque projet qui devra en coordonner la mise sur pied et consulter le CDIFCB lorsque de plus amples discussions sont nécessaires.

Le CDIFCB s'est avéré un outil efficace pour concevoir des projets liés à l'immigration francophone et pour en tirer le meilleur parti. En effet, il compte de nombreux membres, y compris des intervenants de différents milieux affichant des champs d'intérêt variés et travaillant à l'amélioration et à la définition d'activités de projet. En regroupant ces divers points de vue pour la planification de projets, le CDIFCB fait en sorte que ces projets incorporent les pratiques exemplaires en matière d'immigration (expertise de CIC, du PCPCB et de *Immigration and Welcome BC*), les questions de développement économique (participation de la SDÉCB et de DEO) ainsi que les préoccupations de la communauté francophone (présence de la FFCB, du Collège Éducacentre et du Programme des affaires francophones). Chaque membre a apporté une précieuse contribution au Comité. Par exemple, le PCPCB a usé de son expertise afin de tirer le meilleur parti d'une participation de la Colombie-Britannique à l'activité de recrutement Destination Canada. Ainsi, la province a été la première à participer à l'activité avec des employeurs au sein de son équipe et avec des offres d'emploi.

La SDÉCB a également permis d'améliorer la participation de la C.-B. à Destination Canada en utilisant ses réseaux pour établir des liens économiques et liés au marché du travail à plus long terme. Récemment, la SDÉCB et le Programme des affaires francophones ont tissé des liens leur permettant de disposer d'un kiosque où ils pourront promouvoir l'immigration francophone à la *Place de la Francophonie*, centre culturel francophone officiel des Jeux olympiques de 2010. De plus, l'année dernière, la FFCB et le Collège Éducacentre ont souligné le besoin d'enseignants de la province, ce qui a fait en sorte que le secteur en vedette lors de l'activité Destination Canada de cette année était l'éducation. Ils ont également travaillé avec le *BC College of Teachers* et *Make a Future* afin de faciliter l'embauche d'enseignants francophones dans la province à l'aide d'outils en ligne. D'autres membres ont également apporté leur expertise et leurs capacités de réseautage en vue de créer de nouvelles possibilités et d'améliorer les activités existantes.

Prochaines étapes

Le CDIFCB travaille actuellement à la mise sur pied de plusieurs nouvelles activités ajoutées en 2009-2010. Celles-ci comprennent la promotion du système d'éducation postsecondaire de la C.-B. auprès d'un auditoire francophone et l'organisation de campagnes promotionnelles pendant les Jeux olympiques de 2010. Elles s'ajoutent aux projets en cours conçus et perfectionnés au fil des ans, notamment la participation à Destination Canada et les séances d'information sur les possibilités de résidence permanente pour les francophones se trouvant en C.-B. grâce à un visa accordé dans le cadre du Programme vacances-travail. Au cours de la prochaine année, le CDIFCB examinera les réussites et les leçons apprises de telle sorte à tirer parti des expériences du passé afin d'élaborer de nouvelles possibilités pour le prochain exercice financier.

THÈME 1 : PROMOTION ET RECRUTEMENT

Approche unique à l'égard du partenariat entre le Bureau de l'immigration et du multiculturalisme de Terre-Neuve-et-Labrador et la communauté francophone

rédigé par MaryAnn Scanlon
Gouvernement de Terre-Neuve-et-Labrador

Défis antérieurs

Selon le recensement de 2006, Terre-Neuve-et-Labrador (T.-N.-L.) est le lieu de résidence de 2 225 francophones. Ces derniers sont répartis sur un vaste territoire, ce qui présente des défis pour la solidarité communautaire et la prestation de services.

La population francophone se trouve principalement dans trois régions : Saint John's et les environs, la péninsule Port-au-Port et l'ouest du Labrador; il y a également des petites communautés francophones à Corner Brook, à Gander, à Stephenville, à Happy Valley-Goose Bay et dans la région du détroit de Belle Isle.

En 2006, une séance extraordinaire de consultations au sujet de la stratégie provinciale sur l'immigration a eu lieu avec des représentants de la communauté francophone de la province. Au cours de ces consultations, de multiples enjeux et défis touchant la communauté francophone ont été cernés. En plus de souligner la nécessité de soutenir un plus grand nombre d'activités de promotion de la province dans les marchés francophones, et d'améliorer les services d'établissement, les intervenants ont fait remarquer que la communauté francophone se heurte à des défis particuliers issus d'une population en déclin. Pour maintenir la viabilité des établissements et des services francophones, il faut augmenter le nombre de membres de cette communauté en recrutant de nouveaux arrivants francophones dans la province et en veillant à ce qu'ils y restent.

Solutions

T.-N.-L. a lancé une stratégie d'immigration en mars 2007. En reconnaissance des problèmes et des défis antérieurs au sein des communautés francophones de la province, l'objectif 16 a été créé : accroître le nombre d'immigrants francophones dans la province.

La Fédération des francophones de Terre-Neuve et du Labrador fait la promotion des droits et des intérêts de la communauté francophone de la province. L'un de ses principaux objectifs est d'accroître le nombre d'immigrants francophones dans la province.

En visant l'objectif commun d'accroître la population francophone de la province, le Bureau de l'immigration et du multiculturalisme a commencé à collaborer avec des intervenants clés de la communauté francophone.

Au cours des trois dernières années, le Bureau a établi de solides relations de travail avec la communauté francophone, ce qui a permis d'assurer une meilleure prestation de services, de renforcer la solidarité communautaire et d'améliorer les efforts de recrutement et de maintien en poste.

Le salon de l'emploi Destination Canada, organisé par l'ambassade du Canada en France, en collaboration avec des organismes publics pour l'emploi et pour la mobilité internationale, constitue la principale activité de recrutement de nouveaux arrivants francophones dans la province. Le Bureau participe à ce salon depuis trois ans et estime que la structure unique de notre équipe de recrutement est devenue la pratique exemplaire en matière de recrutement d'immigrants francophones.

L'équipe est composée de trois représentants dont les points de vue sur la province et les raisons pour lesquelles il s'agit d'un endroit merveilleux où habiter sont uniques et précieux.

- La représentante du bureau de l'immigration et du multiculturalisme est née et a grandi à St. John's. Elle a décidé d'apprendre le français au cours de ses études et elle se passionne pour cette province.
- Le consultant représentant la communauté francophone est Québécois, mais il habite à T.-N.-L. depuis plusieurs années. Il donne un aperçu canadien-français et peut expliquer pourquoi il a choisi T.-N.-L. comme destination au Canada.
- Le représentant de la Fédération des francophones de Terre-Neuve-et-Labrador a été recruté de la France au cours de Destination Canada 2007. Il a vécu le processus d'immigration dans notre province et peut expliquer pourquoi il s'agissait d'une excellente décision.

La collaboration entre ces trois groupes donne des résultats positifs, et on constate une augmentation du nombre de francophones dans la province.

Prochaines étapes

Destination Canada est une activité qui connait du succès et qui est axée sur un travail d'équipe efficace entre le bureau de l'immigration et du multiculturalisme et la communauté francophone provinciale. Le Bureau continuera à collaborer afin de réaliser l'objectif commun d'accroître le nombre de francophones dans la province. Le Bureau continuera à inviter des recrues d'anciennes éditions de Destination Canada à parler à des recrues potentielles pour les inciter à choisir T.-N.-L. comme destination au Canada.

Manitoba

Stratégie du Manitoba pour attirer, intégrer et retenir des immigrants francophones

rédigé par Colin Lemoine
Gouvernement du Manitoba

Stratégie

L'augmentation de l'immigration francophone est un élément clé du développement économique et des stratégies concernant le marché du travail du Manitoba; elle constitue un principe de l'Accord Canada-Manitoba en matière d'immigration.

Le Manitoba élabore une stratégie saine de recrutement et de maintien des francophones, qui combine des initiatives stratégiques du Programme des candidats des provinces (PCP), des ressources et des atouts communautaires et un solide partenariat avec le gouvernement du Canada.

Objectif à long terme

Le Manitoba cherche à accroître le nombre total d'arrivées à 20 000 d'ici 2016. Son objectif à long terme est d'augmenter la proportion des immigrants francophones à 7 % de son immigration annuelle totale, ce qui représente la part proportionnelle de la communauté et une façon de contrer les effets de l'assimilation.

Projets

En collaboration avec ses principaux partenaires dans la communauté, notamment la Société franco-manitobaine (SFM), le Centre de développement économique du Manitoba (CDEM), l'Association nationale et internationale du Manitoba (ANIM), Pluri-elles, l'Amicale de la Francophonie, l'Association des Juristes d'expression française du Manitoba (AJEFM), le Collège universitaire Saint-Boniface (CUSB) et la Division scolaire franco-manitobaine (DSFM), la province élabore des campagnes de promotion et de recrutement ciblées ainsi que des initiatives novatrices d'établissement et de maintien.

Campagnes de promotion et de recrutement ciblées

Fondamentalement, le Manitoba doit sa réussite en matière d'immigration et d'établissement à ses approches créatives et stratégiques, conjuguées à son assurance dans la mise à l'essai de projets innovateurs. Le facteur clé pour que le Manitoba atteigne le nombre de francophones qu'il s'est fixé est l'usage du PCP de façon proactive. Les activités prévues sont les suivantes :

- participer, de concert avec des représentants de la communauté francophone (SFM et CUSB), à des missions de promotion et de recrutement dans les pays francophones du Nord et de l'Ouest de l'Afrique (Maroc, Tunisie, Côte d'Ivoire, Sénégal et Mali), en collaboration avec les missions canadiennes de l'immigration;
- forger un partenariat avec la SFM afin de désigner et de présélectionner un nombre déterminé d'immigrants éventuels de France et de Belgique qui pourraient participer à un projet pilote de présentation simplifiée de demande d'immigration dans le cadre du PCP. Un des objectifs du projet pilote est de fournir aux immigrants éventuels de meilleurs renseignements avant leur arrivée, de soutenir

ceux qui choisissent le Manitoba, de les préparer à la réinstallation et de les mettre en relation avec les communautés francophones du Manitoba et la collectivité en général;

- concevoir des outils et du matériel promotionnel pour la participation à des occasions de recrutement francophone ciblées;
- travailler avec le ministère de l'Éducation français à un projet qui permettrait aux enseignants certifiés d'être affectés temporairement au Manitoba;
- forger un partenariat avec des organisations et des établissements communautaires du Manitoba pour recruter des étudiants étrangers et participer à d'autres programmes d'échange pour les jeunes. Les détenteurs de visas de travail temporaires et les étudiants étrangers constituent une riche source d'immigration permanente pour le Manitoba;
- collaborer avec l'ANIM, une nouvelle organisation qui offre des services visant à élargir la présence des organisations et des entreprises du Manitoba sur les marchés francophones nationaux et internationaux, et qui cherche à attirer et à recruter des gens d'affaires francophones au Manitoba. L'ANIM a récemment participé au forum de recrutement Destination Canada, tenu en France et en Belgique.

Établissement et rétention

En collaborant avec la communauté francophone, il a été possible de mettre sur pied une infrastructure de pointe bien organisée afin d'aider les nouveaux arrivants francophones à s'établir et à bien s'intégrer au Manitoba.

Un facteur de réussite clé en matière d'intégration consiste à lancer le processus d'établissement le plus tôt possible. Avant d'arriver au Manitoba, les immigrants éventuels reçoivent de l'information et des outils de planification concernant l'établissement pour les aider à préparer leur entrée sur le marché du travail. Ils sont également inscrits au moyen d'un système centralisé qui les orientera vers des ressources pertinentes dès leur arrivée. Nombre de ces ressources sont offertes par des organismes francophones, notamment l'orientation à l'arrivée, les services d'aide au logement, la formation linguistique, les services d'aide à l'emploi et différentes options en matière de démarrage d'entreprise.

Quelques initiatives récentes :

- Abri Marguerite, un organisme sans but lucratif, a récemment acheté cinq maisons à l'intention des nouveaux immigrants francophones au Manitoba.
- L'Accueil francophone, initiative de la SFM, a été mis sur pied en décembre 2003 en vue de faciliter l'établissement des nouveaux arrivants de langue française au Manitoba, en leur offrant une gamme de services de soutien.

Résultats

La stratégie du Manitoba a été désignée par le commissaire aux langues officielles du Canada (Graham Fraser) comme la meilleure au pays. Depuis 1999, le Manitoba a attiré 2 100 immigrants francophones. En 2008, le Manitoba a vu une augmentation de 172 % du nombre d'arrivées d'immigrants de langue française par rapport à 1999. Par le biais de la stratégie d'établissement et d'intégration, le Manitoba a atteint un taux de rétention de 85 % de ses candidats. La province ne cesse de faire des progrès dans l'atteinte de ses objectifs de promotion, de recrutement et de rétention graduels et pragmatiques.

Colombie-Britannique
La porte du Canada sur le Pacifique

Stratégie de la Colombie-Britannique pour Destination Canada

rédigé par le Gouvernement de la Colombie-Britannique

Contexte

Destination Canada est un événement annuel organisé par l'ambassade du Canada en France, en partenariat avec les organismes français et belges responsables de l'emploi et de la mobilité internationale. Il vise à promouvoir les communautés francophones en situation minoritaire du Canada auprès des personnes intéressées à travailler et à vivre au Canada, et à aider les provinces aux prises avec des pénuries de main-d'œuvre.

Depuis 2006, le Comité directeur sur l'immigration francophone de la Colombie-Britannique (CDIFCB), qui a pour mandat d'organiser des activités promouvant l'immigration et l'établissement de francophones en Colombie-Britannique (C.-B.), a financé des représentants sélectionnés afin qu'ils participent à Destination Canada.

Le CDIFCB profite de cet événement pour :

a) promouvoir la C.-B. auprès d'un auditoire francophone;
b) s'attaquer aux besoins en main-d'œuvre de la C.-B.;
c) soutenir le développement des communautés francophones en C.-B.

Stratégie et résultats

Le CDIFCB sélectionne la délégation de la province qui participera à Destination Canada en misant sur le(s) secteur(s) prioritaire(s) et en mettant en vedette une région de la province. Cette approche peut facilement être adaptée en fonction de la situation actuelle du marché du travail dans une région donnée et des besoins particuliers de la communauté francophone. Pour désigner ainsi un secteur, le CDIFCB étudie la situation actuelle du marché du travail, la demande en emplois (à court et à long terme), les besoins propres à la communauté francophone et la présence d'une organisation ou d'une association active représentant le secteur / l'industrie en question. L'organisation sectorielle / industrielle travaille avec les employeurs afin de trouver des façons de profiter des possibilités de recrutement. Certains secteurs (p. ex. la construction) pourraient ne pas être retenus, car des recherches démontrent que la France et la Belgique n'ont pas une main-d'œuvre disponible suffisante.

Depuis 2007, les représentants d'employeurs et des secteurs de l'aérospatiale, des technologies, du tourisme et de l'accueil, de l'éducation et de l'agriculture ont participé à Destination Canada. Ils ont ainsi pu recruter des personnes compétentes pour leurs employeurs et tisser de précieux liens pour d'éventuelles collaborations. Afin d'être retenue, une région de la C.-B. doit être dotée

d'une organisation axée sur le développement économique ainsi que d'une organisation active représentant la communauté francophone. Le rôle du représentant pour le développement économique régional est : a) d'aider les employeurs de la région à combler leur pénurie de main-d'œuvre, et b) de promouvoir les occasions d'investissement et d'attirer les éventuels gens d'affaires immigrants. Le rôle du représentant de la communauté francophone est de fournir de l'information aux éventuels immigrants francophones au sujet de la communauté francophone et des services d'établissement et d'intégration offerts dans la région et dans l'ensemble de la C.-B. Un tel partenariat régional est essentiel pour favoriser la réussite. Les deux représentants collaborent en vue d'assurer la participation des employeurs dans leur collectivité / région et de promouvoir la région auprès des éventuels immigrants présents lors de l'activité.

Le CDIFCB a soutenu les représentants pour le développement économique régional de Central Okanagan, Comox Valley, Prince George et Coquitlam/Maillardville qui travaillent en partenariat avec les associations communautaires francophones suivantes dans leur région respective : l'Association Francophone de la Vallée de Comox, le Cercle des Canadiens-Français de Prince George et la Société francophone de Maillardville. Ces régions de la C.-B. ont bénéficié d'importants avantages économiques découlant de réunions organisées dans le cadre de Destination Canada. De plus, les employeurs de la province suivants ont participé en personne à Destination Canada : *Wickaninnish Inn*, *Kelowna Flightcraft*, *Penta Aviation Services*, *Riverside Villa Management*, *A&W Restaurants*. De nombreux employeurs ont affiché des offres d'emploi dans le cadre de l'événement, dont : *Telus*, *Fraser Health Authority*, *Prince George School District*, *Pan Pacific Hotel*, *Oak Bay Marine Group Resorts*, *Quail's Gate Winery* et *Pacific Coach Lines*.

Des membres du CDIFCB ont également participé à Destination Canada, notamment la Fédération des francophones de la Colombie-Britannique (FFCB), le Collège Éducacentre, la Société de développement économique de la Colombie-Britannique (SDÉCB) ainsi que du personnel du volet britanno-colombien du Programme des candidats des provinces (PCPCB). Chacun a apporté ses propres compétences pour que la mission provinciale réussisse.

La délégation de la C.-B. à Destination Canada est composée :

- du représentant du secteur;
- du représentant pour le développement économique régional;
- du représentant de la communauté francophone;
- d'un membre du CDIFCB;
- d'employeurs de la C.-B. (dans les secteurs clés);
- du représentant du PCPCB.

En plus de ceux déjà mentionnés, chaque membre de la délégation apporte sa propre expertise en vue de promouvoir la structure communautaire francophone dans la province (FFCB), d'offrir des services d'établissement et d'intégration aux nouveaux arrivants (Éducacentre), d'offrir des services aux immigrants, entrepreneurs et investisseurs français éventuels (SDÉCB), et d'expliquer les options en matière d'immigration propres à la C.-B., faisant ainsi en sorte que la mission de la province soit une réussite.

Prochaines étapes

La C.-B. continue de figurer parmi les destinations canadiennes de choix des participants. Ces derniers sont attirés par ce que peut leur offrir la C.-B. quant aux possibilités d'emploi, à la facilité d'accès à des activités de plein air, au multiculturalisme, à la qualité de vie, à la vie en milieu anglophone et aux occasions de participer aux Jeux olympiques d'hiver de 2010. Les employeurs ou leurs représentants sont impressionnés par les participants qui se présentent à l'événement bien préparés, hautement scolarisés, avec de l'expérience pertinente et en mesure de s'exprimer de façon fonctionnelle dans au moins une langue en plus de l'anglais, et souvent deux ou plus. Le CDIFCB espère profiter de telles réussites en continuant à mettre en place des projets avec ses partenaires à l'ambassade du Canada en France et à Pôle Emploi afin d'atteindre les objectifs communs en matière d'immigration francophone.

Le Carrefour d'immigration rurale de Saint-Léonard

rédigé par Gabrielle Ouimet
Carrefour d'immigration rurale

Problématique

Dès l'an 2000, les élus municipaux de Saint-Léonard, au Nouveau-Brunswick, se sont penchés sur le problème du déclin démographique dans leur municipalité. L'exode des jeunes, la dénatalité et le vieillissement de la population les ont amenés à réfléchir aux bienfaits de l'immigration pour contrer ce phénomène. Un défi majeur se présentait : comment sensibiliser la population très homogène et la préparer à la venue de nouvelles familles immigrantes? Où trouver des immigrants? Grâce à un projet pilote subventionné par le Secrétariat rural du ministère de l'Agriculture et de l'Agroalimentaire canadien, le Carrefour d'immigration rurale (CIR) a ouvert ses portes en avril 2005.

Solution

Le CIR devait, par son projet pilote, élaborer un « modèle d'intervention durable en matière d'immigration francophone canadien ». Pour atteindre ses objectifs, le Carrefour a accueilli un premier investisseur à l'été 2005. En janvier 2006, un deuxième est arrivé pour ouvrir un restaurant de cuisine asiatique. Saint-Léonard est une toute petite municipalité. Exploiter un commerce exige de la vigilance. Or, pour ces nouveaux arrivants, l'ouverture d'un commerce s'est avéré un défi de taille. Ne connaissant pas la région, ils n'ont pas pu saisir les occasions d'achalandage. Le premier commerce, un magasin d'objets peu coûteux n'a ouvert que le 21 décembre, alors que les périodes de pointe sont la rentrée scolaire, la fête de l'Halloween et la Fête de Noël. Toutes les emplettes étaient déjà faites. Quant au restaurateur, en raison de toutes sortes de difficultés – restrictions, rénovations, permis, impossibilité de sortir son argent de son pays d'origine, taux élevés des prêts aux immigrants – l'ouverture tant attendue ne s'est faite qu'en octobre, après la saison touristique, ce qui a mené à la fermeture du restaurant.

Le CIR a donc aidé ces familles à se trouver de l'emploi. Malheureusement, une famille a quitté la région, l'autre est restée. Déterminé, le couple s'est trouvé du travail et la famille demeure toujours à Saint-Léonard. Par la suite, de nombreuses familles de la Colombie, de la France, du Nigeria, de la Roumanie, de l'Île Maurice, du Danemark, des Philippines, du Laos, de la Thaïlande, du Brésil, de la Belgique et du Bangladesh ont été accueillies et se trouvent réparties dans tout le nord-ouest du Nouveau-Brunswick. Pour favoriser leur adaptation, le Carrefour offre des cours de langue française de niveaux débutant et intermédiaire. Ainsi, les immigrants entrent plus facilement sur le marché du travail. Nous sommes très heureux des résultats.

De plus, afin de faire connaître nos immigrants aux commerçants et aux employeurs, le CIR organise des stages en entreprise pour ses étudiants. Grâce à cette initiative, des offres d'emploi ont été faites à certains d'entre eux. Le CIR fait aussi du recrutement en France et en Belgique en participant au Forum emploi de Destination

Canada. Cette initiative permet de recruter des professionnels et des gens de métiers tout en aidant les employeurs du Nord-Ouest à combler leurs besoins en main-d'œuvre. Toujours dans le but de sensibiliser la population aux différentes cultures installées dans la région, le CIR organise annuellement le Salon multiculturel du Nord-Ouest dans le cadre duquel plus d'une vingtaine de pays offrent une dégustation de mets typiques, des spectacles de danse, de musique et de chant représentant tous les continents.

Prochaines étapes

Grâce à l'expérience acquise, le CIR s'est engagé à parrainer des familles de réfugiés en devenant Signataire d'entente de parrainage (SEP) avec Citoyenneté et Immigration Canada. Cet engagement permet au CIR d'accueillir jusqu'à 25 personnes par année. Toujours dans le but d'augmenter sa population immigrante, le CIR s'est joint au Programme d'aide conjoint (PAC). Une telle initiative, lui permettra d'accueillir une première famille en janvier 2010. Le Carrefour d'immigration rurale relève les défis avec humanité et sensibilité, accueille les nouvelles familles qui souhaitent vivre au Nouveau-Brunswick et les aide à s'intégrer.

THÈME 2 : ÉTABLISSEMENT ET INTÉGRATION

Citoyenneté et Immigration Canada | Citizenship and Immigration Canada

La Batterie de tests de classement aux Niveaux de compétence linguistique canadiens, plus qu'un outil d'évaluation

rédigé par Guy Routhier
Citoyenneté et Immigration Canada

Problématique

Les besoins de formation linguistique pour les immigrants ont toujours occupé une place importante dans les programmes offerts par Citoyenneté et Immigration Canada (CIC). À partir de 1992, le programme de formation linguistique en anglais, *Language Instruction for Newcomers to Canada* (*LINC*) et des outils de soutien ont été élaborés :

- *Canadian Language Benchmarks 2000, English as a Second Language for Adults (CLB)*;
- *LINC 1-5 Curriculum Guidelines*;
- *LINC 5-7 Curriculum Guidelines*;
- *Canadian Language Benchmarks 2000 : Theoretical Framework*;
- *Canadian Language Benchmarks Assessment*;
- *Canadian Language Benchmarks Placement Test*, etc.

Par le passé, le programme de formation linguistique en français, Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC), offert dans les communautés francophones en situation minoritaire, occupait bien peu de place et n'avait aucun outil à son appui.

CIC a donc travaillé avec des partenaires de la communauté francophone afin de pallier cette lacune. Dès le début des années 2000 et après quelques tentatives, sont apparus, en 2006, les Niveaux de compétence linguistique canadiens 2006, français langue seconde pour adultes (NCLC), l'équivalent en français des CLB. En 2009, les Lignes directrices pour le programme CLIC niveaux 1 à 5 et 5 à 7 sont lancées mais, à ce jour, aucun test d'évaluation linguistique n'existe.

Solution et résultats

Après avoir essayé d'adapter directement un des tests (anglais) existants, l'équipe s'est rapidement rendu compte de la faiblesse de cette approche et de la difficulté d'adapter une réalité (LINC) à une autre (CLIC).

Confrontée au constat d'échec (traduction et adaptation) avec un test existant, l'équipe de recherche est retournée au cadre théorique *Canadian Language Benchmarks 2000: Theoretical Framework* et a refait son analyse. Si, d'une part, on peut prendre le même cadre théorique peut être utilisé pour plusieurs langues, le Cadre européen commun de référence pour les langues en est un bel exemple, il en est tout autrement pour les outils pratiques s'y rattachant.

Pourquoi ne pas élaborer une approche différente qui répondrait non seulement aux besoins spécifiques de l'évaluation, mais qui pourrait également servir d'outil d'évaluation à toutes les étapes du processus d'apprentissage de la langue. Normalement, dans l'élaboration d'un test, on utilise l'approche normative, où la norme devient le résultat recherché. L'équipe de chercheurs de la BTC a convenu qu'une approche différente pourrait mieux servir les immigrants francophones : l'approche critériée.

Qu'est-ce que l'approche critériée?

Les NCLC comportent 12 échelons et chaque échelon ou niveau comprend des descripteurs pour chacune des habiletés langagières recherchées : expression orale, compréhension de l'oral, expression écrite et compréhension de l'écrit.

Pour chaque niveau et habileté, l'équipe de recherche a cerné des habiletés et des compétences linguistiques à posséder. De ces habiletés et compétences, on a pu dresser un tableau et un continuum pour l'ensemble des niveaux (1 à 8) des NCLC avec des caractéristiques distinctives. Ce travail a ainsi permis de cerner et d'isoler des comportements uniques et mesurables pour chacun des niveaux. Il ne restait alors qu'à mettre au point un instrument d'évaluation selon l'approche critériée; cette dernière étant généralement plus précise que l'approche normative.

La Batterie de tests ou BTC-NCLC

La BTC-NCLC mesure les compétences en français langue seconde des apprenants adultes. Elle permet le classement des apprenants selon les niveaux 1 à 8 des NCLC, et ce, pour les quatre habiletés langagières. La Batterie de tests de classement contient deux prétests (un à l'oral et l'autre à l'écrit) et quatre tests visant les quatre habiletés langagières.

Tableau 1. Structure de la Batterie de tests de classement BTC - NCLC

BATTERIE DE TESTS DE CLASSEMENT (BTC - NCLC)	
Prétest de l'oral (10 minutes)	
Expression orale (variable entre 10 et 20 minutes)	Compréhension de l'oral (jusqu'à 40 minutes)
3 tâches	3 tâches
Administration individuelle	Administration individuelle ou de groupe
Prétest de l'écrit (15 minutes)	
Expression écrite (jusqu'à 50 minutes)	Compréhension de l'écrit (jusqu'à 60 minutes)
3 tâches	4 tâches
Administration individuelle ou de groupe	Administration individuelle ou de groupe

Prochaines étapes

Le prochain défi à relever est la formation en vue de l'utilisation de l'outil et de sa mise en place. Ce défi est grand puisque la formation en français pour les immigrants est en fait à ses débuts. De plus, la connaissance des Niveaux de compétence linguistique canadiens, des lignes directrices et d'autres outils est encore assez limitée au sein de la communauté CLIC qui devait auparavant se débrouiller avec les moyens du bord.

L'approche critériée comporte également une difficulté supplémentaire : la réticence au changement et à la nouveauté. Ce n'est plus l'administration d'un seul test, mais de quatre, et la BTC-NCLC demande une compréhension de ce qu'est une approche critériée.

Par contre, l'évaluateur qui administre la BTC a entre les mains un outil plus précis qui donne une mesure réelle du niveau de l'immigrant pour chacune des compétences orales et écrites, contrairement aux autres tests qui peuvent avoir une variation pouvant aller jusqu'à 2 niveaux de différence sur l'échelle des CLB. L'évaluateur peut non seulement donner une évaluation exacte du niveau de l'apprenant, mais il peut aussi cerner les forces et faiblesses spécifiques de l'apprenant, ce que les autres tests ne permettent pas.

L'élaboration (ou la construction) de la BTC par l'approche critériée nous a amenés beaucoup plus loin que l'intention originale d'obtenir un seul test. En définissant un comportement unique pour chacune des compétences linguistiques et un tableau progressif pour chacun des niveaux des NCLC, la communauté a maintenant un outil qui peut s'adapter non seulement à l'évaluation initiale des apprenants, mais aussi à la progression de ceux-ci par l'enseignant, et enfin, comme outil d'évaluation formelle à la fin de l'apprentissage. La francophonie CLIC innove par rapport à la communauté LINC qui existe depuis presque 20 ans.

La mise en place de ce nouvel outil amène des défis plus qu'intéressants, non seulement pour la communauté CLIC, mais également pour toute la collectivité ayant le français comme langue seconde, qui peut maintenant s'approprier l'approche critériée de la BTC et trouver ses propres applications. Le défi est là, c'est maintenant à nous de le relever.

Le site Web www.etablissement.org

rédigé par Zeina Farah
Conseil ontarien des organismes au service des immigrants

Établissement.Org, un site Web d'information et d'orientation pour les nouveaux arrivants francophones en Ontario, a vu le jour en mars 2007. Il a été créé par le Conseil ontarien des organismes au service des immigrants (OCASI) avec l'appui financier de Citoyenneté et Immigration Canada et du gouvernement de l'Ontario. Il réunit sous un même toit une information portant sur l'ensemble des aspects de la vie en Ontario dans des domaines aussi divers que l'emploi, le logement, le système de santé, l'éducation des enfants et des adultes, les services en français en Ontario, l'immigration, etc.

Établissement.Org a dû traverser des épreuves avant de réussir à s'imposer comme ressource d'information et d'orientation unique et indispensable en matière d'établissement pour un groupe diversifié d'utilisateurs venant des quatre coins du monde francophone.

Défis antérieurs

- Contenu inadapté à l'auditoire visé, les francophones de l'immigration en l'occurrence. Le contenu avait été repris de settlement.org et traduit systématiquement au français sans aucune adaptation préalable du contenu aux utilisateurs ciblés;
- Contenu comprenant une multitude d'erreurs grammaticales et de style nuisant à la réputation et à la fiabilité du site;
- Auditoire insaisissable et mal connu;
- Difficulté de trouver de bons rédacteurs ou personnes ayant les compétences requises pour écrire des articles en français correct;
- Difficulté de trouver une personne possédant les compétences nécessaires pour gérer le contenu du site;
- Difficulté de promouvoir le site et d'atteindre l'auditoire selon des méthodes traditionnelles de liaison et de promotion (p. ex. : brochures), justement en raison de la nature même de cet auditoire dispersé et minoritaire.

Pratiques exemplaires

Recrutement d'une rédactrice professionnelle francophone chargée de réviser et de gérer le contenu du site :

- possédant l'éducation, les qualifications et l'expérience requises dans les domaines de la rédaction (en langue française) et de la recherche;
- connaissant les enjeux auxquels sont confrontés les francophones en Ontario;
- sensible aux questions touchant les immigrants de manière générale.

Note : Les pratiques énumérées ci-après constituent également le résultat de cette pratique.

- Révision du contenu de manière à éliminer systématiquement toutes les fautes d'orthographe et les erreurs de style et à offrir au lecteur un texte français écrit dans un langage simple, clair et correct;

- Révision du contenu existant pour mieux l'adapter à l'auditoire francophone visé :
  - en ajoutant des liens en relation avec le sujet, mais visant plus particulièrement les francophones;
  - en introduisant, s'il y a lieu, une partie à l'intention des francophones exclusivement;
  - en ajoutant de nouveaux articles non pas traduits de l'anglais, mais exclusifs au site;
  - en traitant de questions touchant exclusivement un auditoire francophone;
  - destiné aux nouveaux arrivants en général, mais qui pourrait comprendre une partie visant uniquement les francophones;
- Recherche d'une information puisée uniquement dans des sources expertes et considérées fiables avec mention systématique de la source de l'information;
- Partage équilibré des efforts entre les quatre véhicules de l'information utilisés, à savoir les articles, les nouvelles, le forum de discussion et les vidéos de manière à assurer un renouvellement continu de l'information sous ces quatre formes et à bien refléter cette mise à jour sur la page d'accueil;
- Recherche continuelle de nouveaux sujets pouvant faire l'objet de nouveaux articles choisis en fonction des :
  - dossiers de l'heure;
  - dossiers connus qui n'ont pas encore été abordés;
  - dossiers en demande d'après certaines statistiques ou questions revenant dans le forum de discussion;
- Mise sur pied d'un répertoire des ressources francophones et d'autres ressources d'intérêt disponibles en langue française pour alimenter la section des nouvelles;
- Formulation de réponses personnalisées, approfondies et détaillées, de questions traitées dans le cadre du forum de discussion;
- Publication régulière d'un bulletin électronique distribué aux membres inscrits pour les tenir informés des nouveautés sur le site;
- Recours au réseautage et autres moyens non traditionnels pour cerner, atteindre et sensibiliser un auditoire minoritaire et disséminé géographiquement.

Résultats

Les résultats ont été les suivants : restauration de la réputation et de la fiabilité du site; rétablissement de la confiance du lecteur; augmentation du nombre des visiteurs du site (appuyé par des statistiques); description plus précise de l'auditoire et accroissement des possibilités de l'atteindre; intérêt particulier porté au Forum de discussion (appuyé par des statistiques).

Prochaines étapes

- Miser davantage sur les vidéos comme véhicule d'information et d'orientation, puisque ce moyen est plus interactif et plus généralisé de nos jours
- Revoir le contenu en cherchant à le présenter dans des articles plus courts traitant d'un seul aspect d'un sujet particulier à la fois, tout en visant à simplifier la recherche et la lecture de l'utilisateur

Trois projets pilotes pour une approche simplifiée de l'intégration professionnelle des diplômés internationaux en santé

rédigé par Maggy Razafimbahiny
Consortium national de formation en santé

Le Consortium national de formation en santé (CNFS) regroupe 11 établissements de niveaux collégial et universitaire qui représentent le réseau d'enseignement postsecondaire de la francophonie minoritaire. Le CNFS vise à améliorer les services de santé en français des communautés de la francophonie hors Québec par la formation postsecondaire de professionnels francophones de la santé et, de façon complémentaire, par la recherche dans le domaine de la santé se rattachant à cette formation et aux besoins de ces communautés.

Problématique

Depuis 2001, le Canada est aux prises avec une pénurie de professionnels de la santé qui subsiste en dépit de la multitude d'initiatives, d'investissements et d'efforts pour la réduire. L'incidence de cette situation est exacerbée dans les communautés francophones en situation minoritaire, où l'accès aux services de santé est entravé par des obstacles inhérents au manque de ressources en français. Le recrutement, l'intégration et la rétention des professionnels francophones de la santé formés à l'étranger constituent donc un atout pour la société canadienne, et en particulier, pour les communautés francophones en situation minoritaire qui cherchent à améliorer l'accès aux services de santé en français.

Contexte

Depuis 2001, de nombreuses études et consultations réalisées au niveau fédéral ont été déterminantes dans la mise sur pied du dossier Immigration au CNFS. Notons principalement le Plan stratégique 2006-2011 du Comité directeur de Citoyenneté et Immigration Canada – communautés francophones en situation minoritaire. Ce plan favorise l'employabilité par la reconnaissance des acquis et des expériences des travailleurs formés à l'étranger. Ce comité reconnaît également que le domaine de la santé est prioritaire et recommande le développement ainsi que l'offre de formation d'appoint et de stages pour la mise à niveau des compétences professionnelles et des habiletés reliées à l'emploi.

Solution

Depuis 2006, le CNFS tente d'apporter les réponses adéquates à la situation des DIS. En mars 2009, l'Institut canadien de recherche sur les minorités linguistiques (ICRML) a réalisé une étude pancanadienne pour le CNFS. Le rapport final de cette étude, L'Intégration des Diplômés internationaux en santé (DIS) francophones dans les communautés francophones en situation minoritaire, démontre les effets négatifs de la carence, voire de l'absence, de services, de ressources et de formation en français sur le processus d'intégration. Inspirés par l'analyse des

résultats de recherche ainsi que par la consultation des partenaires locaux engagés dans l'intégration des DIS, quatre modèles régionaux d'intégration sociale et professionnelle ont été créés à Ottawa, Winnipeg, Toronto et Edmundston. Les modèles d'intégration sont mis en application dans des projets pilotes à Winnipeg, Edmundston et Ottawa. Ces municipalités ont été sélectionnées en raison de leurs caractéristiques distinctes aux plans démographique, économique et linguistique.

Les projets pilotes

Lancés en mai 2009, leur mise en œuvre locale est assurée par les agents de développement du CNFS avec la collaboration de ses partenaires institutionnels. La particularité de ces projets pilotes réside dans l'aspect concret d'une « expérimentation » adaptée aux besoins et aux spécificités locales. Le rôle commun des trois agents du CNFS est d'orienter les DIS qui ont accepté de participer aux projets dans leurs démarches vers leur accréditation professionnelle ou l'obtention d'un permis d'exercer dans leur domaine initial de formation ou dans un domaine connexe. Un accompagnement holistique individualisé du DIS en résulte, avec l'appui de divers partenaires locaux : les organismes d'accueil, les associations communautaires, les associations professionnelles provinciales, les régies de la santé ou les hôpitaux locaux en tant qu'employeurs potentiels. D'ailleurs, les trois comités d'orientation des projets reflètent bien ces partenariats tout en assurant la continuité et l'adéquation de l'encadrement avec la mise en œuvre. Ce qui suit est un aperçu des projets pilotes sept mois après leur début :

Ottawa, Ontario

La ville d'Ottawa est un centre urbain important qui se caractérise par la densité de la population francophone et un nombre important de DIS. On y trouve aussi un grand nombre d'établissements de santé et d'enseignement postsecondaires et un rayonnement régional des services. Une présence concentrée de services d'accueil et d'intégration d'immigrants complète les éléments indispensables à ce projet. À la fin de l'année 2009, trente-cinq DIS, en particulier des médecins et infirmiers, participent au projet d'Ottawa. Leur âge moyen se situe entre 25 et 45 ans, et la majorité sont mariés et ont des enfants. Afin de faciliter le cheminement de ces professionnels, des ententes de collaboration ont été conclues avec cinq organismes communautaires. De plus, le partenariat avec un hôpital de la ville permet d'assurer le placement clinique de quelques-uns de ces DIS dès les premiers mois d'exercice. Des discussions sont également en cours avec d'autres employeurs locaux. Par ailleurs, la collaboration avec les différents programmes des établissements membres du CNFS, La Cité collégiale et l'Université d'Ottawa, donne accès aux formations d'appoint appropriées selon les cas suivis. Les participants apprécient l'aide qui leur est donnée, les mesures d'orientation claires et précises pour accéder à l'Ordre professionnel qui les intéresse ainsi que l'appui fourni au niveau des services connexes dans le secteur social. Par ailleurs, le projet d'Ottawa réfère des candidats DIS, surtout des médecins aux projets de Winnipeg et d'Edmundston, ce qui permet d'établir un réseau significatif d'appui et d'interaction entre les trois projets. Le but ultime du projet est de mettre sur pied un guichet unique pour les DIS à Ottawa, comme plaque tournante des services indispensables à leur intégration sociale et professionnelle dans la région. Toutefois, des besoins majeurs restent encore à combler. L'effet amplificateur du projet et l'engagement des partenaires du CNFS permettent cependant de réunir les conditions gagnantes vers sa finalité.

Edmundston, Nouveau-Brunswick

Comme la ville d'Edmundston est un petit centre régional de services dans une région rurale, elle présente une dynamique différente. La densité de la population francophone et le petit nombre de

DIS qui ne pratiquent pas leur profession illustrent les défis d'attraction d'immigrants dans cette partie de la province. Pourtant, à petite échelle, on y trouve des services francophones d'accueil et d'intégration des immigrants. Dès le début, le pouls de l'environnement professionnel, social et politique du projet s'est avéré propice à sa mise en œuvre. En décembre 2009, cinq DIS participent à ce projet, quinze sont en cours de recrutement. Les partenariats qui ont été formés solidifient les assises d'un réseautage local pour faciliter l'intégration (sociale, économique, culturelle, linguistique) des DIS ainsi que celle de leurs familles dans le Nord-Ouest du Nouveau-Brunswick. Au cours des premiers mois d'existence du projet, de nombreux enjeux ont été observés au niveau local. Toutefois, un certain changement est perçu surtout dans le resserrement des relations entre les acteurs concernés grâce aux interventions du CNFS sur le terrain. Ceci peut expliquer les ramifications imprévues du projet issues d'un intérêt grandissant suscité par de tels services « individualisés », provoquant la mobilisation de divers organismes, établissements et ordres professionnels pour l'augmentation des services de santé en français dans la région. Une autre particularité d'Edmundston se situe au niveau de son caractère rural et du manque de professionnels de la santé dans la région. Ce projet du CNFS contribue ainsi à combler de tels besoins en accompagnant les DIS qui se disent prêts à exercer dans les milieux ruraux.

Winnipeg, Manitoba

Winnipeg est un centre urbain de taille moyenne agissant comme centre régional de services avec un rayonnement en milieux ruraux. Il comprend une communauté francophone concentrée avec une petite population de DIS, et compte des établissements de santé et d'enseignement postsecondaire francophones. À la fin de 2009, sept DIS, majoritairement des infirmiers, sont suivis par l'agent de développement de Winnipeg. De plus, le réseau d'appui inter-projets, établi par les trois agents, a facilité le transfert de quatre médecins de l'Ontario attendus au début de 2010 à Winnipeg. L'originalité de ce projet se situe au niveau de l'appui politique qu'il a suscité dans les sphères provinciales de la santé, de l'immigration et de la reconnaissance des diplômes acquis à l'étranger. À ce sujet, le *Credential Recognition Program* rembourse 50 % des dépenses encourues par les DIS jusqu'à un maximum de 2 500 $. Ce qui est très important, étant donné que le projet bénéficie d'un bon éventail de formations d'appoint auprès de l'établissement partenaire. Les organismes de réglementation, comme les associations professionnelles, sont aussi enthousiasmés par le projet et prennent des dispositions internes pour aider au traitement des dossiers des DIS francophones participant au projet. Les ordres professionnels intéressés assurent l'équipe de projet de leur collaboration et saluent cette initiative du CNFS qui répond adéquatement à leurs questions concernant leurs candidats francophones.

Perspectives d'avenir

Encouragé par ces résultats préliminaires, le CNFS a traduit dans un plan d'action quinquennal sa vision concernant l'intégration des DIS. Ce plan contribuera ainsi à améliorer l'accès aux services de santé en français. Le CNFS compte grâce à de tels projets pilotes recueillir les données qui permettront d'affiner le processus d'orientation actuel et de mesurer le niveau d'aide octroyé à chaque DIS participant au projet. Une analyse subséquente des tendances sociales et professionnelles des DIS et des besoins locaux sera effectuée en collaboration avec d'autres intervenants en immigration. Toutes ces mesures convergent vers la mise sur pied de véritables « guichets uniques » de services institutionnels et communautaires en appui à l'intégration professionnelle des DIS dans les communautés francophones en situation minoritaire.

Citoyenneté et Immigration Canada | Citizenship and Immigration Canada

Services d'aide à la réinstallation dans la communauté francophone de Saint-Boniface, au Manitoba

rédigé par Lynne Belding, Connie Jonasson et Joan Pullen
Citoyenneté et Immigration Canada

En septembre 2006, le ministre de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC), le ministre de la Coopération internationale et le ministre de la Francophonie et des Langues officielles étaient à Winnipeg en vue de lancer le Plan stratégique pour favoriser l'immigration au sein des communautés francophones en situation minoritaire. L'une des priorités de ce plan quinquennal est d'accroître l'immigration de francophones dans les communautés francophones en situation minoritaire en assurant leur établissement et leur intégration dans ces communautés.

L'immigration dans les communautés francophones constitue l'un des éléments clés de la stratégie d'immigration du Manitoba. En réponse aux initiatives de recrutement ciblé entreprises dans cette province depuis 2006, un nombre croissant de nouveaux arrivants francophones y ont immigré, notamment des réfugiés parrainés par le gouvernement (RPG). Par conséquent, la Société franco-manitobaine (SFM) a fait appel à CIC en exprimant un besoin d'établir des programmes d'aide à la réinstallation (PAR) à l'intention des réfugiés francophones parrainés par le gouvernement qui immigrent au Manitoba. Ces services d'aide à la réinstallation peuvent comprendre l'accueil des nouveaux arrivants à l'aéroport, la prestation de logement temporaire, l'aide pour trouver un logement permanent, l'orientation relative aux services bancaires, aux transports en commun, et au système scolaire et l'orientation vers d'autres services, comme les services de santé, d'emploi et d'évaluation linguistique.

En offrant des services du PAR en plus des programmes d'établissement et d'intégration financés par le gouvernement, la SFM estime pouvoir offrir une approche plus globale à ses clients. À la suite de discussions avec le fournisseur de services actuel du PAR au Manitoba et avec l'aide de la province du Manitoba, la SFM a négocié un accord de contribution au PAR avec CIC, à titre de projet pilote, pour qu'un maximum de 50 réfugiés francophones à destination de Winnipeg du 1er septembre 2009 au 31 mars 2010 soient parrainés par le gouvernement. À ce jour, 35 réfugiés francophones parrainés par le gouvernement en provenance du Liberia, de la Mauritanie et de la République démocratique du Congo ont reçu des services de réinstallation en français offerts par la SFM. Quinze autres réfugiés francophones parrainés par le gouvernement sont attendus à Winnipeg avant la fin de mars 2010.

Le projet pilote sera évalué en 2010. Le bureau de CIC de Winnipeg déterminera si les résultats attendus dans le cadre de l'accord ont été atteints et si les familles ont commencé à s'intégrer et à s'établir dans la communauté francophone de Winnipeg. La décision concernant le financement en cours sera alors prise en tenant compte des résultats de l'évaluation.

Immigration francophone au Nouveau-Brunswick : Répondre aux besoins des étudiants internationaux

rédigé par le Gouvernement du Nouveau-Brunswick

Contexte

Les nouveaux arrivants au Canada éprouvent souvent des difficultés à se trouver un emploi à la hauteur de leurs compétences et de leurs études. Selon une enquête menée par Statistique Canada pour examiner le succès des immigrants dans le marché du travail canadien après leur arrivée au pays, 70 % des nouveaux arrivants disent avoir été confrontés à des problèmes ou à des obstacles dans le processus de recherche d'emploi. Pour combler une telle lacune, le gouvernement du Nouveau-Brunswick, par le biais du SCD, s'est engagé à travailler avec les établissements d'enseignement postsecondaire pour faire connaître aux étudiants étrangers les possibilités d'emploi et de carrière au Nouveau-Brunswick afin de faciliter leur intégration au marché du travail. Cet engagement fait partie d'une série de mesures mise de l'avant dans le document Soyez notre avenir : Stratégie de croissance démographique du Nouveau-Brunswick, lancée le 5 février 2008.

Solution

Depuis 2008, le Secrétariat de la croissance démographique, grâce à son programme d'aide à l'établissement, finance un projet visant à faciliter l'intégration des étudiants internationaux, en partenariat avec l'Université de Moncton. Les objectifs de ce projet intitulé « Destination emploi pour étudiants internationaux » sont les suivants :

1. favoriser l'intégration au marché du travail des étudiants internationaux de l'Université de Moncton au Nouveau-Brunswick qui sont admissibles aux programmes de permis de travail de Citoyenneté et Immigration Canada (pendant les études et après l'obtention du diplôme);
2. offrir un encadrement supplémentaire aux étudiants internationaux pendant leur programme d'études ainsi qu'un appui à leur intégration sociale au sein de la collectivité;
3. promouvoir et sensibiliser les petites et moyennes entreprises néo-brunswickoises à l'embauche d'étudiants internationaux pour leur permettre d'avoir une main-d'œuvre qualifiée et une perspective plus internationale;
4. faire connaître aux étudiants en voie d'obtenir leur diplôme et qui désirent demeurer au Nouveau-Brunswick les modalités d'accès à l'immigration permanente dans la province ainsi que les avantages qui y sont rattachés;
5. promouvoir les possibilités d'emploi et de permis de travail (pendant les études et après l'obtention du diplôme) au niveau international.

Afin de d'atteindre ces objectifs, au cours de l'exercice financier 2008-2009, ce projet a permis :

- 548 rencontres individuelles avec les étudiants internationaux pour discuter de sujets relatifs à l'emploi;
- la tenue de six ateliers sur l'employabilité auxquels ont participé 132 étudiants internationaux;
- l'enseignement de la langue anglaise comme langue seconde à 32 étudiants internationaux;
- l'organisation de deux nouvelles foires d'emplois afin de favoriser la création de liens entre les étudiants internationaux et les employeurs du Nouveau-Brunswick;
- la création d'un feuillet à l'intention des employeurs leur expliquant la procédure à suivre pour embaucher des étudiants internationaux et énumérant les avantages qui s'y rattachent.

Prochaines étapes

Ce projet a eu un grand succès auprès de la communauté étudiante de l'Université de Moncton. Avec un taux de placement pour le travail hors campus pendant les études de 77 % et un taux de placement pour le travail après l'obtention du diplôme de 61 %, il va de soi que ce projet a eu une incidence majeure sur l'employabilité des étudiants internationaux en facilitant leur intégration au marché du travail au Nouveau-Brunswick. Il faut aussi mentionner que ce projet a permis également aux entreprises du Nouveau-Brunswick de répondre à leurs besoins en matière de main-d'œuvre qualifiée en leur facilitant l'embauche d'un étudiant étranger qui fréquente l'Université de Moncton.

Compte tenu de l'incidence positive de ce projet, le SCD évalue la possibilité de continuer à travailler en partenariat avec l'Université de Moncton et conséquemment, d'étendre le financement de ce projet à l'exercice financier 2010-2011.

Ontario

Programmes ontariens de formation relais

rédigé par le ministère des Affaires civiques et de l'Immigration de l'Ontario

Problématique

Le niveau de scolarité des nouveaux arrivants en Ontario augmente. Toutefois, au cours des dernières années, la situation socio-économique des nouveaux arrivants se détériore, et ce, malgré leurs études supérieures et de meilleures compétences. Les nouveaux arrivants ont besoin de programmes qui éliminent les obstacles à l'emploi et qui les aident à mettre à profit leurs compétences dans leur domaine le plus rapidement possible.

Solution

Les programmes de formation relais aident les nouveaux arrivants en Ontario très spécialisés à obtenir une autorisation d'exercer et / ou un emploi qui correspond à leurs compétences, à leurs études et à leur expérience.

Bon nombre des programmes financés sont offerts à tous les immigrants, mais certains visent précisément les nouveaux arrivants francophones. Ainsi, l'Ontario a récemment accordé du financement au programme de formation relais « Accès aux métiers de la construction pour les immigrants » de la Cité collégiale.

Le projet a été conçu en particulier pour aider les nouveaux arrivants francophones établis dans la région d'Ottawa, qui ont suivi une formation en construction ou dans un métier spécialisé à l'extérieur du Canada. Le projet permet aux nouveaux arrivants qui ont une formation ou de l'expérience dans un métier spécialisé de la construction acquise à l'étranger d'acquérir de l'expérience de travail en Ontario et d'obtenir des titres de compétences. Le programme offre des cours pratiques et théoriques liés à certains métiers spécialisés. Il offre des cours de français avancés, y compris des cours de français liés au métier, des cours d'anglais de niveau débutant et intermédiaire ainsi que de l'aide pour faire un stage dans un métier spécialisé ou de profiter d'une formation en apprentissage d'un métier lié à la construction.

Prochaines étapes

En novembre 2009, le Ministère a annoncé le lancement de 16 programmes de formation relais dont la valeur est de 22,6 M$. Ces programmes aideront 5 000 personnes formées à l'étranger à obtenir un emploi dans leur domaine.

Le programme relais qui offre une formation linguistique en administration, en finances et en gestion aux immigrants francophones du sud de l'Ontario, au Collège Boréal, figurait également dans l'annonce.

Le projet aidera des professionnels francophones formés à l'étranger en finances, en administration et en gestion à obtenir un emploi dans leur domaine. Le programme offre des cours d'anglais, de culture en milieu de travail et de communications, un stage en milieu de travail de six semaines et des services à l'emploi. Le programme aidera 108 personnes formées à l'étranger à obtenir un emploi.

Le Ministère, dans le cadre de son appel de propositions concernant les projets de formation relais pour les personnes formées à l'étranger 2009-2010, a porté une attention particulière aux projets visant les francophones formés à l'étranger.

Il est prévu que les nouveaux projets de formation relais soient annoncés au cours de l'hiver ou du printemps 2010.

Ressources humaines et Développement des compétences Canada
Human Resources and Skills Development Canada

Coopérative de couture Mokonzie de Toronto

rédigé par Marie-Joie Brady — Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Annie Dell — Réseau de développement économique et d'employabilité de l'Ontario

Problématique

En 2008, quelques femmes immigrantes de Toronto se sont regroupées pour partager leur point commun : la couture. C'est à leur domicile qu'elles se rencontraient pour partager leurs connaissances en design, coupe, couture, etc. Liées par ce même intérêt elles ont réfléchi sur la meilleure façon d'utiliser leurs talents pour atteindre l'autonomie financière. Après avoir constaté leur capacité à travailler ensemble, ces femmes se sont intéressées à divers enjeux les touchant directement, dont celui de l'intégration des nouveaux arrivants. Ces projets les ont amenées à rencontrer le Réseau de développement économique et d'employabilité de l'Ontario (RDÉE Ontario).

Solution et résultats

Le RDÉE Ontario a offert ses services afin d'amener ce groupe de femmes à cerner le type de projet approprié à leur besoins. Le groupe de femmes immigrantes a ainsi arrêté son choix sur la création d'une entreprise sociale de couture. Cette structure permettait de viser l'objectif de l'autonomie financière et donnait suffisamment de flexibilité pour répondre à une panoplie de besoins, tels ceux de formation de base et de remise à niveau, de création et de confection. La coopérative contribue à créer un milieu intégrateur pour des femmes immigrantes intéressées par la couture, que ce soit en tant que couturières ou acheteuses. Dans la phase initiale du projet, dix femmes immigrantes ont complété leur formation et quatre d'entre elles travaillent. Dix autres femmes suivent des cours le soir et la fin de semaine, huit d'entre elles participent au programme « *Ontario Works* » qui aide les bénéficiaires d'assistance sociale à participer au marché du travail. La coopérative est coordonnée par une personne et le magasin de la coopérative possède maintenant tout le matériel nécessaire pour répondre à sa clientèle.

Le projet est un exemple éloquent de pratique exemplaire pour trois raisons. Premièrement, la coopérative est un exemple de projet identifié par la communauté pour la communauté. L'initiative a été élaborée par la base pour répondre à des besoins concrets, en lien direct avec une volonté de prise en charge et de responsabilisation. Deuxièmement, le projet est une façon d'appuyer l'autonomie financière et le développement de l'entreprenariat des membres de la communauté immigrante et en bout de ligne, de contribuer à leur intégration économique dans leur nouvelle collectivité d'accueil. Cette entreprise sociale permet non seulement à des femmes de créer leur propre emploi, mais également de partager leur expérience professionnelle. En effet, elles aident d'autres femmes immigrantes à faible revenu, en leur offrant gracieusement des cours de couture pour qu'elles puissent développer leurs compétences dans ce domaine et se familiariser avec les réalités et le fonctionnement du marché du travail canadien. Enfin, en matière de mobilisation communautaire, le RDÉE Ontario a

reçu en août 2008 une subvention de 105 000 $ de la Fondation Trillium de l'Ontario (FTO) pour la création de la Coopérative de couture Mokonzie, faisant ainsi de ce projet de coopérative une initiative soutenue par des fonds fédéraux, provinciaux et communautaires.

Prochaines étapes

Dans les cinq prochaines années, la coopérative souhaite :

- accroître le nombre de femmes intéressées par la couture, qu'elles soient acheteuses ou couturières;
- offrir à un plus grand nombre de femmes une formation et un encadrement dans le métier de la couture;
- diversifier la clientèle de la coopérative;
- augmenter le nombre de clients;
- élargir son membership;
- faire des présentations lors d'activités d'autres groupes de femmes pour partager l'expérience de la coopérative.

Government of Alberta

Accès-emploi — mentorat pour professionnels immigrants francophones

rédigé par Cindie LeBlanc
Gouvernement de l'Alberta

Problématique

Il est très difficile pour les immigrants professionnels unilingues francophones de s'intégrer au marché du travail dans leur domaine lors de leur arrivée au Canada et l'Alberta ne fait pas exception à cette réalité. Si on ajoute à cela la barrière de la langue, le défi est grandement amplifié. Trop souvent, ces personnes se retrouvent seules à naviguer dans le système albertain, tout d'abord pour obtenir la reconnaissance de leur formation et une accréditation par leur association professionnelle en Alberta. Ensuite, ces personnes sont confrontées aux défis du perfectionnement de la langue anglaise et des méthodes de recherche d'emploi. Dans une majorité des cas, elles se retrouvent dans des emplois pour lesquels leur formation et leurs compétences ne sont pas reconnues. Par conséquent, ni la personne ou la société, ni l'économie ne bénéficient pleinement du potentiel de ces nouveaux immigrants.

Solution

Grâce à l'appui financier du ministère de l'Emploi et de l'Immigration de l'Alberta et du gouvernement du Canada, Accès-emploi, le centre de carrière et d'emploi francophone à Edmonton, a élaboré un programme de mentorat qui vise à faciliter l'insertion au milieu du travail des immigrants professionnels unilingues francophones nouvellement arrivés dans la région. Seuls les clients francophones n'ayant pas suffisamment de connaissances en anglais sont éligibles au programme. Les clients plus avancés sont orientés vers d'autres programmes appropriés offerts en anglais.

Le mentorat a été retenu comme mode d'accompagnement, car il s'agit d'une forme d'aide volontaire favorisant le développement personnel et professionnel. Ceci veut dire aussi le transfert de connaissance basé sur une relation interpersonnelle de soutien grâce à laquelle une personne d'expérience investit sa sagesse et son expertise afin de favoriser le développement de compétences et les objectifs professionnels visés par une autre personne. Cette approche relativement peu coûteuse financièrement permet une plus grande variété de domaines de jumelage professionnel et peut facilement être adaptée au profil des clients.

Bien qu'il n'en soit qu'à sa première année, le succès du programme repose sur quelques ingrédients clés :

- des partenaires communautaires engagés qui aident à dresser une liste de mentors et qui orientent les mentorés potentiels vers le programme;
- des professionnels de divers milieux qui ont le désir et la capacité d'accompagner les immigrants professionnels;
- une équipe de coordination qui évalue la capacité du mentor et du mentoré à participer, qui s'occupe de les jumeler selon le domaine de travail et d'études et qui assure un soutien continu au cours du mentorat;

- une formation préparatoire pour les mentors et les mentorés afin de bien comprendre leurs rôles respectifs;
- une discussion dirigée entre le mentoré et le mentor pour s'entendre sur les objectifs de leurs rencontres et signer une entente;
- un processus d'évaluation de leurs expériences respectives et des résultats de leurs rencontres;
- une activité annuelle qui reconnaît publiquement la contribution et l'engagement au programme des mentors.

Le mentor et le mentoré se rencontrent deux fois par mois sur une période allant jusqu'à six mois. Cette période permet non seulement au mentoré d'approfondir ses connaissances de l'anglais et de sa profession en sol albertain, mais elle lui fournit également l'occasion de se bâtir un réseau professionnel et possiblement d'obtenir un emploi de transition. Lorsqu'un mentoré maîtrise suffisamment l'anglais, il est orienté vers d'autres services offerts aux professionnels par d'autres établissements anglophones.

Prochaines étapes

Bien que le programme ait été modelé sur divers programmes de mentorat offerts en anglais ailleurs au pays, le programme francophone en Alberta en est toujours à ses tous débuts. Certains défis sont envisagés, dont le recrutement des mentors de langue française dans les divers domaines professionnels. Par conséquent, Accès-emploi prévoit élargir la diffusion du programme par le biais des médias, des réseaux de diffusion propres aux partenaires communautaires et l'établissement de liens avec les divers collèges professionnels. Accès-emploi suivra de près l'évolution des premiers jumelages entre mentors et mentorés et ajustera le programme en conséquence afin d'en assurer le succès à long terme.

Government of Alberta

Activités d'échanges interculturels francophones pour l'intégration des nouveaux arrivants du Centre d'accueil et d'établissement d'Edmonton

rédigé par Cindie Leblanc
Gouvernement de l'Alberta

Problématique

Malgré de nombreuses vagues de migration et d'immigration des communautés ethnoculturelles bien établies depuis plus de 100 ans, la composition de la société albertaine est longtemps demeurée homogène. Or, avec l'essor économique des dernières années, l'Alberta a vu une importante et rapide croissance de sa population, ce qui est venu changer le visage de l'Alberta, y compris celui de la francophonie albertaine.

Cette transformation présente quelques défis. D'une part, ces nouveaux arrivants francophones arrivent dans une communauté où ils ne connaissent personne et encore moins l'existence d'une communauté francophone vibrante et active. Certains parmi eux vivent dans l'isolement et sans réseau de contacts. D'autre part, plusieurs membres de la collectivité d'accueil ignorent les valeurs et les cultures qu'amènent avec eux plusieurs de ces nouveaux francophones. Cette méconnaissance réciproque, qui se transforme parfois en méfiance, décourage le rapprochement des uns avec les autres et réduit le degré d'engagement communautaire de l'ensemble des individus.

Solution

Avec l'appui du ministère de l'Emploi et de l'Immigration de l'Alberta, le Centre d'accueil et d'établissement d'Edmonton organise tous les mois des journées d'échanges interculturels. Dans le cadre d'une présentation de l'histoire, de la culture et des valeurs d'un pays ou d'une région spécifique de la francophonie d'un repas offert gratuitement, les membres de la collectivité apprennent à mieux se connaître, à s'apprécier, à s'apprivoiser et à nouer des liens. Les pays et régions qui ont été présentés en 2009-2010 sont la France, le Sénégal, le Burkina Faso, le Congo (Brazzaville), la Guinée, l'Acadie et le Burundi.

Le Centre d'accueil et d'établissement compte sur ses nombreux partenaires communautaires pour promouvoir ces journées non seulement auprès des nouveaux arrivants, mais aussi auprès des membres de la collectivité d'accueil. Généralement, les journées ont lieu au même endroit, au Campus Saint-Jean, un lieu facile d'accès au cœur du quartier francophone. Grâce à ces journées d'échanges interculturels, les nouveaux arrivants et les membres de la collectivité d'accueil ont pris conscience de l'ampleur et de la vitalité de la diversité de la francophonie albertaine. L'ensemble de la collectivité apprend à reconnaître non

seulement les différences, mais aussi les valeurs communes et par conséquent, tissent plus aisément des liens sociaux. Étant donné la régularité et la diversité des présentations, ces journées sont devenues des rendez-vous mensuels pour les francophones et il devient maintenant difficile d'accueillir tous ceux qui veulent y participer.

Prochaines étapes

Bien qu'il y ait une participation des membres de la collectivité d'accueil, celle-ci demeure largement en-dessous de son poids démographique. En effet, le Centre d'accueil et d'établissement espère accroître la participation des membres de la collectivité d'accueil, car certains restent plutôt à l'écart, sauf lors de la journée de leur communauté ethnoculturelle. Le Centre d'accueil et d'établissement envisage une évaluation plus approfondies des journées d'échanges interculturels afin de mesurer les résultats à plus grande échelle quant à l'intégration et au réseautage communautaire des nouveaux arrivants.

THÈME 3 : RÉTENTION ET INCLUSION

Ontario

La Définition inclusive francophone de l'Ontario

rédigé par Serge Bastien
Gouvernement de l'Ontario

Problématique

La définition de « francophone », utilisée par le gouvernement de l'Ontario depuis l'adoption de la *Loi sur les services en français*, en 1986, et basée uniquement sur le critère de la langue maternelle, ne permet plus de refléter l'évolution et la diversité de la communauté franco-ontarienne d'aujourd'hui. Ainsi, en juin 2009, le gouvernement de l'Ontario a élaboré et adopté une nouvelle définition de francophone afin de mieux refléter cette évolution et cette diversité de la communauté franco-ontarienne.

L'Office des affaires francophones (OAF) s'est donc penché sur l'élaboration d'une nouvelle définition, plus inclusive des différentes réalités de la francophonie franco-ontarienne : la DIF, qui complète la définition par la langue maternelle en y incluant les personnes dont le français est la langue d'intégration en Ontario.

Solution

Toutes les définitions de « francophone » sont dérivées des recensements de Statistique Canada, réalisés tous les cinq ans. Ces recensements sont basés sur les réponses à une série de questions, qui s'articule autour de sous-catégories. Cette fragmentation des réponses aide à donner une image plus fine et subtile de la population, mais ouvre également la porte à plusieurs formes d'interprétation.

À des fins statistiques, les francophones étaient auparavant définis comme les personnes dont la langue maternelle était le français. La nouvelle définition inclusive intègre les allophones – personnes n'ayant ni le français ni l'anglais comme langue maternelle – qui parlent le français en combinant les variables :

- connaissance du français seulement;
- français comme langue parlée le plus souvent à la maison.

La DIF permet d'ajouter près de 50 000 francophones supplémentaires aux 532 000 reconnus selon le critère de la langue maternelle, pour une population francophone totale de plus de 580 000 en Ontario en 2006 (532 855 + 49 835 = 582 690).

Prochaines étapes

Comme suite logique de ce projet, un nouveau rapport statistique décrivant les tendances économiques, sociales et démographiques de la francophonie de l'Ontario basées sur cette nouvelle définition de francophone est diffusé. Ce rapport, élaboré en partenariat avec la Fondation Trillium de l'Ontario, a été officiellement lancé le 9 décembre 2009.

Selon ce rapport, les francophones représentent maintenant 4,8 % de la population de l'Ontario, pour un total de 580 000 personnes, soit une augmentation de 10 % par rapport à la définition précédente. Les différences entre la DIF et la DLM (définition de la langue maternelle) sont plus importantes dans le Centre et l'Est que dans les autres régions de la province, en particulier dans la région d'Ottawa et de Toronto. La DIF permet de reconnaître 58 390 francophones parmi les minorités visibles, comparativement à 52 590 avec la variable « première langue officielle parlée (PLOP) ». Les minorités visibles francophones représentent 10 % de la population totale francophone. Ce taux se rapproche de celui obtenu avec la variable PLOP (9,8 %). La prochaine étape sera la production, en 2010, de quatre autres profils, eux aussi basés sur la DIF, au sujet des jeunes, des femmes, des personnes âgées et des minorités visibles.

Le Groupe de recherche sur l'inter/transculturalité au Campus Saint-Jean de l'Université de l'Alberta

rédigé par Cindie Leblanc
Gouvernement de l'Alberta

Problématique

La société francophone albertaine (et canadienne) ainsi que tout l'Occident se trouvent depuis quelques années confrontés aux grandes questions de l'intégration d'un grand nombre d'immigrants de partout dans le monde. Pour répondre à cette nouvelle réalité, le Canada s'est donné une politique sur le multiculturalisme (1971), et même, pour que celle-ci ait force de loi, une *Loi sur le multiculturalisme* (1988). Ce n'est pas rien, mais les faiblesses du modèle canadien sont évidentes malgré sa bonne réputation dans le monde! Le Québec, avant même les résultats et les recommandations de la Commission Bouchard-Taylor qui le confirme, avait choisi le modèle dit interculturaliste. Or, celui-ci répond à des exigences particulières (idéologiques) qui ne sont pas forcément, et effectivement, celles des communautés francophones du Canada.

Solution

Ce que préconise le Groupe de recherche sur l'inter/transculturalité (GRITI) est fondé sur une sorte de projection d'un modèle alternatif de l'inclusion dont l'objectif principal serait la transculturalité, selon laquelle - et partant du préfixe « trans » - l'idée d'un rapport interculturel comme des mesures / processus d'échange mutuel entre cultures, qui débouchent sur l'objectif du transculturel, c'est-à-dire une fécondation réciproque, une altérité consentie, une émergence nouvelle (Guillebaud, 2008). En somme, le GRITI vise le développement d'« imaginaires de la diversité » (Chamoiseau, 2006), dans le sens où l'on dit vivre, depuis l'irradiation de la culture de masse dans le monde, une « américanisation des imaginaires ».

Ce modèle favorise un dialogue réel entre les immigrants et la collectivité d'accueil, transforme la dynamique de l'échange en décentrant la culture dominante, et rend possible l'émergence du renouveau identitaire complexe, représentatif de chacun. Il devient une pratique exemplaire en éliminant l'inégalité intrinsèque de l'interculturalité comme objet, tout comme celui du laisser-faire multiculturaliste.

Le GRITI est le résultat de la constatation du besoin d'une recherche exhaustive sur cette problématique de l'inclusion pour la société de demain, à commencer par la nôtre. Outre la nécessité de se donner comme régime universitaire une composante essentielle en insérant le principe inter/transculturel dans sa programmation, le GRITI mise sur la possibilité de produire un ou des modèles exportables dans un monde qui en a grandement besoin, compte tenu des problèmes d'intégration à l'échelle de la planète.

Prochaines étapes

Il va de soi que la communauté francophone albertaine qui accueille un nombre croissant d'immigrants se tourne vers le GRITI pour accroître ses connaissances des problématiques et trouver les pratiques exemplaires nécessaires à une inclusion efficace et humaine. En effet, de nombreux organismes participent déjà aux activités et ateliers, la collaboration entre les deux entités étant appelée à augmenter au fur et à mesure que le GRITI étend ses ailes… Parmi les activités à venir, le GRITI envisage de tenir un colloque, d'inviter des conférenciers de marque, d'offrir des ateliers bimensuels, des cours universitaires (qui sont déjà imprégnés des principes), etc. Les membres du GRITI, à titre de consultants, collaboreront également plus étroitement avec certains organismes.

Programme ontarien de formation en compétences culturelles

rédigé par La Passerelle IDÉ Ontario

Problématique

Pour réussir dans notre monde sans frontières où se côtoient des gens de toutes origines, il faut posséder un ensemble de compétences, notamment des compétences techniques, relationnelles, organisationnelles, mais également culturelles.

La Passerelle, organisme sans but lucratif voué à l'intégration et au développement économique (IDÉ), a pu constater, au cours des années, l'ampleur du besoin de formation en matière de compétences culturelles grâce à son travail dans le Grand Toronto et ailleurs dans la province. Ce besoin se fait sentir tout autant chez les francophones dits de « souche » que chez les nouveaux arrivants. De là est née l'idée d'élaborer un programme de formation portant sur l'acquisition des compétences culturelles pour mieux se comprendre et s'accepter mutuellement, et s'engager pleinement à titre de citoyens.

Solution

Le programme de formation *Compétences culturelles* a été lancé en 2009 dans les différentes communautés francophones dans le but de les aider à s'adapter à la nouvelle réalité sociodémographique de l'Ontario et à en tirer pleinement profit. Tout en suivant un curriculum bien défini, le programme offre une formation souple qui peut être adaptée à des situations particulières pour que les solutions proposées en matière de gestion des relations culturelles soient à la fois réalistes et efficaces. Puisque le programme se fonde sur une approche bidirectionnelle, toutes les parties concernées sont appelées à contribuer à l'établissement de conditions favorables et porteuses en société.

Le programme comporte trois volets et quatre ateliers de formation. Il s'agit d'un produit d'enseignement culturel véritablement exhaustif. Dans un premier temps, on évalue les forces et les faiblesses des participants (organismes / Néo-Canadiens) pour ensuite leur offrir un atelier de sensibilisation adapté à leur situation et à leur compréhension respectives. Le deuxième volet vise le développement de compétences culturelles au moyen d'ateliers de formation tandis que le troisième, permet l'évaluation de l'acquisition de compétences culturelles. À cela s'ajoute un manuel de formation d'une centaine de pages décrivant en détail tous les modules de formation.

Des ateliers rassemblent différents groupes en province, dans des villes comme London et Ottawa, et les résultats à ce jour indiquent que la formule est une réussite selon les participants. En effet, les rapports d'évaluation et les témoignages de participants sont très positifs. Les représentants d'organismes constatent que l'acquisition de compétences culturelles leur permet de mieux comprendre les nouveaux arrivants, leur réalité et leurs besoins, ce qui, en définitive, les aide et les guide dans leur travail. Les Néo-Canadiens affirment que l'expérience de formation est

instructive et enrichissante. Tous les participants souhaitent approfondir la matière et reconnaissent l'importance de démystifier les différentes cultures. Le programme de formation est donc à tous points de vue, une réussite.

Le Programme de formation en compétences culturelles est une pratique exemplaire, car il propose une approche systématique et reproductible afin de faciliter l'intégration des nouveaux arrivants dans les collectivités d'accueil. Il est universel en ce sens que l'approche qu'il adopte peut être adaptée aux différentes circonstances et cultures.

Prochaines étapes

La prochaine étape la plus importante est de faire en sorte que le programme soit offert aux différents intervenants, et ce, à différents niveaux. Ainsi, il peut être offert dans le secteur de l'éducation (au niveau primaire, secondaire et postsecondaire) au sein des conseils scolaires où la clientèle reflète une diversité de cultures. Il peut aussi être offert aux élus et aux fonctionnaires au sein des différents paliers de gouvernement, tant fédéral, provincial, régional que municipal.

Sensibilisation et éducation civique des minorités raciales et ethnoculturelles francophones

rédigé par le Regroupement ethnoculturel des parents francophones de l'Ontario et de l'Association française des municipalités de l'Ontario

Défi

Ce projet élaboré par le *Regroupement ethnoculturel des parents francophones de l'Ontario* (REPFO) et l'*Association française des municipalités de l'Ontario* (AFMO) vise l'intégration des immigrants dans l'exercice fondamental de leurs droits démocratiques et civiques au Canada, en Ontario et dans la ville d'Ottawa. Après les élections municipale et scolaire de 2003, plusieurs candidats immigrants avaient signalé et avoir éprouvé d'énormes difficultés dans l'organisation et la participation à ces élections.

Ils avaient aussi noté que la majeure partie des membres des communautés ethnoculturelles francophones avait eu des difficultés à exercer leurs droits de vote. Nombre d'entre eux ne savaient ni lire ni écrire. De plus, les résultats d'enquêtes ont révélé qu'ils comprenaient mal le système électoral canadien de même que leurs droits.

Solution

Confrontés à une telle situation, le REPFO et l'AFMO ont élaboré un programme de sensibilisation et d'éducation sous forme de projet-pilote dans la région d'Ottawa. Le projet-pilote a été une réussite et ils désirent l'étendre au niveau provincial, grâce à leurs partenariats avec les municipalités. Les droits civiques et démocratiques constituent les droits fondamentaux de tous les citoyens et une intégration réussie se mesure, en partie, selon la capacité des nouveaux arrivants à exercer de tels droits. Ceux-ci doivent être exercés dans la gouvernance des conseils des écoles de langue française, tant publiques que catholiques, à la fois au niveau de la représentation des conseillères et conseillers scolaires et de celui de la gestion des comités de parents au sein des écoles de langue française de l'Ontario.

Ce défi est prioritaire en raison de l'importance d'inclure dans les structures décisionnelles représentant les collectivités, les forces vives de toutes les communautés francophones en situation minoritaire, en outillant et en soutenant l'intégration des communautés dans les structures démocratiques et civiques. Ce projet vise aussi à répondre au besoin d'accroître la participation des parents des nouveaux arrivants francophones dans l'exercice de leurs droits en élaborant des plans d'action pour assurer la pleine intégration des immigrants au niveau économique, culturel, social et démographique.

Résultats visés

Formation et éducation des minorités raciales et ethnoculturelles francophones (MREF)

- Indicateurs de rendement
  - Nombre des MREF qui participent aux sessions de formation et de consultations
  - Des exemples de changement enregistrés à la suite de la participation des MREF
  - Degré de satisfaction des membres des MREF
- Mesure de rendement
  - Enquête d'opinions par le biais de questionnaires, de groupes témoins, etc.
  - Formulaire d'évaluation de la formation
- Résultats immédiats
  - Les membres des MREF ont une connaissance accrue du processus d'élection scolaire et municipale
  - Les recommandations et conseils des MREF sont pris en compte par les Conseils d'écoles de langue française
  - Les membres des MREF prennent part activement aux élections de 2010
- Résultats à moyen terme
  - Meilleure connaissance des enjeux municipaux et scolaires par les membres des communautés ethnoculturelles
  - Soutien et encadrement des personnes désireuses de se lancer en politique ou de participer activement au processus électoral
- Résultats à long terme
  - Les membres des MREF ont une incidence sur le système scolaire et municipal

Prochaines étapes

Le REPFO envisage de recourir aux services d'experts pour évaluer les résultats de ce projet. Dans le cadre de cette évaluation, les experts utiliseront différentes méthodes d'enquête : sondage, groupes témoins, etc. Les indicateurs suivants devraient être pris en compte dans le cadre de cette évaluation :

- nombre de parents des communautés ethnoculturelles francophones prenant part aux conseils d'écoles et aux différents comités de parents;
- degré de satisfaction des parents;
- nombre de directions d'écoles qui s'adaptent à la diversité ethnique en appuyant la participation des parents;
- degré de satisfaction des directions des écoles;
- nombre d'organismes partenaires prenant part au processus et favorisant l'élaboration des politiques à caractère inclusif par le biais des programmes;
- niveau d'intégration et de participation des parents de la communauté ethnoculturelle francophone au système scolaire franco-ontarien.

Après l'évaluation du projet, il leur sera possible de déterminer si les objectifs ont été atteints et s'ils entraînent des changements viables et durables permettant de régler les problèmes au sein des collectivités.

Initiatives de prévention du racisme au sein de la communauté acadienne et francophone de la Nouvelle-Écosse

rédigé par Meredith Henley
Citoyenneté et Immigration Canada

Problématique

L'immigration continue de jouer un rôle important dans la croissance nette de la main-d'œuvre et de la population au Canada. L'immigration contribue également à la diversité grandissante au Canada, où les trois quarts (75 %) des immigrants qui sont arrivés au pays de 2001 à 2006 appartiennent aux groupes de minorités visibles. La diversité grandissante offre des occasions uniques, mais érige également des obstacles à la vitalité et à la cohésion des collectivités canadiennes. L'Initiative de développement de collectivités accueillantes (IDCA) constitue une contribution de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC) aux efforts du gouvernement pour tirer parti des avantages de la diversité en atténuant les obstacles discriminatoires. Cette initiative assure le financement des projets visant à créer des liens entre les nouveaux arrivants et les Canadiens, à éliminer les obstacles à l'intégration en favorisant des collectivités accueillantes et en sensibilisant la population au racisme. En 2008-2009, dans le cadre de l'IDCA, CIC a financé un projet de prévention du racisme entrepris par la Fédération acadienne de la Nouvelle-Écosse (FANE) et intitulé Initiatives de prévention du racisme au sein de la communauté acadienne et francophone de la Nouvelle-Écosse.

Les communautés francophones de la Nouvelle-Écosse comptent de plus en plus sur les immigrants pour assurer la croissance de la population et l'innovation dans leur collectivité. Toutefois, la majorité des immigrants francophones qui s'installent dans la province représente une diversité culturelle et ethnique qu'on ne voyait pas auparavant dans ces centres. En appui à ces objectifs de l'IDCA, un tel projet de prévention du racisme vise à atteindre les objectifs suivants dans les collectivités acadiennes et francophones de la Nouvelle-Écosse :

- favoriser la création de collectivités accueillantes pour les immigrants francophones;
- combattre et prévenir le racisme dans les collectivités acadiennes et francophones de la Nouvelle-Écosse;
- sensibiliser les dirigeants communautaires à la présence du racisme dans leur communauté et leur offrir des outils pour lutter contre la discrimination;
- prévenir le racisme dans les écoles acadiennes de la Nouvelle-Écosse;
- favoriser la mise en œuvre d'autres initiatives de prévention ainsi que la promotion et la célébration de la diversité ethnoculturelle dans toutes les communautés acadiennes.

Solution

Les dirigeants communautaires de trois régions de la province (région centrale, région du sud-ouest et région du nord-est), des enfants d'âge scolaire et des jeunes de trois écoles acadiennes à Halifax (du Conseil scolaire acadien provincial), de même que des jeunes participants au rassemblement Prends ta place, tenu à Halifax en mars 2009 ont pris part aux ateliers de prévention du racisme. Ces ateliers ont permis de sensibiliser les participants à l'existence de racisme dans les pratiques institutionnelles et dans les interactions quotidiennes tout en incitant les dirigeants communautaires à retourner dans leur communauté et à renforcer la prévention. Les ateliers à l'intention des enfants d'âge scolaire et des jeunes de la région ont tiré parti des initiatives de prévention de la FANE en tentant d'éviter l'adoption de pratiques et de points de vue discriminatoires plutôt que de travailler uniquement à les combattre. On a encouragé les jeunes à se pencher sur certaines questions, comme le respect des différences, les répercussions des mots, les relations interculturelles et les droits de la personne, de même qu'à discuter de leurs points communs. Les ateliers organisés par la FANE mobilisent des agences locales d'établissement, comme la Metropolitan Immigrant Settlement Association; des établissements d'enseignement, comme l'Université du Cap-Breton et l'Université Sainte-Anne; des centres communautaires; des ministères fédéraux, dont Revenu Canada et CIC, ainsi que des écoles et le Conseil scolaire acadien provincial. Au total, les ateliers regroupent 35 dirigeants communautaires de la province, environ 1 000 étudiants et enseignants de trois écoles de la région de Halifax, et 85 jeunes âgés de 15 à 18 ans, qui ont participé au rassemblement Prends ta place.

Prochaines étapes

Ces efforts dignes de mention seront maintenant complétés par les initiatives et les stratégies conçues à l'échelle locale par les dirigeants communautaires qu'ils mobilisent, les enseignants avec lesquels ils ont partagé d'autres matériels et les jeunes formés pour qu'ils deviennent des « champions » en matière de diversité ethnoculturelle dans leur collectivité respective.

La Caravane contre la discrimination de l'Alliance Jeunesse-Famille de l'Alberta Society/ Perspective gouvernementale

rédigé par Meredith Henley
Citoyenneté et Immigration Canada

Problématique

L'immigration continue de jouer un rôle essentiel dans la croissance nette de la population active et dans la croissance démographique au Canada. L'immigration joue également un rôle dans l'accroissement de la diversité au Canada. En effet, les trois quarts (75 %) des immigrants arrivés de 2001 à 2006 appartiennent à des groupes de minorités visibles. La diversité grandissante entraîne des occasions uniques, mais aussi des enjeux potentiels liés à la vitalité et à la cohésion des collectivités du Canada. L'Initiative de développement de collectivités accueillantes (IDCA) est la contribution de Citoyenneté et Immigration Canada aux efforts plus généraux que le gouvernement du Canada déploie afin de tirer parti des avantages de la diversité en atténuant les obstacles discriminatoires. Cette initiative fournit une contribution financière à des projets qui visent à créer des liens entre les nouveaux arrivants et les Canadiens, à éliminer les obstacles à l'intégration en créant des communautés accueillantes et à sensibiliser la population au racisme. De 2007-2008 à aujourd'hui, CIC a fourni une contribution financière dans le cadre de l'IDCA à l'Alliance jeunesse-famille de l'Alberta Society (AJFAS) pour le projet Caravane.

Solution

S'inspirant du projet québécois de la Fondation de la tolérance et lancée en Alberta en 2005, cette caravane interactive œuvre auprès des étudiants francophones dans l'ensemble de la province afin de favoriser la compréhension des différentes cultures et de lutter contre le racisme et la discrimination. L'AJFAS fait la tournée des écoles francophones afin de recruter des étudiants-acteurs et de les former pour qu'ils puissent diriger des ateliers et présenter des spectacles auxquels participent leurs camarades. Les ateliers et les spectacles portent sur les droits de la personne, la diversité et la discrimination. Par le biais de ce cadre interactif, les jeunes ont l'occasion de s'évaluer et d'évaluer de façon critique le monde qui les entoure, d'apprendre à résoudre les conflits au moyen du dialogue et de solutions pacifiques, de reconnaître les dangers associés à la discrimination sous toutes ses formes, d'apprécier les aspects positifs de la diversité et de travailler avec les autres dans le respect et l'harmonie. Les ateliers permettent également aux employés de l'école d'aider les jeunes immigrants et les jeunes Canadiens à élaborer des stratégies visant à lutter contre le racisme et la discrimination.

Prochaines étapes

Ce projet se poursuit en Alberta, avec des liens plus étroits entre les écoles, les services de police, le système pénal et les médias qui forment un vaste éventail d'acteurs chargés de lutter contre le racisme et la discrimination afin de créer une société intégrée.

La Caravane contre la discrimination de l'Alliance Jeunesse-Famille de l'Alberta Society/ Perspective communautaire

rédigé par Ernest Éric Tundula
Alliance Jeunesse-Famille de l'Alberta Society

Défis

Les temps ont changé. Nous ne sommes plus à l'époque où les immigrants venaient et se retrouvaient perdus, sans ressources adaptées à leur cause ni de véritables références pour faciliter leur inclusion après avoir passé le stade de l'intégration. La langue du lieu, l'anglais, s'érigeait comme un obstacle majeur pour plusieurs. Par la suite, quelques emplois seulement, sans plus, leur étaient offerts. Cet état de choses ne pouvait conduire qu'à la frustration pour plusieurs, car ceux qui avaient fait le choix du Canada comme terre d'accueil en espérant que leur bilinguisme soit un atout ont été confrontés à une surprenante réalité : c'est l'anglais qui s'est avéré être la langue du travail et de la scolarité dans plus d'une école. Que faire dans une telle situation pour remédier à cette situation? Que faire d'autre pour réussir son immigration comme francophone dans une Alberta à majorité anglophone? Là est l'équation à laquelle l'Alliance Jeunesse-Famille de l'Alberta Society (AJFAS) essaie d'apporter sa modeste contribution pour rapprocher les jeunes, les communautés, et tout le monde grâce à la Caravane contre la discrimination et le Programme d'Échange Canada.

Intégrer pour inclure

Si l'AJFAS s'est investie pour aider les familles immigrantes francophones à réussir leur inclusion au sein de la société albertaine, c'est parce qu'elle a fait un constat amer dans ce domaine : la carence d'une politique d'inclusion de ces immigrants dans plusieurs secteurs sociaux viables de la société albertaine. D'une part, les uns attendaient des immigrants différents, traditionnels et, d'autre part, leur arrivée, leur apparence physique, leur accent, loin d'être rassurants, ont créé une certaine phobie injustifiée dans certains milieux, donnant libre cours à des doutes et des spéculations de tous genres. C'est de là que les préjugés sur les uns et les autres ont pris naissance. Fallait-il laisser les uns et les autres se regarder en chiens de faïence? L'AJFAS a dit non.

Pour rassurer les uns et les autres et mettre fin aux préjugés qui ne profitaient à personne, l'AJFAS a eu cette ingénieuse idée salvatrice et avant-gardiste de rapprocher tout le monde, en commençant par les jeunes, au moyen d'une campagne de sensibilisation contre la discrimination. Des ateliers interactifs sont donc présentés aux écoliers, qui seront les leaders de demain dans un Canada qui ne cesse de s'affirmer au quotidien dans le multiculturalisme. Se limiter à la présentation des ateliers de sensibilisation dans les écoles de l'Alberta n'aiderait pas tous les jeunes à mieux se connaître et se découvrir ni à s'apprécier

mutuellement. Pour combler cette lacune, l'AJFAS s'est investie dans le Programme d'Échange Canada. Celui-ci vise à donner la possibilité aux jeunes issus de milieux socialement différents de participer à un programme de jumelage qui leur permet de séjourner quelque temps dans la famille de leurs jumeaux ou de leurs jumelles issus de milieux différents.

Pourquoi est-ce une pratique exemplaire?

Chaque année, environ 1800 jeunes sont sensibilisés aux méfaits des préjugés qui mènent à la discrimination. Ils découvrent, grâce aux ateliers de la Caravane, l'illégalité de la discrimination. Ils sont informés des recours à leur portée, selon qu'ils sont à l'école ou dans la collectivité. Ils apprennent à respecter la diversité culturelle et découvrent qu'il n'y a qu'une race humaine dans le monde. Le Programme d'Échange Canada rapproche les jeunes de différentes souches et cultures, au point qu'ils finissent par laisser tomber les préjugés et à comprendre que les êtres humains sont différents, dignes de respect et égaux devant la loi. L'AJFAS participe à l'édification d'un Canada multiculturel où le respect de la diversité culturelle constitue une norme et le rapprochement de tous, un devoir commun.
www.caravane.ajfas.ca

Karibuni : DVD et guide d'utilisation pour l'intégration des immigrants francophones dans les communautés francophones de l'Ouest canadien

rédigé par Victor Moke Ngala
Northern Alberta Alliance on Race Relations

Problématique

Certains immigrants francophones d'Afrique noire francophone qui se sont établis dans des provinces de l'Ouest canadien ont décidé de s'intégrer aux communautés francophones de ces provinces. Notons que celles-ci, qui se trouvent en situation minoritaire et sont confrontés à l'assimilation et au faible taux de natalité, voient d'un bon œil l'arrivée de ces immigrants francophones. Les immigrants, de leur coté, sont confrontés à une intégration difficile : adaptation à une nouvelle culture et à un nouvel environnement, difficulté de trouver un emploi bien rémunéré, apprentissage de l'anglais, méfiance et rejet. Ainsi, pour espérer retenir ces nouveaux arrivants, les responsables communautaires francophones doivent les aider à surmonter de tels défis.

Solution

Le documentaire *Karibuni* retrace les expériences des immigrants francophones d'Afrique noire qui cherchent à s'intégrer aux communautés francophones de l'Ouest canadien. Cet outil s'adresse aussi bien aux communautés francophones qu'aux immigrants : les immigrants sont confrontés à de nombreux problèmes lorsqu'ils arrivent au Canada et les Canadiens peuvent faire beaucoup pour rendre l'expérience de ces nouveaux venus plus intéressante. Certains immigrants, notamment les réfugiés, arrivent au Canada avec des attentes trop élevées et une méconnaissance totale du pays d'accueil. Ceci complique l'intégration.

Tout en proposant des pistes de solution pour une intégration harmonieuse, le documentaire montre que l'intégration au Canada est un processus qui peut être long et difficile et que c'est en collaborant que les immigrants et les collectivités d'accueil feront de cette expérience un succès. Au moyen du DVD et du manuel d'utilisateur qui l'accompagne, le *Centre For Race and Culture* offre des ateliers de sensibilisation aussi bien aux communautés francophones de souche qu'aux immigrants. Ces ateliers illustrent les défis, y compris les barrières linguistiques, les différences culturelles et les difficultés pour dénicher un emploi, auxquels sont confrontés de nombreux immigrants lorsqu'ils tentent de s'intégrer à la communauté francophone, comme à la communauté canadienne dans son ensemble. Les personnes qui prennent part à ces ateliers se familiariseront avec les problèmes auxquels sont confrontés les nouveaux immigrants francophones et elles apprendront comment mieux accueillir les nouveaux arrivants dans leur milieu et les y intégrer. Ces ateliers sont aussi un excellent forum de discussion et d'apprentissage par rapport aux problèmes propres aux immigrants et aux réfugiés au Canada.

Le public cible de l'atelier *Karibuni* peut être des élèves, le personnel enseignant, le personnel des organismes communautaires, le personnel du secteur public ou privé, etc. Les activités de cet atelier s'insèrent très bien dans un programme d'une journée de développement personnel ou de tout autre conférence ou colloque. Le choix de cette méthode a été motivé par le souci de briser l'ignorance et la méfiance qui sont les premières barrières sur la voie de l'intégration. La sensibilisation apparaît comme la première étape à franchir pour une intégration harmonieuse. Le DVD ainsi que le manuel d'utilisation sont offerts gratuitement à toute personne ou organisme qui désire faire de la sensibilisation.

Prochaines étapes

La prochaine étape consistera à mettre à jour le contenu du matériel de l'atelier *Karibuni*, en particulier le DVD. En effet, l'évolution rapide du dossier de l'immigration nous oblige à tenir compte de ce qui a été accompli entre-temps. Il serait aussi peut-être intéressant de produire le même genre de documentaire pour les provinces de l'Atlantique afin de voir l'évolution du dossier de l'immigration dans cette partie du Canada. Enfin, il serait important d'envisager la situation des jeunes des familles immigrantes francophones en se demandant s'ils auront le même attachement à la francophonie que leurs parents.

* Pour commander le DVD, veuillez communiquer avec :

Natasha Goudar
Coordonnatrice du Projet Karibuni
Northern Alberta Alliance on Race Relations, NAARR
#4, 10865 – 96 Street
Edmonton, AB T5H 2K2
Téléphone : (780) 425-4644, poste 112
Télécopieur : (780) 421-0490
Courriel : ngoudar@naarr.org
Site Web : www.naarr.org

La bande dessinée du Portail de l'immigrant en Alberta

rédigé par Evelyne Kemajou
Portail de l'immigrant en Alberta

Problématique

Pour pouvoir aborder le sujet de la discrimination, il nous a semblé nécessaire de montrer une forme différente d'expression qu'elle pouvait prendre. Comme l'objectif du PIA est de sensibiliser les jeunes âgés de 10 à 16 ans afin de faire évoluer leurs mentalités et leurs comportements sur les questions de diversité et de discrimination, nous avons fait le choix, dans un souci pédagogique, d'un outil convivial qui permette d'exprimer une vaste gamme de situations : une bande dessinée « La diversité dans ma ville, une richesse pour mon pays ». Par ce vecteur de communication, nous souhaitons resituer la discrimination dans un cadre plus général et faire émerger le respect de toutes les diversités. Le PIA accorde une grande importance à la sensibilisation des enfants, car leur éducation d'aujourd'hui forgera leur comportement citoyen de demain.

Solution et résultats

L'utilisation d'une bande dessinée comme vecteur de communication est un bon outil pour :

- développer les compétences de compréhension et d'expression orales et écrites;
- découvrir des techniques de lecture et d'analyse d'un genre prisé par la jeunesse : la B.D.;
- être confronté au langage populaire, familier, utilisé par de nombreux jeunes;
- sensibiliser les jeunes aux valeurs relationnelles et humaines;
- faire de la sensibilisation par rapport aux maux qui minent notre société (discrimination, intimidation).

Cette forme de communication est aussi :

- un moyen porteur pour exprimer les ressentis et les non-dits;
- un support pédagogique idéal pour aborder un phénomène d'actualité.

La bande dessinée constitue un puissant outil de communication qui favorise la sensibilisation des jeunes par la diffusion d'une lecture ludique et qui leur offre la possibilité de s'exprimer dans leur milieu respectif. En tant que forme d'expression particulièrement accessible, la bande dessinée est aujourd'hui sans doute l'un des outils les plus appropriés pour véhiculer les réalités quotidiennes. Chaque dessin est également un message capable de faire vivre ou revivre une situation et ainsi permettre aux jeunes de s'approprier le présent.

Choisir la bande dessinée comme outil de sensibilisation est judicieux, dans la mesure où il offre un triple avantage :

1. la bande dessinée permet de sensibiliser les lecteurs à des aspects de la prévention, puisqu'il s'agit d'un bon moyen de communiquer avec les jeunes. Pour certains, il s'agit du meilleur support qui existe pour faire passer un message auprès des jeunes, enfin « l'humour de la B.D. fait passer des messages difficiles »;

2. la bande dessinée fait usage d'une langue qui se veut « actuelle », c'est-à-dire du français tel qu'on le parle « dans la rue aujourd'hui » (lexique, syntaxe, rhétorique…), qui est donc souvent proche de l'oral et, conséquemment, plus accessible aux jeunes;
3. un tel média correspond à une certaine « culture jeune » ou à une certaine forme de culture non littéraire. Les bandes dessinées peuvent donc dans ce cadre toucher un public plus large qui est le plus souvent rebuté par la lecture de livres.

Pourquoi est-ce une pratique exemplaire?

L'ouvrage comporte deux parties. D'abord, l'illustration concrète de comportements, avérés ou latents, donne l'occasion de mettre en parallèle d'autres formes de discriminations. Les dernières pages expliquent au lecteur comment des jeunes confrontés à un comportement initialement innocent se rendent compte qu'ils ont offensé un ami ou un des leurs. Cette prise de conscience incite les autres jeunes à éviter un pareil comportement. Dans certaines écoles, des enseignants nous ont demandé la version PDF du document afin de pouvoir lire la bande dessinée avec des jeunes de moins de 10 ans. Est-ce à dire qu'ils jugeaient important et opportun de transmettre le message aux enfants de cet âge? Pour nous, la participation des parents, des jeunes et des enseignants nous démontre que l'incidence du message va au delà de la clientèle initiale, et que le média choisi convient à tous.

Prochaines étapes

Pour le PIA, parler de la discrimination culturelle est un moyen de favoriser l'intégration de tous. Mieux connaître ses camarades, c'est mieux les comprendre et mieux les insérer. C'est pourquoi une grande partie des mesures de sensibilisation proposées s'adresseront aux enfants et aux membres du milieu de l'éducation (parents, enseignants, etc.). En complément à la bande dessinée, le PIA organisera deux types de mesures de sensibilisation.

1. SPECTACLES DE MARIONNETTES
   Les copains des différentes écoles participeront à des concours de spectacles de marionnettes qui aborderont avec humour et naturel les joies, les peines, les victoires et les échecs d'enfants issus d'une culture étrangère. À la fin de chaque saynète, les enfants pourront poser des questions aux marionnettes.
2. ATELIERS PRATIQUES
   De tels ateliers s'organiseront autour de plusieurs activités visant à transmettre aux enfants de l'information théorique et pratique sur la différence. L'objectif sera d'amener les enfants à découvrir les droits, la vie quotidienne et l'identité de personnes de différentes origines ethniques, culturelles et religieuses.