



Accueillir les immigrants et les réfugiés au Canada : le rôle des municipalités

Guide pratique pour des
municipalités inclusives au
Canada et ailleurs dans le monde



Organisation
des Nations Unies
pour l'éducation,
la science et la culture



COMMISSION
CANADIENNE
POUR L'UNESCO

Avec le soutien de la

Coalition internationale
des villes inclusives et
durables – ICCAR



Observatoire
international
des maires
Vivre ensemble

Document rédigé pour la Commission canadienne pour l'UNESCO (CCUNESCO) par :

Paul Holley, Association d'études canadiennes (AEC)
Jack Jedwab, Association d'études canadiennes (AEC)

Coordination du projet

Cynthia Lacasse, chargée de programme,
Sciences sociales et humaines,
Commission canadienne pour l'UNESCO
En collaboration avec
Esteban Benavides, coordonnateur,
Observatoire international des maires sur le Vivre ensemble

La Commission canadienne pour l'UNESCO et l'Observatoire international des maires sur le Vivre ensemble aimeraient remercier les personnes qui ont accepté de mettre à profit leurs connaissances et leur expertise pour l'élaboration du présent document :

- Ayman Al-Yassini, expert principal en détermination du statut de réfugié
- Meghan Brooks, présidente, Comité consultatif pour la Coalition des municipalités inclusives
- Caitlin Downie, superviseure, Municipalité régionale de Wood Buffalo, Alberta
- Bushra Ebadi, présidente, Groupe consultatif jeunesse de la CCUNESCO
- Jeremiah Ellis, membre, Groupe consultatif jeunesse de la CCUNESCO
- Sylvie Fournier, directrice, Bureau du développement communautaire et social, et Karine Crépaut, conseillère, Division du développement social et communautaire, Ville de Québec
- Tracey Jones, directrice, Bureau de la diversité et de l'inclusion, Municipalité régionale d'Halifax
- Anne Nickerson, directrice, Équité, diversité et inclusion, Ville de Vancouver, Colombie-Britannique
- Howard Ramos, doyen associé de la recherche, Faculté des arts et des sciences sociales et professeur, Département de sociologie et d'anthropologie, Université Dalhousie
- Darren Reedy, gestionnaire, Communautés accueillantes et inclusives (Welcoming and Inclusive Communities), Alberta Urban Municipalities Association (AUMA)
- Tymmarah Sheculski, spécialiste des ressources humaines en diversité et inclusion, Ville de Lethbridge, Alberta
- Azadeh Tamjeedi, agent de protection, UNHCR Canada
- Thilak Tennekone, président, Comité de la diversité et de l'inclusion, Ville de Stratford, Île-du-Prince-Édouard
- Linda Tinio, spécialiste adjointe de programme, section pour l'inclusion et les droits, Secteur des sciences humaines et sociales, Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO)
- Kim Turner, gestionnaire de programme, Cities of Migration, et associée de recherche principale, Global Diversity Exchange, Université Ryerson
- Les personnes-ressources des services de la Ville de Montréal, en particulier Véronique Lamontagne, conseillère en relations internationales, Bureau des relations internationales; Cédric Mathieu, conseiller en planification et Alain Lavoie, conseiller en développement communautaire, Service de la diversité et de l'inclusion sociale; Gentil Pich, conseiller, Bibliothèques et secteur de la culture; Marie-Christine Ladouceur-Girard, directrice, Bureau d'intégration des nouveaux arrivants, Service de la diversité et de l'inclusion sociale

Nous désirons également remercier sincèrement le personnel et les élus des diverses municipalités et organisations qui ont accepté de revoir certaines sections du présent document afin de s'assurer de sa qualité et de son exactitude.

Commission canadienne pour l'UNESCO

ISBN : K34-8/2019F-PDF
978-0-660-31373-3

Tous les droits sont réservés. Cette publication peut être reproduite en tout ou en partie pour un usage privé et/ou non commercial, moyennant mention de la source. Ce document est disponible en ligne au lien suivant : fr.ccunesco.ca

© Commission canadienne pour l'UNESCO, juillet 2019.

Commission canadienne pour l'UNESCO
150, rue Elgin, case postale 1047
Ottawa (Ontario) K1P 5V8

fr.ccunesco.ca
Téléphone : 613 566-4414
Sans frais : 1 800 263-5588
Courriel : ccunesco@ccunesco.ca

La Commission canadienne pour l'UNESCO (CCUNESCO) contribue au développement de sociétés au sein desquelles les citoyens échangent leurs connaissances, tant à l'échelle locale qu'à l'échelle mondiale, afin de bâtir la paix dans l'esprit des hommes et des femmes. Pour ce faire, la Commission facilite la coopération dans les domaines de l'éducation, des sciences, de la culture, de la communication et de l'information afin de relever les défis les plus complexes du monde d'aujourd'hui. Par ses initiatives et ses réseaux, CCUNESCO soutient le Programme 2030 pour le développement durable de l'ONU et les autres priorités de l'UNESCO. La Commission relève du Conseil des arts du Canada. Site Web : fr.ccunesco.ca

Mis sur pied en 2016, l'Observatoire international des maires sur le Vivre ensemble constitue une plateforme pour les échanges d'expériences, de connaissances et de pratiques novatrices liées à la cohésion sociale, à l'inclusion et à la sécurité communautaire dans nos villes. Créé à la demande des maires ayant participé à la première édition du Sommet Vivre ensemble (Montréal, 2015), son réseau comprend près de 50 villes mondiales dans 25 pays. L'Observatoire encourage la collaboration entre les villes et les universités afin de documenter les pratiques novatrices liées à la cohésion sociale dans les villes. Le secrétariat central de l'Observatoire est situé au Bureau des relations internationales de la Ville de Montréal. Site Web : observatoirevivreensemble.org



Table des matières

02 Avant-propos

04 Contexte

04 Contexte international

06 Nouveaux arrivants et réfugiés au Canada

09 Obstacles auxquels se heurtent les nouveaux arrivants

12 Le rôle des municipalités dans l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants

14 Accueillir de nouveaux arrivants dans des municipalités rurales ou de plus petite taille

18 Stratégies et conseils pour les municipalités

26 Pratiques prometteuses

26 Éducation, formation et emploi

29 Intégration et cohésion sociale

31 Sécurité et protection

32 Santé

33 Transport

34 Logement et services publics

39 Études de cas

39 Montréal

42 Saskatoon

44 Références



Avant-propos

Les mouvements de personnes au Canada et ailleurs dans le monde ont suscité plusieurs débats sur les meilleures façons de mobiliser des intervenants à tous les niveaux et de collaborer avec eux afin d'offrir aux nouveaux arrivants des milieux sécuritaires et inclusifs. Les municipalités se trouvent au cœur de cette action. Leur proximité avec les citoyens et leur capacité d'agir rapidement sont des atouts importants pour atteindre ces objectifs. Dans un contexte où les changements démographiques, notamment ceux découlant de la migration, sont nombreux, les municipalités doivent faire face au racisme, à différents types de discrimination et à diverses formes de crimes haineux. Des politiques, des programmes et des initiatives liés à la diversité et à l'inclusion au niveau local sont nécessaires pour s'attaquer à ces défis et créer un milieu de vie dans lequel tous les citoyens, y compris les nouveaux arrivants, peuvent vivre en paix, profiter des occasions qui leur permettront de réaliser leur plein potentiel et contribuer à la vie culturelle, sociale, politique et économique de leur nouveau lieu de résidence.

Les régions urbaines sont les premiers pôles d'attraction des nouveaux arrivants parce qu'elles ont souvent des réseaux sociaux, économiques et communautaires bien établis; cependant, la popularité des plus petites municipalités et des régions rurales auprès des nouveaux arrivants connaît une hausse depuis quelques années. Ce changement a une incidence sur les municipalités et leurs citoyens. Il importe donc de travailler en amont pour planifier et mobiliser des ressources afin d'optimiser la contribution des nouveaux arrivants au marché du travail local ainsi que leur inclusion dans le tissu social de la collectivité grâce à divers types d'initiatives favorisant l'inclusion, l'équité et la diversité.

La [Coalition des municipalités inclusives](#), ci-après la Coalition (anciennement la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination), a pour mandat d'appuyer les municipalités dans leurs efforts pour élaborer et mettre en œuvre des politiques, des programmes et des initiatives visant à éliminer le racisme et la discrimination et à créer des communautés inclusives.

Les municipalités signataires de la Coalition s'appuient sur des engagements communs qui portent sur des domaines de compétence municipale tels que le logement, la prestation de services, l'emploi et les activités culturelles. Ces engagements orientent et guident l'élaboration de politiques et de programmes au niveau local. Leur mise en œuvre contribue directement à l'amélioration de la vie des nouveaux arrivants. En mai 2019, près de 80 municipalités au Canada s'étaient jointes à la Coalition.

La Coalition fait partie de la [Coalition internationale des villes inclusives et durables](#) (ICCAR), un réseau de municipalités intéressées à partager leurs expériences pour renforcer leurs actions contre le racisme, la discrimination, l'exclusion et l'intolérance et engagées à favoriser l'inclusion sociale par le biais de politiques et de programmes au niveau local. La Coalition a été lancée en 2004 par l'[Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture](#) (UNESCO).

La présente publication met en lumière des pratiques prometteuses qui sont actuellement employées par les municipalités canadiennes afin d'accueillir les nouveaux arrivants. Elle porte principalement sur les initiatives qui visent à éradiquer le racisme et la discrimination et à éliminer les obstacles qui mettent un frein aux opportunités. La publication cerne par ailleurs les principaux enjeux auxquels sont confrontées les municipalités et les appuis nécessaires pour donner lieu à des initiatives couronnées de succès et durables. Des stratégies et conseils pour les municipalités sont présentés dans le présent document, ainsi que deux études de cas (Montréal et Saskatoon). Une liste de ressources (publications, guides, outils et trousse d'outils) à l'intention des municipalités contribuera par ailleurs à orienter l'élaboration de politiques, de programmes et d'initiatives visant à accueillir les nouveaux arrivants au Canada.



Contexte

● Contexte international

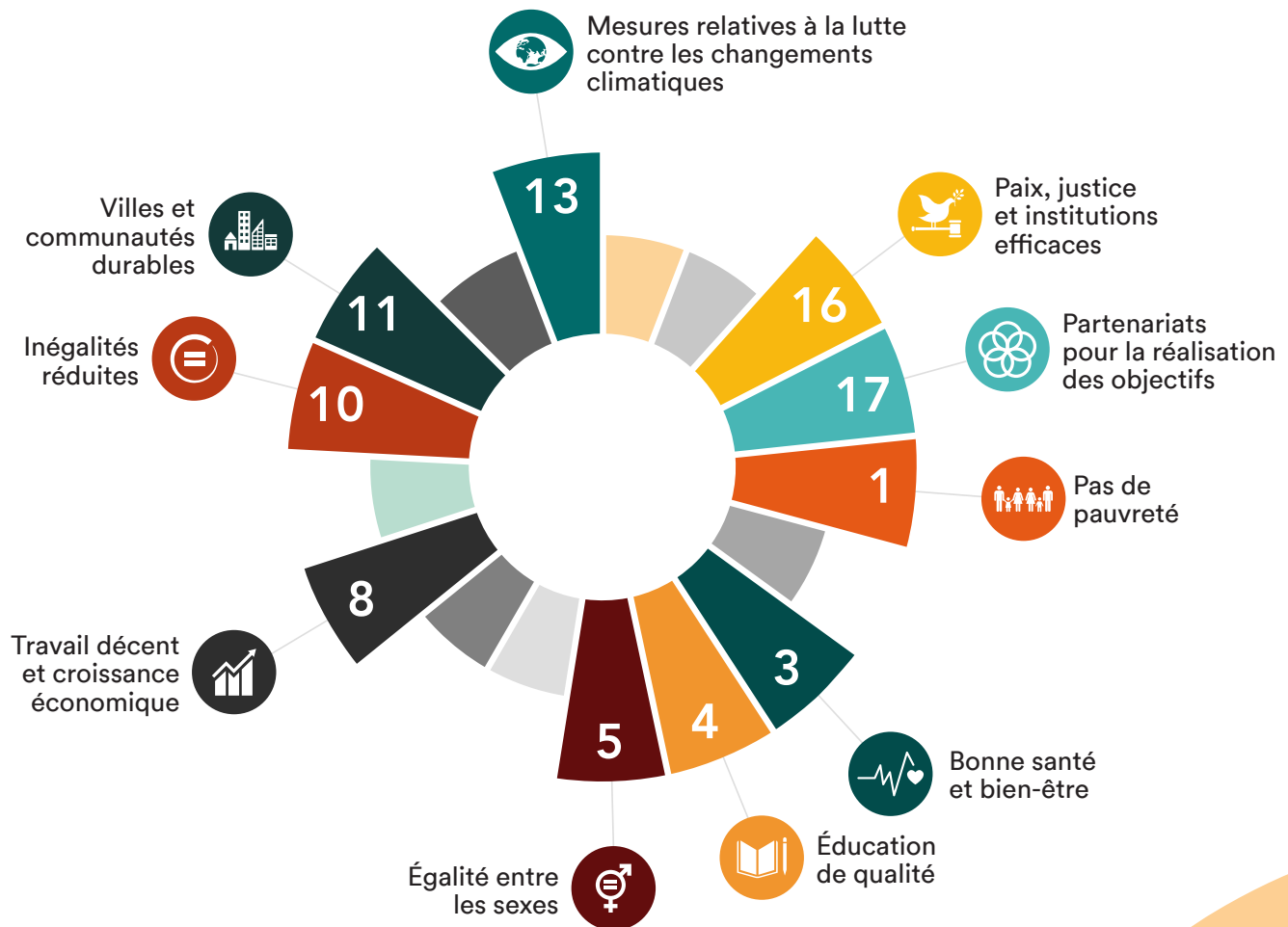
Les gens ont toujours été en mouvement, que ce soit pour tirer profit d'opportunités économiques, pour obtenir un emploi, pour étudier ou pour échapper à la guerre, aux conflits, à la persécution, aux atteintes à leurs droits ou aux catastrophes naturelles, etc. Cependant, au cours des dernières années, on a observé une augmentation rapide du nombre de migrants et de réfugiés. En 2017, le nombre de migrants dans le monde entier atteignait 258 millions, comparativement à 173 millions en 2000.¹ Bon nombre de ces personnes s'établissent dans des régions urbaines. Une mondialisation, une urbanisation et des migrations aussi rapides posent des défis pour la cohésion sociale, l'inclusion et la sécurité. Une meilleure coordination et une action concertée aux niveaux international, régional et national sont nécessaires, comme le confirment le [Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières](#) et le [Pacte mondial sur les réfugiés](#), tous deux adoptés en décembre 2018.

Il est également essentiel de comprendre ces grandes tendances et leurs répercussions au niveau local pour mettre en œuvre le [Programme de développement durable à l'horizon 2030](#), adopté par les Nations Unies en 2015. Le Programme 2030 reconnaît la contribution de la migration au développement durable. Onze des 17 objectifs de développement durable (ODD) sont assortis de cibles et d'indicateurs liés à la migration.² Au-delà de ce fait, la migration est un enjeu transversal pertinent aux 17 ODD. Il importe donc de reconnaître et de se pencher sur cette relation entre les phénomènes migratoires et les ODD.³ Le [Nouveau programme pour les villes](#), adopté en 2016 lors de la Conférence des Nations Unies sur le logement et le développement urbain durable (Habitat III), est complémentaire au Programme 2030. Il propose des orientations pour l'atteinte des ODD et sert de feuille de route pour bâtir des villes qui favorisent la prospérité ainsi que des centres qui privilégient le bien-être culturel et social tout en protégeant l'environnement.⁴

Les gouvernements locaux ont la possibilité de contribuer à l'atteinte des ODD grâce à leurs politiques, leurs programmes et leurs initiatives concernant la pauvreté, les inégalités, le travail convenable, l'accès aux services, etc. Ils peuvent également le faire en s'assurant que les services de base soient offerts à tous les citoyens, que ces derniers aient un accès égal à diverses opportunités et qu'ils ne soient pas confrontés à de la discrimination, peu importe leur statut d'immigration, et ce afin que « personne ne soit laissé de côté ».



Objectifs de développement durable contenant des cibles et des indicateurs liés à la migration



Source: [Migration Data Portal](#)

● Nouveaux arrivants et réfugiés au Canada

La croissance démographique au Canada est grandement attribuable aux nouveaux arrivants. En 2017 seulement, les trois quarts de la croissance démographique au Canada découlaient de la migration internationale. Le Canada est l'un des pays les plus populaires auprès des migrants internationaux; il se classe huitième parmi les 25 principaux pays en 2017.⁵ Il est également la deuxième destination la plus convoitée pour les migrants potentiels.⁶ Le Canada est par ailleurs perçu comme l'un des pays les plus accueillants au monde pour les migrants; il se situe au quatrième rang selon un sondage réalisé par Gallup en avril 2018.⁷



Le saviez-vous

- De 2011 à 2016, 7,5 millions de personnes nées à l'étranger sont venues au Canada grâce au processus d'immigration, ce qui représente un Canadien sur cinq.⁸
- Ces personnes provenaient de plus de 200 pays différents.⁹
- Plus de 1,2 million d'immigrants sont arrivés au Canada au cours des cinq dernières années; bon nombre d'entre eux provenaient des Philippines (16 %), de l'Inde (12 %) et de la Chine (11 %).



Philippines
188,805



Inde
147,190



Chine
129,020



Iran
42,070



Pakistan
41,480



États-Unis
33,060



Syrie
29,945



Royaume-Uni
24,445



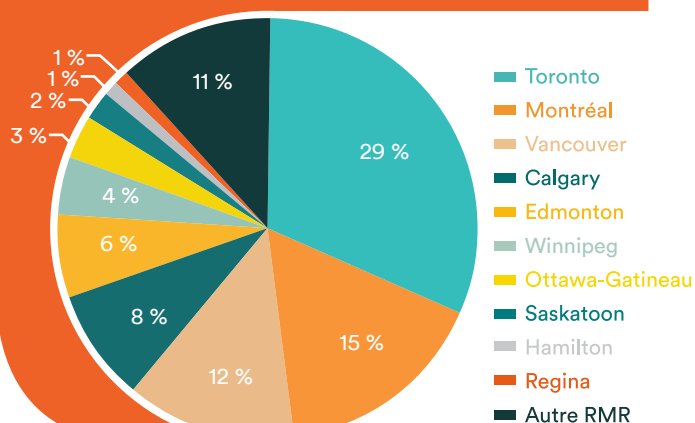
France
24,155



Corée du Sud
21,710

- La plupart des nouveaux arrivants s'établissent dans les grands centres urbains du Canada : Toronto (29 %), Montréal (15 %) et Vancouver (12 %)¹¹ où ils ont accès à de bons emplois avec des revenus plus élevés, des logements abordables et des services accessibles (soins de santé, éducation, langue, services publics, transport).¹²

Lieux où les immigrants s'installent au Canada (2011-2016)



- Le Canada a réinstallé 121 785 réfugiés entre janvier 2015 et décembre 2018. Parmi ces réfugiés, trois sur cinq (74 005) avaient l'intention de s'établir en Ontario ou au Québec.¹⁰

- Dans les dernières années, toutefois, un nombre croissant d'immigrants se sont établis dans les Prairies (Winnipeg, Saskatoon, Regina, Calgary et Edmonton). Cette région a reçu 22,6 % des nouveaux immigrants en 2016-2017, soit plus du double par rapport à la décennie précédente (11,2 %).
- Au **siècle dernier, 90 % de la population canadienne habitait dans des régions rurales**, comparativement à **18,9 % à l'heure actuelle**.¹³
- En 2016, **près de la moitié** de tous les immigrants âgés entre 25 et 64 ans détenaient un **baccalauréat ou un diplôme d'études supérieures**, comparativement à un peu moins d'un quart de la population du même groupe d'âge née au Canada.¹⁴

Quelle est la différence entre un immigrant et un réfugié?

Un immigrant est une personne qui choisit de quitter son pays pour des raisons économiques ou en quête d'une vie meilleure et qui peut retourner dans son pays d'origine. Un réfugié est une personne qui est *forcée* de quitter son pays en raison de persécution, de guerre ou de violence. Un réfugié ne peut retourner chez lui tant que ce n'est pas sécuritaire, ce qui peut prendre plusieurs années et parfois même des décennies.¹⁵

Principales définitions

Migrant¹⁶

Bien qu'il n'y ait pas de définition juridiquement reconnue d'un migrant international, la plupart des experts conviennent qu'il s'agit d'une personne qui change de pays de résidence habituelle, quelles que soient les raisons de sa migration ou son statut légal. En général, on fait une distinction entre la migration à court terme ou temporaire, qui désigne des déplacements durant entre trois et 12 mois, et une migration à long terme ou permanente, qui désigne un changement de pays de résidence pour un an ou plus.

Réfugié¹⁷

Un réfugié ne peut ou ne veut pas retourner dans son pays d'origine en raison d'une crainte bien fondée d'être persécuté à cause de sa race, de sa religion, de sa nationalité, de son appartenance à un groupe social particulier ou de ses opinions politiques. La guerre ainsi que la violence ethnique, tribale et religieuse sont les principales raisons pour lesquelles les réfugiés quittent leur pays.

Demandeur d'asile¹⁸

Un demandeur d'asile est quelqu'un qui désire jouir d'une protection internationale, mais qui n'a pas encore obtenu le statut de réfugié. Lorsqu'une personne qui fuit un conflit ou la persécution arrive dans un nouveau pays, elle doit présenter une demande officielle pour obtenir le statut de réfugié. La demande est évaluée par le pays d'accueil, après quoi le demandeur d'asile peut légalement être reconnu comme un réfugié.

Immigrant récent¹⁹

Ce terme désigne des immigrants admis qui sont arrivés au Canada dans les cinq années précédant une année de recensement donnée. Pour le Recensement de 2016, les immigrants récents sont des immigrants admis qui sont arrivés au Canada entre le 1^{er} janvier 2011 et le jour du recensement, soit le 10 mai 2016.

L'approche « Vivre ensemble »

« Le Vivre ensemble dans une ville est un processus dynamique que tous les acteurs mettent en place pour favoriser l'inclusion, ainsi que le sentiment de sécurité et d'appartenance. Faire la promotion du Vivre ensemble c'est reconnaître et respecter toutes les formes de diversité, lutter contre la discrimination et faciliter la cohabitation harmonieuse. Dans la mise en œuvre du Vivre ensemble, les différents acteurs du milieu travaillent en concertation pour faciliter l'émergence des valeurs communes qui contribuent à la paix et à la cohésion sociale. » – Commission permanente sur le Vivre ensemble de l'[Association internationale des maires francophones - AIMF](#), 2018

L'[Observatoire international des maires sur le Vivre ensemble](#) et la [Coalition internationale des villes inclusives et durables – ICCAR](#) de l'UNESCO ont lancé en 2019 la publication « [Politiques municipales sur le vivre-ensemble](#) ». Développé à partir d'une étude réalisée dans le cadre de la Commission permanente sur le Vivre ensemble de l'AIMF, cet outil présente les politiques et programmes du vivre-ensemble dans les villes; articule une étude opérationnelle du vivre-ensemble pour renforcer l'action municipale dans le domaine; et propose des orientations aux villes voulant faire un meilleur encadrement du vivre-ensemble dans leurs milieux respectifs.

Dissiper les mythes au sujet des réfugiés

Le Conseil canadien pour les réfugiés fait le point au sujet des réfugiés et des demandeurs d'asile au Canada dans ses fiches d'information [Savez-vous que...? Les faits par rapport aux réfugiés et aux demandeurs d'asile au Canada](#). Ces fiches d'information dissipent des mythes tenaces concernant les réfugiés et le taux de criminalité, la sécurité publique, les soins de santé, l'aide sociale, etc. La page Web [Bienvenue aux réfugiés : ressources de la trousse](#) contient des faits et de l'information à jour en ce qui a trait à la défense des droits, à la démystification des enjeux et à l'accueil des communautés, des ressources générales pour les réfugiés et les organismes qui leur offrent des services, des renseignements sur la Journée des droits des réfugiés (4 avril), etc.

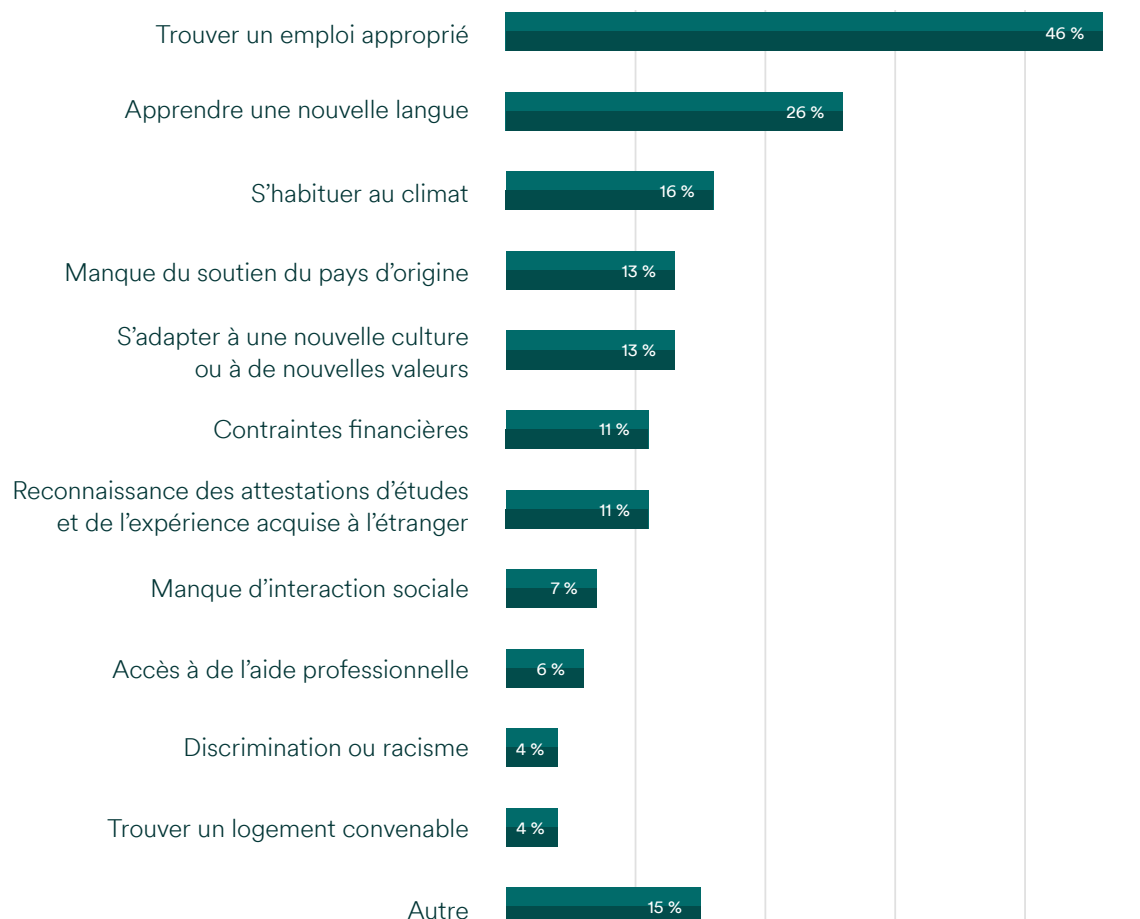
Le [Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés \(UNHCR\) – Canada](#) a élaboré un [feuilleton d'information](#) pour dissiper des mythes au sujet des réfugiés et des passages irréguliers à la frontière du Canada. Le [site Web UNHCR-Canada](#) fournit de l'information importante concernant les demandeurs d'asile et les lois nationales, des statistiques, des faits, etc.

● Obstacles auxquels se heurtent les nouveaux arrivants

« L'avenir économique du Canada dépend directement de sa capacité à recruter des immigrants et à la conserver. Pourtant, les nouveaux arrivants font toujours face à des obstacles importants et réussissent moins bien que les non-immigrants. Des collectivités accueillantes, capables de fournir des logements adéquats, du transport collectif accessible et des services de soutien en matière de recherche d'emploi, d'apprentissage de la langue et d'intégration culturelle sont essentielles pour donner aux nouveaux arrivants les meilleures chances de réussite. »

– *Des collectivités accueillantes – Une trousse pour les gouvernements municipaux, Fédération canadienne des municipalités*

Les plus grandes difficultés éprouvées par les nouveaux immigrants depuis leur arrivée au Canada (déclarées 4 ans après leur arrivée)



Les immigrants sont confrontés à de nombreux défis qui nuisent à leur intégration et à leur sentiment d'appartenance au Canada. **Trouver un emploi adéquat** peut être très difficile pour les immigrants récents; 46 % des nouveaux arrivants ont indiqué qu'il s'agissait de leur plus grande difficulté quatre ans après leur arrivée au Canada.²⁰ Plusieurs immigrants récents peinent également à faire reconnaître les diplômes obtenus à l'étranger ou leur expérience, ce qui les force à occuper des emplois moins bien rémunérés à l'extérieur de leur domaine d'étude ou de leur champ d'expertise. Ils sont parfois incapables de dénicher du travail et se retrouvent sans emploi.

La langue représente un autre obstacle important pour les immigrants récents, particulièrement pour ceux ayant une connaissance limitée ou nulle des langues officielles du Canada (anglais et français). L'incapacité de converser dans ces langues peut considérablement restreindre les possibilités d'emploi d'un immigrant et peut nuire à son accès aux soins de santé et aux services sociaux de sa communauté.^{21, 22}

Le manque d'« expérience canadienne » sur le marché du travail peut être une difficulté supplémentaire pour les nouveaux arrivants et les réfugiés, puisque la plupart des employeurs recherchent une telle expérience. Les candidats qualifiés trouvent parfois que les années d'expérience qu'ils ont acquises dans leur pays d'origine ne sont pas suffisantes pour remédier à cette lacune. Plusieurs doivent même se rabattre sur des « emplois de survie » pour payer leurs factures (caissiers, représentants du service à la clientèle, travailleurs d'usine, chauffeurs de taxi ou préposés à la saisie de données).²³ Dans de petites communautés et des régions rurales, les nouveaux arrivants peuvent être mis de côté parce qu'ils se distinguent sur plusieurs plans, par exemple à cause de leur accent, de leurs noms différents, de leur présentation personnelle et de leur apparence physique et de la présentation par écrit (p. ex., curriculum vitae et lettres qui ne correspondent pas aux normes canadiennes). Par conséquent, les employeurs ont de plus en plus recours aux cadres relatifs aux droits de la personne pour éliminer l'exigence de posséder une expérience canadienne directe lorsqu'elle représente un obstacle.

L'accès aux soins de santé est une autre préoccupation pour les nouveaux arrivants. Les changements au mode de vie, par exemple le fait de compter sur un moins grand nombre de membres de la famille pour élever des enfants

(ce qui peut créer des difficultés pour la garde des enfants), les différences en matière de climat, ainsi que les modifications à l'alimentation et à l'exercice peuvent avoir des effets négatifs sur la santé et le bien-être des nouveaux arrivants. Ces derniers se heurtent par ailleurs à des difficultés comme le manque d'accès à un médecin de famille, une couverture médicale insuffisante, le transport inaccessible et/ou des ressources financières limitées pour respecter les interventions prescrites par des professionnels de la santé.²⁴ Les obstacles financiers pour accéder aux soins de santé sont encore plus importants pour les réfugiés.²⁵

Les nouveaux arrivants subissent souvent du **racisme et de la discrimination** dans leurs communautés d'accueil. Ils peuvent en outre être victimes de crimes haineux ou de profilage racial. Des études montrent qu'un cinquième des nouveaux arrivants au Canada font face à de la discrimination dans diverses situations après leur arrivée.²⁶ Selon l'Enquête sociale générale de 2013, près de 36 % des immigrants au Canada ont été victimes de discrimination au cours des cinq dernières années comparativement à environ 28 % des résidents nés au Canada. Une enquête menée en mars 2017 par l'Institut canadien pour les identités et les migrations²⁷ a déterminé que 78 % des répondants entendaient « souvent ou occasionnellement » des commentaires négatifs au sujet des immigrants au Canada.

Le **transport** peut également constituer un obstacle pour les immigrants récents. Le transport en commun peut avoir une incidence sur le lieu de résidence et de travail des nouveaux arrivants ainsi que sur leur lien avec la communauté. Pour les réfugiés qui ont fui la persécution et qui souffrent fréquemment de traumatismes physiques et psychologiques, ce lien avec la communauté, notamment les soins de santé, les services sociaux et d'autres réseaux de soutien, est crucial.²⁸

Trouver un **logement adéquat et de qualité** est également une difficulté pour les nouveaux arrivants, qui sont presque trois fois plus susceptibles que les non-immigrants d'avoir « besoin d'un logement de base ». Les immigrants récents au Canada sont aussi beaucoup plus enclins que les non-immigrants à dépenser plus de 30 % de leur revenu pour se loger et de vivre avec plusieurs personnes dans un même foyer, notamment en raison de la taille moyenne (plus grande) de leur famille et de leur tendance à s'établir dans des villes plus grandes et plus chères.²⁹

L'intersectionnalité et l'expérience des immigrants

Le Canada est reconnu à l'échelle internationale comme l'un des pays les plus sécuritaires et les moins discriminatoires au monde pour les immigrants de différentes origines ethniques ou religieuses, de différentes orientations sexuelles (LGBTQ2+) ou ayant un handicap. En 2015, l'indice de prospérité du Legatum Institute³⁰ a classé le Canada au premier rang des pays les plus libres du monde en raison de sa tolérance aux immigrants, aux minorités, à la liberté d'expression et aux croyances.

Les nouveaux arrivants au Canada représentent plusieurs différents groupes sociaux et identités. L'intersectionnalité est une approche qui vise à comprendre la société canadienne et qui tient compte de ces différences et de la façon dont les diverses parties de l'identité d'une personne ou d'un groupe peuvent façonner ses expériences (p. ex., un homme gai de race noire qui fuit son pays d'origine en raison de persécution ou une femme musulmane qui vit avec un handicap physique). Dans le contexte des services d'établissement, une approche intersectionnelle pourrait être utilisée pour mieux comprendre les clients, mieux servir les personnes qui ont vécu de la discrimination et rendre les services plus inclusifs.

Parmi les stratégies qui peuvent aider les villes à intégrer une approche intersectionnelle dans leurs programmes et leur prestation de services, on compte les suivantes :

- 1 intégrer des politiques axées sur l'intersectionnalité dans les structures organisationnelles;
- 2 établir des partenariats ou des coalitions avec des organisations qui offrent des services à des communautés distinctes;

et/ou

- 3 recueillir et analyser des données sur les immigrants qui peuvent être ventilées selon divers marqueurs d'identité (p. ex., l'analyse comparative entre les sexes plus ou ACS+).³¹



Sport et nouveaux arrivants

L'accès aux activités sportives et physiques peut s'avérer difficile pour les nouveaux arrivants et ce, pour diverses raisons (financières, logistiques, culturelles, etc.). Le sport c'est pour la vie pour tous les nouveaux arrivants au Canada, une ressource publiée en 2018, décrit les obstacles auxquels les nouveaux arrivants sont susceptibles de faire face au moment de participer à des activités sportives et physiques, et fournit des exemples de solutions et de possibilités existantes, ainsi que des pratiques prometteuses de travail accompli partout au Canada.



Le rôle des municipalités dans l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants

« Les villes jouent un rôle de premier plan sur la scène mondiale de la migration. Les villes les plus dynamiques accueillent des immigrants remplis d'espoirs, de rêves et d'aspirations et, en les aidant à s'épanouir, elles créent du même coup de la prospérité pour leur entière population. »³²

La majorité de la population mondiale vivant en milieu urbain, le rôle que jouent les villes et les municipalités dans la migration internationale a pris de l'importance au cours du 21^e siècle. Le [Pacte mondial pour des migrations sûres, ordonnées et régulières](#), adopté le 11 juillet 2018, fait preuve d'avant-gardisme en proposant de nouvelles formes de participation municipale en matière de migration. Alors que les États-nations étaient traditionnellement les principaux acteurs de ces pactes mondiaux, les villes deviennent de plus en plus engagées et ont demandé d'agir à titre consultatif dans les discussions des Nations Unies sur le pacte. Après tout, c'est dans les villes que les migrants, les réfugiés et les demandeurs d'asile font la véritable expérience de l'économie, des services sociaux et de l'application de la loi. La plupart des migrants économiques du monde vivent dans des villes, comme la majorité des réfugiés et des personnes déplacées à l'intérieur de leur propre pays.³³ Les réseaux des villes et des municipalités qui accueillent des réfugiés sont également invités, dans le [Pacte mondial sur les réfugiés](#), à adopter de bonnes pratiques et des approches novatrices concernant les interventions en milieu urbain.³⁴

Les municipalités se trouvent à l'avant-scène de l'accueil et de l'intégration des nouveaux arrivants. Elles doivent jouer un rôle sur différents plans, incluant :

- ✓ Attirer et retenir les immigrants.
- ✓ Assurer l'intégration et la cohésion sociale des nouveaux arrivants, comme les réfugiés, les demandeurs d'asile et les autres groupes immigrants.
- ✓ Accueillir les nouveaux arrivants et leur faire connaître la culture locale.
- ✓ Donner aux nouveaux arrivants l'accès aux infrastructures et aux services urbains essentiels (en lien par exemple avec le transport ou logement).
- ✓ Assurer, en étroite collaboration avec les autorités chargées de l'application des lois, la sécurité et la protection des nouveaux arrivants comme de la collectivité d'accueil.
- ✓ Établir un environnement culturel où l'on ne tolère pas le racisme et la discrimination, et où l'on corrige les injustices et les inégalités systémiques sous-jacentes tout en célébrant la diversité.

En dépit des initiatives locales qui favorisent l'inclusion, les municipalités demeurent des endroits où le chômage, la pauvreté et les inégalités sont susceptibles de toucher directement les nouveaux arrivants. Les pressions exercées par les changements démographiques et la diversité croissante ont mené à l'exclusion, à des lacunes en matière de prestation de services et à une harmonie sociale fragile. La discrimination menace la durabilité des systèmes sociaux, économiques et politiques et compromet la pleine jouissance des droits de la personne garantis aux personnes vivant au Canada. Le racisme, la discrimination et d'autres formes d'exclusion sont devenus de plus en plus subtils et difficiles à cerner et à combattre. Par conséquent, ils s'immiscent plus facilement dans les discours et les structures démocratiques que chérissent les citoyens.³⁵

Bien que les municipalités soient à l'avant-scène de l'accueil des nouveaux arrivants et des réfugiés, plusieurs autres intervenants jouent un rôle dans le processus d'intégration, notamment les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux, les institutions financières et les établissements d'enseignement, les autorités policières, le système judiciaire, les associations culturelles, les fournisseurs de services, les organisations de la société civile à tous les niveaux, les commissions des droits de la personne, etc.

Pour être efficaces, les municipalités doivent travailler en collaboration avec les principaux intervenants pour optimiser leur impact et bâtir des communautés sécuritaires, durables et inclusives au Canada.

« Travailler au niveau municipal offre la possibilité de collaborer avec divers secteurs comme le développement économique, la planification, les services sociaux et le tourisme afin de créer une communauté accueillante. »³⁶

« Derrière chaque statistique de migration, il y a des personnes et des familles qui commencent une nouvelle vie à un nouvel endroit. Les autorités locales, en coordination avec tous les ordres de gouvernement et d'autres partenaires, jouent un rôle clé pour l'intégration de ces nouveaux arrivants et leur donner les moyens de contribuer à leur nouvelle communauté. L'intégration doit se produire là où se trouvent les gens, c'est-à-dire dans leurs lieux de travail, leurs quartiers, les écoles que fréquentent leurs enfants et les espaces publics où ils passent leurs temps libres. »³⁷

– OCDE, *Working Together for Local Integration of Migrants and Refugees* (2018)

FAIT : Les nouveaux arrivants (immigrants et réfugiés) NE FONT PAS augmenter le taux de criminalité au Canada.

On croit souvent à tort que la venue des nouveaux arrivants et des réfugiés au Canada crée des milieux non sécuritaires et augmente le taux de criminalité au Canada. En réalité, c'est le contraire³⁸ :

« Dans chaque pays, les immigrants sont moins susceptibles de commettre un crime que les gens qui étaient là avant eux. »

– Frank Cormier, professeur de criminologie, Université du Manitoba

● Accueillir de nouveaux arrivants dans des municipalités rurales ou de plus petite taille

? Le saviez-vous

9% des immigrants récents de 2011 à 2016 ont choisi de s'établir dans des régions rurales (autres qu'une région métropolitaine de recensement) au Canada. Selon les études, les nouveaux arrivants s'établissent de plus en plus dans des municipalités de plus petite taille et leur nombre est susceptible d'augmenter au cours des prochaines années.³⁹

Travailler avec des nouveaux arrivants et des réfugiés dans des communautés rurales et urbaines de plus petite taille présente son propre lot de défis et de possibilités. Les barrières linguistiques, l'isolement social, ainsi qu'un manque de services de soutien et de transport adéquats sont des difficultés courantes pour les nouveaux arrivants et les réfugiés qui s'établissent dans des régions moins peuplées. Plusieurs communautés rurales éprouvent des difficultés sur le plan démographique, comme la migration des jeunes vers les régions urbaines et une population active vieillissante, qui peuvent avoir des effets négatifs sur les économies locales. Pour ces raisons, plusieurs régions rurales et petites villes dans l'ensemble du Canada sont vivement intéressées à recruter de nouveaux arrivants qui peuvent jouir d'une meilleure situation financière s'ils résident à l'extérieur des grandes villes du pays.⁴⁰

Un soutien social approprié et offert en temps utile est essentiel pour l'inclusion sociale. En plus d'acquérir du capital humain (c.-à-d. des compétences, des connaissances et de l'expérience), les nouveaux arrivants qui bâtissent du capital social (c.-à-d. des réseaux et des relations) dans leurs nouvelles communautés sont plus susceptibles de bien s'intégrer. « Lorsque les nouveaux arrivants sont capables de bâtir du capital social, ils nouent de plus en plus de liens avec leur communauté, leurs réseaux et leurs appuis. Développer et offrir des occasions de nourrir ce capital social par l'entremise de soutien et de services est essentiel pour favoriser l'inclusion sociale des nouveaux arrivants. »⁴¹ Les municipalités locales et les fournisseurs de services peuvent améliorer le processus d'intégration et favoriser des milieux plus inclusifs en préparant l'arrivée des nouvelles familles, plutôt que de « réagir » aux nouveaux enjeux dans ces communautés. Les municipalités rurales et de plus petite taille possèdent toutefois plusieurs atouts sur lesquels elles peuvent miser pour recruter les nouveaux arrivants et les inciter à rester, comme des liens étroits avec la communauté et la proximité des enjeux locaux.

Le Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord et le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique

Le Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord est un projet pilote de cinq ans conçu pour aider les petites communautés, qui peinent souvent à recruter de nouveaux immigrants et à les retenir, à remédier aux problèmes du vieillissement de la population et aux pénuries de main-d'œuvre. Le gouvernement du Canada travaillera avec des communautés locales afin de se servir de l'immigration pour 1) aider à répondre aux besoins locaux du marché du travail et appuyer le développement économique régional; 2) mettre à l'essai une nouvelle voie vers la résidence permanente dans les régions rurales du Canada pour les étrangers qualifiés ayant divers niveaux de compétences; et 3) créer des environnements accueillants qui encouragent et aident les nouveaux immigrants à demeurer dans leurs nouvelles communautés.⁴⁴

Le Programme pilote d'immigration au Canada atlantique est une voie d'accès à la résidence permanente pour les travailleurs étrangers qualifiés et les diplômés étrangers qui veulent travailler et vivre dans l'une des quatre provinces de l'Atlantique (Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Île-du-Prince-Édouard et Terre-Neuve-et-Labrador). Il s'agit d'un programme axé sur l'employeur, conçu pour aider les employeurs du Canada atlantique à embaucher des candidats qualifiés pour des postes qu'ils n'ont pas réussi à pourvoir dans leur région.⁴⁵

Le rôle des organisations locales

Les organisations locales peuvent appuyer vos efforts pour recruter de nouveaux arrivants et les inciter à demeurer dans leur nouvelle communauté. Par exemple, la Calgary Catholic Immigration Society (CCIS) offre des services pour aider les nouveaux immigrants à s'établir et à s'intégrer dans des communautés rurales du sud de l'Alberta. Elle propose notamment des ateliers, des séances d'information et d'orientation et des services directs à la clientèle, de manière individuelle ou à des groupes. Un vaste éventail de sujets sont abordés, entre autres le logement, l'emploi, l'éducation, les soins de santé et les classes d'anglais. La CCIS encourage la participation active dans la communauté et facilite le processus d'établissement en créant des liens entre les services locaux. Elle prête également main-forte pour remplir des formulaires de demande et des documents et offrir des services d'interprétation et de traduction.

Travailler en partenariat avec d'autres ordres de gouvernement

Au cours des deux dernières décennies, la **Ville de Morden (Manitoba)** a travaillé avec les gouvernements fédéral et provincial afin d'augmenter considérablement le nombre d'immigrants s'installant dans la communauté grâce au programme provincial des candidats. Des ententes entre les trois ordres de gouvernement ont donné lieu à l'initiative communautaire pour favoriser l'immigration à Morden, qui a permis d'adapter les critères de sélection des immigrants afin de choisir soigneusement des immigrants qui s'intégreront bien à la vie d'une petite ville et qui répondront aux besoins des entreprises locales. L'initiative visait également à s'assurer que les immigrants pouvaient recevoir, à leur arrivée, des services pour faciliter leur établissement, l'apprentissage de la langue et l'obtention d'un logement et qui leur donneraient l'occasion de tisser des liens avec les résidents.



Attirer et retenir de nouveaux arrivants

Pour attirer des immigrants et les inciter à rester, plusieurs municipalités rurales et de plus petite taille ont adopté une stratégie de développement économique conçue pour lutter contre la décroissance démographique et pour combler les emplois dans la communauté. Suivant l'arrivée des nouveaux immigrants, les résidents, les entreprises et les services de la communauté doivent être accueillants, inclusifs et équitables pour que les nouveaux arrivants décident de rester.

Si votre municipalité désire accueillir de nouveaux arrivants, voici quelques questions à se poser :

- Comment pouvez-vous justifier les efforts de recrutement des nouveaux arrivants?
Comment votre communauté profitera-t-elle d'une augmentation du nombre de nouveaux arrivants?
- Cherchez-vous à attirer des immigrants économiques? Des réfugiés?
Des entrepreneurs? Des travailleurs étrangers temporaires?
- Qui dirigera la stratégie pour les attirer? Qu'en est-il d'une stratégie pour inciter les nouveaux arrivants à rester? Avec quels partenaires pouvez-vous travailler?
- Comment vous assurerez-vous que les nouveaux arrivants ne sont pas exploités par des employeurs, des propriétaires et d'autres entreprises? Qu'arrivera-t-il s'ils le sont?
- Quelles formes de soutien sont offertes aux nouveaux immigrants une fois qu'ils sont arrivés? Pensez à des appuis formels comme des services d'établissement ainsi qu'à des réseaux sociaux informels de compatriotes ou de personnes non immigrantes.
- Comment pensez-vous que la communauté dans l'ensemble réagira aux nouveaux arrivants? Y a-t-il des façons de bâtir des relations et de favoriser une cohésion entre les résidents actuels et les nouveaux arrivants? Y a-t-il des processus en place si des incidents de racisme ou de discrimination se produisent?

⁴² Source : Commission canadienne pour l'UNESCO, Trousse pour les municipalités, 2019, <https://fr.ccunesco.ca/nos-reseaux/coalition-des-municipalites-inclusives>.

Des ressources pouvant orienter vos efforts



Le **gouvernement de l'Ontario** a créé la trousse d'information Maintien des immigrants dans les communautés rurales de l'Ontario (MICRO) (2011) pour aider les communautés rurales à recruter et à retenir de nouveaux arrivants qualifiés.



L'**Association interculturelle du Grand Victoria** a également mis au point une trousse d'idées pour les plus petits centres afin de les aider à élaborer une stratégie de recrutement et de maintien des nouveaux immigrants.



L'**Université de Guelph** a publié un guide pour attirer de nouveaux arrivants dans les communautés rurales et les petites villes et les inciter à rester, qui présente aux municipalités rurales les principes de recrutement des nouveaux arrivants et les aide à assurer la durabilité à long terme.



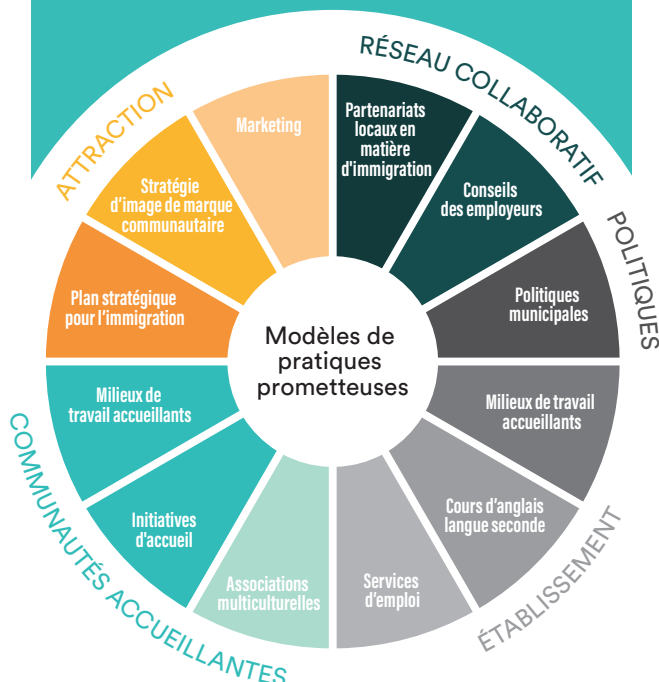
Welcoming America a publié en 2017 un guide des pratiques exemplaires intitulé Welcoming Refugees in Rural Communities: Promising Examples from the Field. Le guide présente quatre initiatives communautaires avant-gardistes aux États-Unis qui appuient et accueillent les réfugiés dans des communautés rurales et collaborent avec eux. Il décrit comment les réfugiés et les immigrants se sentent accueillis lorsque les communautés plus petites ou plus rurales créent des programmes, des partenariats, des politiques et des possibilités de collaboration.

Attirer des immigrants

Dans le cadre d'une étude des municipalités rurales en Ontario, des chercheurs de l'Université de Guelph ont créé un modèle de pratiques prometteuses pour recruter des immigrants dans des communautés rurales et les inciter à rester.⁴³ Leur recherche recommande que les communautés désirant recruter des immigrants à long terme fassent ce qui suit :

- 1 Travailler en fonction de ce qu'elles ont
- 2 Bâtir et maintenir des relations
- 3 Se doter d'une volonté politique
- 4 Faire participer pleinement les nouveaux arrivants
- 5 Fonder le processus décisionnel sur des recherches
- 6 Se concentrer sur le processus et renforcer la capacité
- 7 Planifier en ayant à l'esprit une vision à long terme

Aperçu d'un modèle de pratiques prometteuses pour vous aider à recruter des immigrants dans des communautés rurales et les inciter à rester



Source: Attracting and Retaining Newcomers in Rural Communities and Small Towns, p. 8.

Retenir des immigrants

Un autre projet de recherche mené dans trois communautés rurales en Ontario portait sur les façons d'accroître la participation des nouveaux arrivants et de bâtir du capital social pour favoriser l'inclusion sociale.

Selon les constats, les nouveaux arrivants et les intervenants en bénéficieront si l'accent est mis sur les quatre secteurs essentiels suivants :

- 1 S'assurer que les municipalités et les dirigeants municipaux fassent preuve de leadership communautaire intentionnel
- 2 Réduire les obstacles systémiques dans les secteurs de l'emploi, de la culture, du transport, du logement, etc.
- 3 Bâtir des relations entre les nouveaux arrivants et d'autres membres de la communauté
- 4 Mettre au point des systèmes de soutien robustes comme des programmes et des services, des communautés religieuses et des réseaux

Source : Participation des nouveaux arrivants et capital social dans les communautés rurales



Stratégies et conseils pour les municipalités

Les municipalités peuvent mettre en œuvre plusieurs stratégies afin d'être des communautés plus inclusives. Elles peuvent notamment célébrer la diversité et le multiculturalisme, faire participer les membres de la communauté à des activités et des événements culturels, tenir des sommets de la diversité, élaborer des campagnes de sensibilisation pour lutter contre le racisme et créer des comités et/ou des postes qui visent directement à combattre le racisme et la discrimination dans la communauté, etc. Les exemples suivants de pratiques prometteuses pourraient être adaptées par d'autres municipalités.

Stratégie n° 1 – Centraliser l'information et les services

- Au Canada et à l'étranger, on remarque une tendance croissante à centraliser l'information et les services d'intégration pour les nouveaux arrivants dans la communauté (« guichets uniques »). Le Bureau des nouveaux arrivants à Montréal (BINAM), le Bureau des nouveaux arrivants de Toronto et le site Web de la Ville de Québec sont des exemples de cette tendance. On trouve d'autres exemples dans des villes européennes comme Düsseldorf (Allemagne) et Genève (Suisse).
- Les Centres d'accueil de la région de York, le Réseau interagences des nouveaux arrivants (NIN) de la municipalité régionale de Wood Buffalo et le Centre d'accueil des nouveaux arrivants de Regina sont des organisations qui peuvent appuyer le travail des municipalités en offrant des services coordonnés aux nouveaux arrivants et en facilitant l'accès et le recours de ces derniers aux divers services qui répondent à leurs besoins.

Stratégie n° 2 – Travailler en partenariat avec les bibliothèques publiques

- Les bibliothèques publiques peuvent servir d'endroit privilégié pour les nouveaux arrivants et jouer un rôle clé pour faciliter l'accès aux connaissances, remédier aux inégalités sociales et améliorer la qualité de vie de ces personnes. La mission des bibliothèques est de démocratiser l'accès à l'information, au savoir, à la culture et aux loisirs. En raison des services qu'elles offrent, les bibliothèques sont des lieux de choix pour favoriser l'inclusion sociale et accroître la capacité des nouveaux arrivants et de la société d'accueil de « vivre ensemble ».
- Les bibliothèques publiques des **comtés de Pictou et Antigonish** ont été reconnues comme des centres d'accueil pour les nouveaux arrivants. Cette initiative vise à offrir à tous les nouveaux arrivants un lieu leur permettant d'obtenir des réponses à toutes leurs questions lorsqu'ils s'installent dans la région. Elle s'accompagne d'un site Web qui fournit aux nouveaux arrivants de l'information et des ressources sur la communauté. Un outil de formation linguistique, nommé Rocket Languages, et rendu possible par une subvention de la municipalité du Comté de Pictou, est également disponible. Avec l'appui de Michelin et de Northern Pulp, les employés de la bibliothèque régionale de Pictou Antigonish (PARL) ont également été en mesure d'accéder à de la formation additionnelle sur la diversité grâce au programme provincial YREACH mis en œuvre par les services d'établissement des immigrants du YMCA. Cette initiative est l'aboutissement d'un partenariat entre la chambre de commerce du comté de Pictou, la chambre de commerce d'Antigonish et la PARL, avec l'appui d'un grand nombre de groupes communautaires et d'entreprises locales. Récemment, la PARL a collaboré avec la Banque TD pour acheter une collection de livres portant sur la diversité.
- Les Partenariats d'établissement par l'intermédiaire des bibliothèques offrent un service d'information unique et novateur destiné aux nouveaux arrivants dans 11 communautés en **Ontario**. Les services sont disponibles en plusieurs langues et comprennent des services individuels d'information et d'aiguillage, des séances d'information de groupe et du rayonnement dans la communauté. La Bibliothèque publique de Toronto met à la disposition des nouveaux arrivants plusieurs services et programmes gratuits et des collections dans plus de 40 langues. Le programme LSP permet à des organismes d'établissement locaux de proposer aux nouveaux arrivants de l'information, des services d'aiguillage et des activités de groupe.
- Le projet Agents de liaison dans les bibliothèques fait la promotion de la diversité et du dialogue interculturel tout en offrant des services directs plus tangibles et axés sur l'utilisateur à l'intention des nouveaux arrivants à **Montréal** (information, formation, soutien pour apprendre la langue française, appui préalable à l'emploi, etc.). Ce projet est conçu pour répondre aux besoins locaux étant donné que les contextes peuvent varier d'un quartier à un autre. Les agents de liaison (bibliothécaires) sont rattachés à une ou plusieurs bibliothèques selon l'arrondissement et sont très engagés dans leur communauté; ils tissent des liens avec les communautés, participent à des événements communautaires et créent des partenariats en complémentarité avec d'autres acteurs du quartier.
- La **Ville de Québec**, la Bibliothèque de Québec et le Centre multiethnique de Québec ont uni leurs forces pour accueillir et intégrer les nouveaux arrivants. Bibliothèque, terre d'accueil vise à faire des bibliothèques un lieu d'accueil pour les immigrants au sein des quartiers et à établir un lien entre les immigrants et les membres de la communauté d'accueil tôt dans le processus d'intégration. Les services offerts permettent aux immigrants d'obtenir de l'information sur leur collectivité et les services fournis par divers organismes.

Stratégie n° 3 – Miser sur des dates ou des campagnes nationales ou internationales spéciales pour accroître la sensibilisation concernant la migration, l'inclusion et la diversité ou pour célébrer et commémorer des événements ou des groupes particuliers

- Liez-les à une annonce ou au lancement d'une initiative, d'une politique ou d'un programme; participez à une campagne dans les médias sociaux, etc.
- Ces dates ou ces campagnes sont également une bonne occasion d'organiser un événement local et de mobiliser votre communauté. Des symposiums publics ou des discussions d'experts, des foires sur la diversité, des activités artistiques ou culturelles, des épreuves sportives amicales constituent quelques idées.
- La campagne dans les médias sociaux **#ÇaCommenceParMoi**, coordonnée par la Commission canadienne pour l'UNESCO afin de célébrer la Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (21 mars), peut permettre à votre municipalité d'obtenir des documents ou des messages clés pour sensibiliser la population à des questions comme le racisme, l'inclusion, la diversité, etc.
- La campagne **#Aveclesréfugiés** invite les villes et les autorités locales qui s'efforcent de promouvoir l'inclusion et d'appuyer les réfugiés à signer une déclaration de solidarité avec les réfugiés. Vous pourriez prévoir de la signer lors de la Journée mondiale des réfugiés (20 juin)!

Exemples :

- Décennie internationale des personnes d'ascendance africaine (2015-2024)
- Décennie internationale du rapprochement des cultures (2013-2022)
- Mois de l'histoire des Noirs (février)
- Mois du patrimoine asiatique (mai)
- Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale (21 mars)
- Journée internationale du vivre-ensemble en paix (16 mai)
- Journée mondiale de la diversité culturelle pour le dialogue et le développement (21 mai)
- Journée mondiale des réfugiés (20 juin)
- Journée canadienne du multiculturalisme (27 septembre)
- Journée internationale de la paix (21 septembre)
- Journée des droits de l'homme (10 décembre)
- Journée internationale des migrants (18 décembre)

Stratégie n° 4 – Organiser un événement pour souhaiter la bienvenue aux nouveaux arrivants

- La **Ville de Québec** organise tous les ans une Journée d'accueil pour les nouveaux arrivants afin de souligner l'arrivée et l'intégration des nouvelles familles immigrantes. Lors de l'événement, les nouveaux arrivants peuvent obtenir de l'information à des kiosques de services municipaux et de la part de fournisseurs de services.
- La Journée des nouveaux arrivants de Toronto qu'organise chaque année la **Ville de Toronto** rassemble des nouveaux arrivants, des organismes communautaires et gouvernementaux ainsi que d'autres intervenants pour accueillir les nouveaux immigrants, les aider à accéder à divers programmes et services et à célébrer leurs contributions à la ville. L'événement fait la promotion de Toronto en tant que métropole diversifiée, inclusive et accueillante et renforce sa réputation de chef de file pour ce qui est de l'établissement et de l'intégration des nouveaux arrivants.

Stratégie n° 5 – Offrir des occasions d'établir des liens avec d'autres cultures et de mieux connaître leurs coutumes et traditions

- La Semaine d'accueil à Ottawa (SAO) est une célébration annuelle organisée autour de conversations, d'événements culturels, de célébrations, d'activités sportives, de visionnements de documentaires et d'autres activités amusantes. Elle est conçue pour montrer l'accueil authentique et l'hospitalité des résidents d'Ottawa envers les nouveaux arrivants, tout en offrant des occasions d'interactions de qualité entre résidents de longue date et nouveaux arrivants. La SAO a été mise sur pied par le Partenariat local pour l'immigration d'Ottawa (PLIO) et proclamée par le maire d'Ottawa.
- Le guide Know Your Neighbours de la **Ville de Winnipeg** décrit la diversité culturelle de la ville. Il porte sur les résidents de Winnipeg, c'est-à-dire leur histoire, les gens, les relations, la construction de connaissances et de liens. Cette ressource peut aider les gens à connaître à la fois le passé de leur ville et son portrait actuel. Il a été conçu pour favoriser un dialogue ouvert et une plus grande connaissance des autres cultures.
- La **Ville de Vancouver** a élaboré à l'intention des nouveaux arrivants le guide First Peoples: A Guide for Newcomers qui présente en langage clair et simple trois thèmes importants : qui sont les Autochtones (les premiers peuples) du Canada à Vancouver et au Canada; la relation entre le gouvernement du Canada et les premiers peuples; et les initiatives actuelles concernant les peuples autochtones dans la communauté, ainsi que les façons pour les nouveaux arrivants d'obtenir de plus amples renseignements à ce sujet.

Stratégie n° 5 – Offrir des occasions d'établir des liens avec d'autres cultures et de mieux connaître leurs coutumes et traditions (suite)

- La **Ville de Brooks** (Alberta) organise l'événement Taste of Nations au cours duquel plusieurs cultures de la communauté peuvent jouer le rôle d'ambassadeurs de leur nation avec des plats, de la danse et des vêtements. Il s'agit d'un événement très couru, auquel participent des milliers de personnes lors des Journées culturelles de l'Alberta, en plus d'être une occasion amusante pour les familles et les gens de tous les âges de se réunir et de faire l'expérience de nombreuses cultures.
- La **Ville de Burnaby** et la Table de planification interculturelle de Burnaby ont développé la campagne Ways to Welcome. La campagne prévoyait des projets de sensibilisation communautaire et la production du guide 100+ Ways to Welcome: Ideas for Residents proposant aux résidents des idées pour accueillir les nouveaux arrivants (suggérées par des résidents). La ville a reçu le prix Safe Harbour Champion en 2009 et a depuis obtenu le titre de Safe Harbour City.

Stratégie n° 6 – Accroître la sensibilisation concernant le racisme et la discrimination

- En 2016, la **Ville de Saskatoon** a lancé la campagne de sensibilisation I Am the Bridge afin de lutter contre la discrimination raciale à Saskatoon et de mieux faire comprendre les façons de la combattre. La campagne vise à entamer une conversation en permettant aux membres de la communauté de parler de leurs expériences de racisme et en incitant les citoyens à faire le pont pour atténuer le racisme à Saskatoon. Les citoyens ont été invités à faire part de leurs expériences du racisme et des façons de l'éliminer en soumettant des vidéos à OneStory, une plateforme numérique appartenant à des intérêts locaux. Les vidéos sont dorénavant présentées sur le site Web de la Ville ainsi que sur ses médias sociaux et YouTube.
- Dans le cadre du programme Faces of Brooks, la **Ville de Brooks** établit des liens avec les citoyens et prend note de leurs récits et de leurs paroles, qui sont ensuite transmis sur les plateformes des médias sociaux de la ville. L'objectif est de montrer que, peu importe nos origines, nous avons tous des buts et nous faisons tous face à des obstacles et des défis. En étant conscients que les buts, les obstacles et les défis peuvent être différents d'une personne à l'autre, nous pouvons envisager différentes perspectives tout en permettant aux citoyens d'avoir une meilleure compréhension les uns des autres.
- En 2015, la **Ville de St. Albert** a lancé la campagne It Starts with Me afin de contribuer à rendre la communauté accueillante et inclusive pour les nouveaux arrivants. La campagne vise à dissiper les mythes et les stéréotypes culturels et à créer des milieux de travail accueillants. Elle comprend une page Web, des annonces payées, des messages positifs sur les médias sociaux et de la formation pour le personnel de la municipalité. Trois animations sur tableau blanc ont été créées afin de souligner les principaux messages et de faire la promotion de St. Albert à titre de communauté inclusive et accueillante.

Stratégie n° 7 – Renforcer les partenariats locaux et coordonner les efforts

- Le programme Kiosque des services pour les nouveaux arrivants de la **Ville de Toronto** est un partenariat entre la Ville et cinq organismes d'établissement qui permet à des travailleurs communautaires de ces organismes de s'installer dans les locaux municipaux pour fournir directement des services aux nouveaux arrivants. Le programme vise à donner aux nouveaux arrivants un meilleur accès aux programmes et aux services municipaux. Les guichets des services pour les nouveaux arrivants agissent comme de petits centres situés dans l'hôtel de ville, des centres civiques, des bureaux de services sociaux et liés à l'emploi, des centres communautaires et des maisons d'hébergement où les nouveaux arrivants à Toronto peuvent obtenir un appui particulier pour les aider à s'établir.
- Le Réseau interagences des nouveaux arrivants (NIN) est un réseau d'organisations et d'employeurs dans la **municipalité régionale de Wood Buffalo** déterminé à travailler ensemble pour améliorer la vie des nouveaux arrivants dans la communauté. Il a été créé pour favoriser le partage d'expertise, accroître la collaboration entre les organismes et appuyer des projets et des initiatives afin de mieux répondre aux besoins des nouveaux arrivants dans la région.
- Créé en 2015, le Comité des services communautaires pour les immigrants de Cochrane, en Alberta, est devenu un intervenant de taille afin de rendre la municipalité plus accueillante et inclusive pour les nouveaux arrivants. Il offre du soutien aux organismes et aux nouveaux arrivants en vue de leur donner une voix. Le comité avait été mis sur pied avant l'adoption de la politique sociale de la ville (2016), mais il s'est avéré crucial pour fournir de l'information et travailler en partenariat afin de tenir compte de la vision de la ville. La municipalité a chapeauté les efforts en demandant aux employés de la Ville de siéger au comité et de coordonner au besoin des fonctions administratives.
- Comptant 125 représentants de 80 organisations des secteurs gouvernemental, public, privé et civique, le Partenariat d'immigration de Vancouver (VIP) appuie les immigrants qui s'établissent à Vancouver de différentes façons : en les aidant dans leur cheminement pour devenir des résidents de la ville; en favorisant le partage de connaissances communautaires et la planification stratégique locale; en améliorant l'accessibilité aux services; et en créant une stratégie globale pour l'établissement et l'immigration à Vancouver. Grâce au VIP, la **Ville de Vancouver**, ses partenaires communautaires et les immigrants eux-mêmes s'attaquent collectivement aux difficultés qui se posent pour les immigrants dans la ville. En collaboration avec ses partenaires, le VIP a élaboré la Stratégie Nouveau départ (2016-2025) qui porte sur quatre thèmes : 1. accroître l'accès aux services; 2. renforcer l'engagement interculturel et civique; 3. favoriser des milieux de travail accueillants et inclusifs; et 4. faire en sorte que le gouvernement et les institutions publiques répondent aux besoins.
- Les **Partenariats locaux pour l'immigration (PLI)** sont des coalitions municipales ou régionales visant à renforcer la capacité locale de recruter de nouveaux arrivants et de contribuer à une meilleure intégration. Ils comprennent divers intervenants dont des fournisseurs de services à la population en générale et aux immigrants, des municipalités, des associations patronales ainsi que des commissions et conseils scolaires. Les **Réseaux en immigration francophone (RIF)** sont des réseaux francophones qui cherchent à recruter et à accueillir des immigrants dans des communautés minoritaires de langue française et à favoriser leur intégration et leur maintien. Les deux initiatives peuvent contribuer à faire progresser les travaux de votre municipalité et sont financées par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. Le site Web Voies vers la prospérité : Canada offre diverses ressources sur ces initiatives, notamment Le coin des pratiques exemplaires (outils, mesures et ressources sur les pratiques exemplaires) et une bibliothèque (rapports, publications, exposés en format PowerPoint et plus encore).⁴⁶

Stratégie n° 8 – Créer une coalition, un comité ou un groupe consultatif

- La **Ville de Sherbrooke** a mis sur pied un Comité des relations interculturelles et de la diversité, une entité consultative auprès du conseil municipal en lien avec les orientations de la politique d'accueil et d'intégration des personnes immigrantes et les axes d'intervention du plan d'action qui en découle, ayant pour but de faire de Sherbrooke, une ville interculturelle plus accueillante et plus inclusive.
- La **Ville de Victoria** collabore avec une coalition communautaire appelée Plan d'action communautaire sur la discrimination (PACD) et permet à deux élus municipaux de siéger au comité en tant qu'agents de liaison. La coalition se réunit tous les mois à l'hôtel de ville et propose des mesures visant à éliminer les pratiques discriminatoires au sein de la ville. La Ville est responsable de travailler avec le PACD pour régler des problèmes qui ont été soulevés.
- Le 21 mars 2017, la **Ville de Vancouver** a mis sur pied le Groupe consultatif sur la discrimination historique subie par des personnes d'ascendance chinoise. Le 22 avril 2018, le conseil de la Ville de Vancouver a présenté des excuses officielles pour avoir fait preuve, dans le passé, de discrimination envers les résidents chinois devant un public de plus de 500 personnes réunies au Centre culturel chinois et devant des centaines d'autres personnes grâce à des écrans. Les excuses reconnaissaient publiquement que les lois, les règlements et les politiques des anciens conseils de la Ville de Vancouver avaient été discriminatoires envers les résidents d'ascendance chinoise, en faisant précisément référence à des événements passés et à des mesures de discrimination.

Stratégie n° 9 – Se joindre à un réseau pour partager des expériences et des pratiques prometteuses

- Joignez-vous à la Coalition des municipalités inclusives, une des coalitions régionales qui font partie de la Coalition internationale des villes inclusives et durables (ICCAR) de l'UNESCO. Créée en 2005, elle représente le plus vaste réseau d'administrations municipales (près de 80 en 2019) qui s'attachent à éliminer la discrimination et à favoriser l'inclusion au Canada. La Coalition, qui repose notamment sur l'échange de connaissances et d'expériences, fait la promotion de l'inclusion en encourageant l'intégration des questions d'équité dans les politiques, la planification et les programmes de l'administration municipale ayant trait à divers secteurs comme le logement, l'emploi et les activités culturelles.
- Devenez membre de l'Observatoire international des maires sur le Vivre ensemble. Mis sur pied en 2016, l'Observatoire est une plateforme pour échanger des expériences, des connaissances et des pratiques novatrices liées à la cohésion sociale, à l'inclusion et à la sécurité dans les villes. Créée à la demande des maires lors du premier Sommet Vivre ensemble à Montréal (juin 2015), le réseau de l'Observatoire comprend près de 50 villes mondiales dans 25 pays, dont le Canada. L'Observatoire encourage la collaboration entre les villes et les universités afin de documenter les pratiques novatrices relatives à la cohésion sociale dans les villes.

Comprendre vos réalités locales

Les municipalités doivent avoir une compréhension approfondie du contexte local et des besoins des nouveaux arrivants et des réfugiés afin de prendre les meilleures décisions. Pour ce faire, les municipalités sont invitées à faire ce qui suit :

- a) Identifier les fournisseurs de services et les programmes offerts sur leur territoire.
- b) Faciliter un dialogue continu sur une base régulière avec des intervenants de première ligne et des organisations d'accueil communautaires afin de comprendre les réalités et les besoins des nouveaux arrivants.
- c) Collaborer avec des partenaires locaux sur de grandes questions liées à l'élaboration et à la mise en œuvre de nouveaux programmes (groupe de rétroaction) – cela peut inclure des organisations de la société civile en plus du secteur privé, des établissements scolaires, des autorités policières, etc., selon le type d'initiative à développer.
- d) Travailler en partenariat avec des organisations locales pour unir ses forces, réduire le dédoublement des efforts dans la communauté et optimiser l'établissement de liens avec les nouveaux arrivants et les réfugiés.
- e) Sonder ou interviewer des employés de l'administration municipale et des représentants d'organismes communautaires pour déterminer les meilleures façons de faciliter le processus d'accueil et d'intégration.

Vous désirez de l'appui pour vos initiatives?

Le Programme de soutien aux communautés, au multiculturalisme et à la lutte contre le racisme appuie le mandat du ministère du Patrimoine canadien en mettant à profit la force du Canada en tant que société diversifiée et inclusive. L'objectif du programme consiste à bâtir une société intégrée et cohésive au plan social en établissant des liens afin de promouvoir la compréhension interculturelle; en faisant la promotion de l'égalité des chances pour les personnes de toutes les origines; et en faisant la promotion de la citoyenneté, de l'engagement civique et d'une démocratie saine. Le programme compte trois volets de financement : Événements, Projets et Renforcement des capacités communautaires. Il comprend aussi deux initiatives distinctes, le Soutien communautaire pour les jeunes Canadiens noirs et l'Initiative jeunesse Paul Yuzyk pour le multiculturalisme.



Pratiques prometteuses

Les pratiques prometteuses présentées ci-dessous sont des façons novatrices pour les municipalités d'accueillir les immigrants et les réfugiés et de les aider à s'intégrer dans leur nouvelle communauté au Canada. Des municipalités partout au Canada adoptent de telles pratiques, qui sont organisées selon les catégories utilisées dans le rapport du Forum économique mondial intitulé Migration and Its Impact on Cities (*Migration et son impact sur les villes*), publié en 2017.

Les pratiques prometteuses présentées dans la présente section ont été fournies ou adaptées à partir des multiples exemples fournis par les membres de la Coalition des municipalités inclusives. Les sites Web des membres ou de partenaires ont permis de fournir d'autres exemples de pratiques et de programmes prometteurs financés par le gouvernement ou exécutés par des fournisseurs de services locaux au Canada.



Éducation, formation et emploi

Plusieurs villes au Canada ont des centres d'emploi qui aident les immigrants à s'intégrer à la population active en leur permettant de développer leurs habiletés, d'obtenir de la formation et du soutien pour se chercher un emploi et d'approfondir leurs compétences culturelles et linguistiques. Les programmes de mentorat et de réseautage qui établissent des liens entre les nouveaux arrivants et leurs pairs en milieu de travail sont également courants. Les villes offrent de la formation sur la diversité aux intervenants de première ligne, aux policiers et aux fournisseurs de services communautaires afin d'optimiser la qualité et la disponibilité des services d'intégration pour les nouveaux arrivants et les réfugiés. Comme l'accès à l'éducation et aux occasions de formation peut être limité pour certaines municipalités, en particulier les municipalités rurales et de plus petite taille et celles qui sont éloignées des grands centres urbains, on peut recourir notamment à des webinaires et à des formations en ligne.

Emploi et développement des compétences

- La **Ville de Montréal** offre un programme de stages qui aide les nouveaux arrivants à s'intégrer à la population active de la ville grâce à de la formation en milieu de travail, à du mentorat et à de l'encadrement. Comptant plus de 25 000 employés, la Ville reconnaît que « l'expérience canadienne » est un obstacle qui empêche plusieurs personnes intelligentes et talentueuses de participer pleinement au marché du travail local. Pour aider les nouveaux arrivants et les récents diplômés à surmonter cet obstacle, la Ville a lancé le programme Parrainage professionnel.
- Les forums de l'emploi de la **Ville de Calgary** permettent à des gestionnaires qui embauchent de rencontrer directement des immigrants qui se cherchent un emploi. L'initiative favorise l'emploi chez les nouveaux arrivants à Calgary tout en les renseignant sur les carrières offertes à la Ville de Calgary. Les forums de l'emploi représentent un « guichet unique » pour les nouveaux professionnels canadiens qui sont intéressés par une carrière à la Ville.
- La **Ville de Québec** offre un programme de stages pour nouveaux arrivants qui cherchent une première expérience de travail reconnue dans un domaine lié à leur formation.

Entrepreneuriat et incubation de petites entreprises

- En 2017, la **Ville de Toronto** a mis en œuvre une [Politique d'approvisionnement social](#) qui vise à se doter d'une capacité d'approvisionnement de 2,6 milliards de dollars afin de remédier à des désavantages et des obstacles économiques pour les fournisseurs autochtones ou les groupes qui désirent être traités équitablement (p. ex., les femmes, les minorités racialisées, les nouveaux arrivants, les anciens combattants et les personnes handicapées). Elle leur fournit un traitement équitable pour faire des affaires avec la Ville. D'ici 2021, la Ville espère qu'un tiers de ses contrats évalués à plus de cinq millions de dollars canadiens prévoient une composante de perfectionnement de l'effectif qui comprend l'embauche et la formation de travailleurs appartenant à des groupes désirant jouir d'un traitement équitable.

Formation linguistique pour les nouveaux arrivants

- Un syndicat du secteur de la construction au Canada offre à des nouveaux membres, notamment les réfugiés de langue arabe, une formation linguistique et une certification dans leur langue maternelle. La [section 506](#) de l'Union internationale des journaliers d'Amérique du Nord (UIJAN) de **Richmond Hill** reconnaît que l'inclusion ne signifie pas traiter tout le monde de la même façon. Elle signifie plutôt offrir différents appuis à ses membres afin qu'ils aient un accès égal à la formation et à l'emploi. Par exemple, offrir une formation en matière de sécurité dans la langue maternelle permet de s'assurer que les membres sont prêts à la suivre, à obtenir une nouvelle certification ou à se soumettre à des examens rigoureux imposés par la province. Améliorer les compétences en anglais demeure essentiel pour obtenir des emplois dans d'autres secteurs ou auprès d'autres employeurs, mais les membres progressent à leur propre rythme.

Formation pour le personnel des administrations municipales

- Tous les membres du personnel de la **Ville de Red Deer** doivent suivre une formation obligatoire intitulée « Introduction à la diversité et à l'inclusion ». Le spécialiste en diversité et inclusion de la Ville offre aussi des formations optionnelles sur différents sujets, notamment « les nouveaux arrivants et le multiculturalisme en milieu de travail » et ainsi que la « diversité religieuse en milieu de travail ».
- La **Ville de Medicine Hat** travaille en partenariat avec des organismes interculturels pour mettre au point et offrir aux organisations et au public une formation interculturelle sur l'inclusion et la diversité. La Ville travaille avec Saamis Immigration Services pour offrir une formation visant à dissiper les mythes entourant le processus d'attribution du statut de réfugiés. La Ville a également collaboré avec des partenaires communautaires pour organiser une séance d'information et une discussion à la bibliothèque publique ainsi que des présentations pour des enseignants travaillant avec des réfugiés d'âge scolaire et pour des employés de la municipalité et des services de santé ainsi que d'autres professionnels locaux.
- À **Wood Buffalo**, tous les membres du personnel de la municipalité doivent suivre une formation sur un milieu de travail respectueux qui contribue au développement et au maintien d'un milieu de travail exempt de racisme, de discrimination et de harcèlement et qui favorise le respect, l'inclusion et l'appréciation de la diversité. La formation fournit des renseignements importants au sujet des droits et des responsabilités de tous les employés de la municipalité et présente aux nouveaux membres du personnel la culture d'inclusion et d'égalité du milieu de travail.



Éducation, formation et emploi (suite)

- La **Ville d'Ottawa** offre plusieurs opportunités de formation. La formation « Milieu de travail respectueux » porte sur : les lois fédérales et provinciales qui s'appliquent aux droits de la personne en milieu de travail; les politiques de la Ville sur le harcèlement et la violence en milieu de travail; et les choix que nous faisons lorsque nous sommes victime ou témoin d'un comportement irrespectueux. La formation « Leadership d'une main-d'œuvre diversifiée » est conçue pour permettre aux gestionnaires et aux superviseurs de comprendre leur rôle par rapport à la gestion d'une main-d'œuvre diversifiée. La formation « Perspective d'équité et d'inclusion » se fonde sur un manuel visant à aider les employés à comprendre la diversité dans la communauté et en milieu de travail et à utiliser consciemment ces connaissances dans tous les aspects de leur travail. La formation « Intact pour les équipes » s'attaque aux enjeux ou à des secteurs d'intérêt identifiés au sein d'une direction générale, d'un département ou d'une équipe.

Réseautage et programmes de mentorat

La plupart des nouveaux arrivants hautement qualifiés sont confrontés à la même difficulté lorsqu'ils se cherchent du travail, soit un manque de liens et de réseaux à l'échelle locale.

- Le programme [Partnership's Connector d'Halifax](#) facilite les occasions de réseautage qui permettent aux leaders communautaires, aux chefs d'entreprise et aux dirigeants gouvernementaux d'établir des liens avec de nouveaux arrivants compétents et de les aider à bâtir leurs réseaux professionnels.
- La **Ville de Stratford** (Île-du-Prince-Édouard) continue d'entretenir une relation solide avec la chambre de commerce de la région du Grand Charlottetown et demeure un promoteur de son [PEI Connectors Program](#), qui vise à aider les entrepreneurs immigrants à mettre sur pied des entreprises à l'Île-du-Prince-Édouard. Des services de soutien individuels sont offerts aux clients dans le cadre de l'élaboration et de l'exécution de leurs plans d'affaires. Des ateliers et des séances d'information sont offerts afin de familiariser les clients avec l'environnement commercial local

et fournir des renseignements sur les services et programmes de soutien pour les propriétaires d'entreprise. Les « connecteurs » bénévoles sont des dirigeants d'entreprise et communautaires établis qui font don de leur temps afin d'aider les entrepreneurs immigrants à prendre connaissance de l'environnement commercial local et à s'intégrer à la communauté d'affaires de l'Île.

- La **Ville de Toronto** a collaboré avec le Toronto Region Immigrant Employment Council (TRIEC) afin d'offrir un [programme de partenariat en mentorat](#) aux nouveaux arrivants qui veulent intégrer le marché du travail. Le partenariat permet aux immigrants compétents de nouer des liens avec des professionnels reconnus, dans des relations de mentorat liées à leurs fonctions. Les mentors fournissent aux nouveaux arrivants une orientation et des compétences pour accroître leur compétitivité sur le marché du travail.
- En 2011, la **Ville de Vancouver** a uni ses forces avec l'Immigrant Employment Council of British Columbia (IEC-BC) et bon nombre de fournisseurs de services, notamment les organisations Immigrant Services Society of BC, S.U.C.C.E.S.S. (United Chinese Community Enrichment Services Society) et MOSAIC, pour piloter le programme [MentorConnect](#). Le programme s'avère une stratégie gagnante qui permet au personnel de la Ville de partager ses connaissances, son expertise et ses réseaux professionnels, et qui a attribué plus de 200 mentors à de nouveaux immigrants professionnels. Le programme a donné l'occasion à la Ville de faire la démonstration de son leadership et d'avancer ses valeurs d'habitabilité et de diversité, et de bâtir un effectif plus confiant et compétent sur le plan culturel, qui est mieux apte à servir une communauté diversifiée. L'IEC-BC a décerné deux fois à la Ville de Vancouver des prix de reconnaissance parce qu'elle est un employeur novateur et un chef de file par rapport à l'emploi des immigrants en Colombie-Britannique.



Intégration et cohésion sociale

Les villes ont le mandat d'améliorer les conditions générales des nouveaux arrivants et de la société d'accueil. L'intégration des immigrants peut s'illustrer par une métaphore d'une rue à double sens où il y a une adaptation mutuelle de la part de l'immigrant et de la communauté d'accueil. Éliminer les écarts liés à la participation sociale et veiller à offrir un accès équitable aux services sont essentiels à l'intégration. Le développement de compétences interculturelles des organisations est une condition *sine qua non* d'une intégration réussie.

- La **Ville de Gatineau** collabore avec le Centre d'apprentissage interculturel afin d'offrir à son personnel des occasions de perfectionnement professionnel pour améliorer l'efficacité interculturelle. Parmi les services, on compte une formation en ligne et un cours avant le départ pour accroître l'efficacité des gens qui vivront et travailleront dans un contexte culturel différent du leur. Le cours d'orientation au Canada a été conçu à l'intention des travailleurs, des stagiaires et des étudiants internationaux qui viennent au Canada à court ou à long terme pour des affectations ou des études.
- Le Programme Montréal Interculturel fait la promotion du développement de relations interculturelles harmonieuses entre les résidents afin de combattre la discrimination et le racisme. Il s'attache à améliorer la compréhension et les communications entre divers groupes culturels et à mieux faire comprendre la diversité culturelle aux Montréalais. Le programme offre un soutien financier aux projets qui luttent contre l'exclusion, la discrimination et le racisme, et encourage le dialogue interculturel. Il vise également à tenir compte d'une plus grande diversité ethnoculturelle dans les services offerts en proposant des programmes de formation interculturels aux employés de la ville et aux secteurs corporatifs.
- La **Ville de Sherbrooke** a adopté un Plan d'action en immigration qui vise à appuyer le travail des intervenants de première ligne lorsqu'ils s'attaquent aux défis de l'intégration, et à fournir aux nouveaux arrivants des stratégies pour les aider à s'établir de manière harmonieuse et durable dans la communauté. Le plan prévoit cinq domaines d'action et 13 objectifs précis.
- La politique d'accueil des nouveaux arrivants de la **MRC de La Vallée-de-l'Or** a pour objectifs : d'offrir aux acteurs concernés un soutien, des outils adaptés et des pistes d'action, en vue de favoriser l'accueil, l'intégration et la rétention des nouveaux arrivants; et de mobiliser la collectivité autour d'une stratégie d'action concertée au sujet de tous les enjeux en lien avec les nouveaux arrivants. Elle s'adresse aux citoyens, institutions, organismes, employeurs et élus de la MRC de La Vallée-de-l'Or, en plus des municipalités voisines.
- L'accès aux services peut être un défi pour les familles immigrantes, notamment en ce qui concerne les camps de jour durant la période estivale. La **Ville de Québec** soutient près de trente organisations qui offrent des activités estivales à des enfants de 5 à 12 ans dans une cinquantaine de parcs du territoire. Afin de faciliter l'intégration de tous les jeunes à ces activités, la Ville soutient la réalisation d'activités de sensibilisation à la diversité culturelle et un programme de formation aux moniteurs chargés de l'animation et de l'encadrement des activités. Ces initiatives visent à prévenir le racisme et la discrimination, à encourager la participation des enfants immigrants aux camps et à sensibiliser tous les participants à la diversité culturelle, leur permettant ainsi d'avoir une expérience positive des loisirs et du vivre-ensemble. La participation de jeunes immigrants aux camps favorise également leur apprentissage du français, leur compréhension de la culture québécoise et leur transition dans le système scolaire.



Votre ville est-elle inclusive? Outils pour mesurer l'inclusion et l'intégration

- Les [Indicateurs de l'intégration au Canada \(IIC\)](#) de l'[Association d'études canadiennes](#) visent à évaluer l'intégration des immigrants dans les provinces canadiennes et les régions métropolitaines de recensement. Les IIC comblent des lacunes actuelles en matière de connaissances en fournissant une mesure composite d'évaluation de la performance relative des immigrants par rapport à leur société d'accueil en fonction de quatre grandes dimensions de l'intégration : économique, sociale, participation civique et démocratique et santé.
- L'[outil de diagnostic City of Migration \(MyCOM\)](#) du projet Bâtir des villes inclusives mis sur pied par [Cities of Migration](#) est conçu pour aider à évaluer la qualité de l'inclusion dans une ville : au travail, à l'école, le jour d'une élection, en lien avec le domaine de la santé et lors d'une nouvelle arrivée. L'outil MyCOM peut être utilisé pour dresser un profil des forces et des faiblesses d'une ville selon les dix dimensions de l'inclusion.
- L'[Alberta Urban Municipalities Association](#) (AUMA) offre un [outil de mesure de l'inclusion](#) qui permet d'établir une référence pour déterminer le niveau d'inclusivité d'une municipalité dans divers secteurs, notamment le leadership, l'engagement des employés, les services sociaux, les infrastructures, le développement économique, etc. Par des évaluations périodiques, l'outil aide les municipalités à suivre et à mesurer leurs progrès afin d'atteindre une culture d'inclusion. L'outil propose aussi des stratégies pour les soutenir dans ce processus.
- [Strengthening Diversity In Your Organization: A Self-Assessment Tool](#), un outil produit par la [municipalité régionale de York](#), a pour but d'aider tous les types d'organismes — privés, publics et bénévoles — à mieux répondre aux besoins des communautés diversifiées. À l'aide d'une série de questions d'autoévaluation, l'outil contribue à cerner d'éventuels obstacles à la prestation de services. Il renforce, en outre, les pratiques exemplaires servant à élaborer et à mettre en œuvre des politiques, des services et des programmes inclusifs.



Outils pour les nouveaux arrivants : repérer les fournisseurs de services

- Le [Portail de réfugiés](#) de [Cities of Migration](#) propose des solutions locales qui aident les réfugiés à s'établir et à s'épanouir dans des communautés urbaines ouvertes et résilientes. Les bonnes pratiques de la collection Vivre ensemble mettent en lumière des efforts visant à réunir dans certains espaces et endroits les nouveaux arrivants et les communautés d'accueil et à favoriser la formation d'une identité commune et d'un sentiment d'appartenance. La collection Leadership municipal présente de bonnes idées que peuvent adopter les gouvernements locaux pour accélérer l'intégration et bâtir des communautés plus inclusives, qu'il s'agisse des services de base comme le logement, l'éducation et les services d'urgence ou des services relatifs à l'emploi, aux sports et aux loisirs, au développement économique, etc.
- Le ministère [Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada](#) du [gouvernement du Canada](#) met à la disposition des nouveaux arrivants un site Web et un moteur de recherche afin de leur permettre de dénicher des services d'intégration gratuits dans l'ensemble du Canada. Les utilisateurs peuvent, entre autres, chercher un emploi, se soumettre à une évaluation linguistique et s'inscrire à des cours de langue, trouver un logement et obtenir des renseignements au sujet des services communautaires.
- Les [bibliothèques de la Colombie-Britannique](#) travaillent en partenariat avec des fournisseurs de services aux immigrants pour développer, offrir et promouvoir des services et des ressources qui appuient l'établissement et l'intégration des immigrants dans des communautés de la province. L'outil en ligne [NewToBC - The Library Link for Newcomers](#) permet aux utilisateurs de trouver des fournisseurs de services destinés aux immigrants dans leur région.



Sécurité et protection

Accueillir des nouveaux arrivants ne fait pas augmenter le taux de criminalité au Canada. Selon certains chercheurs, l'accueil de nouveaux arrivants peut en réalité réduire le taux de criminalité violente.⁴⁷ Les réfugiés et d'autres personnes qui désirent obtenir la protection du Canada ne constituent pas des menaces à la sécurité, ils cherchent simplement à être en sécurité au Canada et à se protéger contre les menaces à leur propre vie.⁴⁸ Cela dit, il est important de développer et de maintenir des relations avec les autorités policières afin de bâtir la confiance, d'assurer une présence policière au sein de la communauté, etc.

- Le Comité sur les crimes haineux de l'Alberta est formé de volontaires de divers secteurs gouvernementaux, policiers et communautaires qui donnent de leur temps et de leur expertise pour la recherche sur les crimes haineux en **Alberta** et la sensibilisation à ces enjeux. Le Comité sur la stratégie provinciale relative aux incidents et aux crimes motivés par la haine a été créé en 2002 afin d'élaborer un cadre provincial qui encourage et soutient l'adoption d'une approche collaborative et intégrée pour la prévention des activités motivées par la haine et les partis pris en Alberta, l'application de la loi et les interventions. Le site Web StopHateAB.ca a été conçu pour que les Albertains puissent consigner les incidents haineux et contribuer à une surveillance des incidents par communauté.
- La Prévention des crimes de la **Ville de Grande Prairie (Alberta)** offre depuis 2014 l'Académie d'intégration culturelle. Il s'agit d'une initiative mise sur pied par des bénévoles pour prévenir les crimes dans la ville. Elle a pour but d'accroître l'intégration des jeunes et des familles qui viennent d'arriver en leur proposant des occasions d'apprentissage, de sensibilisation et de soutien. Les gens qui prennent part à l'Académie apprennent comment interagir avec des policiers, élever des enfants dans un nouveau pays et composer avec le choc culturel. Ils sont également jumelés avec des familles bénévoles qui agissent à titre de mentors pour les aider dans leur processus d'intégration.
- La politique Accès aux services de la ville sans crainte de la **Ville de Vancouver** se penche sur de grandes préoccupations qui touchent les personnes sans statut d'immigration ou ayant un statut incertain et qui vivent dans la ville. Les résidents de Vancouver qui vivent une telle situation peuvent accéder aux services de la Ville sans craindre que celle-ci ne leur demande de l'information concernant leur statut d'immigration et ne fournisse ces renseignements à d'autres institutions publiques ou ordres de gouvernement, à moins que ce ne soit exigé par la loi. La Section de la diversité et des relations autochtones (SDRA) du **Service de police de Vancouver (SPV)** travaille avec des collectivités particulières qui éprouvent des problèmes importants en matière de sécurité publique. La SDRA fait la promotion de la sécurité communautaire par le truchement de la diversité dans le recrutement, d'une formation sur la compétence culturelle et de l'établissement de relations avec différentes collectivités. Les membres du SDRA rencontrent régulièrement des représentants communautaires afin d'élaborer des programmes et de renforcer la sécurité communautaire, et de participer à des forums, à des ateliers et à des rassemblements communautaires. Le SPV publie également un bulletin d'information interne mensuel sur la diversité destiné à l'ensemble du personnel qui porte sur les événements, qui éduque sur la diversité et qui en fait la promotion au sein du SPV.



Sécurité et protection (suite)

- L'Équipe de la diversité des ressources du Service de police de Calgary prend une part active au sein des collectivités diversifiées de Calgary. Les connaissances spécialisées de l'équipe des cultures diversifiées de Calgary peuvent aider à mener à bon terme la résolution d'enquêtes ou de tout autre incident. Les membres de l'équipe apportent leur aide dans le cadre des enquêtes ou des incidents lorsque des connaissances particulières des populations diverses peuvent être utiles. Cela comprend les crimes ou les incidents haineux. L'équipe offre également une variété de programmes et de présentations au sein de la collectivité. Par exemple, l'atelier « You and the Law » (*Vous et la loi*) aide les nouveaux immigrants à comprendre le système juridique canadien, le fonctionnement des services de police et les droits dont ils jouissent en qualité de résidents du Canada. L'atelier est animé par des policiers spécialement formés et a été conçu à l'aide de la contribution d'immigrants et de plusieurs organismes de soutien.
- Le Centre de prévention de la radicalisation menant à la violence a été créé en 2015 par la **Ville de Montréal** avec l'appui du gouvernement du Québec. Visant à prévenir la radicalisation menant à la violence et à offrir du soutien aux personnes touchées par ce phénomène, le CPRMV offre des formations aux municipalités intéressées et à leurs partenaires (autorités policières, intervenants de première ligne, etc.).



Santé

Les immigrants au Canada arrivent en meilleure santé que le Canadien moyen, mais leur état de santé a tendance à se détériorer au fil du temps.⁴⁹ L'état de santé des réfugiés est moins bon à leur arrivée que celui d'autres immigrants et des Canadiens nés au pays.⁵⁰ C'est en partie en raison des difficultés liées à l'accès aux soins de santé.⁵¹ Accéder au système de soins de santé au Canada représente une partie importante du processus d'établissement. Le Comité des droits économiques, sociaux et culturels des Nations Unies décrit l'accessibilité aux soins de santé en fonction de quatre dimensions : la non-discrimination, l'accessibilité physique, l'accessibilité économique et l'accessibilité de l'information. Il faut également tenir compte de l'importance de la santé mentale et des défis particuliers qui y sont associés (stigmatisation, compréhension culturelle de la santé mentale, manque de ressources adaptées sur le plan culturel, faibles connaissances, etc.).

- La **Ville d'Ottawa** et le Partenariat local pour l'immigration d'Ottawa ont collaboré pour mettre sur pied le Projet d'apprentissage linguistique pour la santé qui fournit des ressources pour l'enseignement de l'anglais comme langue seconde et l'apprentissage linguistique des nouveaux arrivants.⁵² Les enseignants sont encouragés à discuter des sujets prioritaires en santé avec des apprenants adultes, leur proposant des activités amusantes et interactives tout en utilisant de l'information fiable. Conçue et examinée par une équipe d'employés de Santé publique Ottawa et du Conseil scolaire du district d'Ottawa-Carleton, cette série porte sur trois thèmes en santé (activité physique, santé dentaire et santé mentale).
- La coopérative Multicultural Health Brokers (MCHB) à **Edmonton** tente d'améliorer la santé et le bien-être des familles et d'encourager leurs efforts pour renforcer la communauté afin qu'ils puissent s'épanouir et contribuer activement à la société. La MCHB offre des programmes novateurs qui aident à mieux servir les familles des communautés d'Edmonton.

- Un programme de stages à l'Hôpital St. Michael's de **Toronto** aide le personnel de l'hôpital à évaluer les immigrants compétents qui désirent obtenir un emploi. Depuis 2004, l'Hôpital St. Michael's travaille avec Career Edge dans le cadre du [programme de stages rémunérés Career Bridge](#) à l'intention des professionnels formés à l'étranger. Le programme structuré comprend du mentorat et de l'encadrement et constitue un moyen attrayant de miser sur des personnes compétentes issues de diverses origines dans une ville où près de 50 % de la population est née à l'extérieur du Canada, accordant ainsi la priorité au talent mondial.



Outil pour mesurer l'état de santé des immigrants

- L'[Enquête canadienne sur les mesures de la santé \(ECMS\)](#) est un outil unique pour la recherche sur la santé des immigrants qui fournit des indicateurs visant à mesurer directement la santé physique et qui comblent des lacunes dans les données actuelles. L'ECMS recueille de l'information relative à la nutrition, au tabagisme, à la consommation d'alcool, aux antécédents médicaux, à l'état de santé actuel, aux comportements sexuels, au mode de vie et à l'activité physique, aux caractéristiques environnementales et de logement, ainsi qu'à des variables démographiques et socioéconomiques. L'enquête recueille également des renseignements qui contribuent à améliorer les programmes et les services de santé au Canada.



Transport

Le transport représente un besoin immédiat pour les nouveaux arrivants et les réfugiés, qui sont deux fois plus susceptibles que les travailleurs nés au Canada de se déplacer en utilisant le transport en commun.⁵³ Bien que le transport en commun soit reconnu comme un besoin immédiat, offrir un accès gratuit aux loisirs est également nécessaire pour faciliter l'intégration sociale une fois que les besoins immédiats liés à l'établissement sont comblés.

- Chaque année, le [programme de l'immigration et de la diversité culturelle](#) de la **Ville de Gatineau** offre un tour de ville en autobus pour faire découvrir aux participants différents lieux de la ville. Le tour prévoit plusieurs arrêts dans différents secteurs et services pertinents, nécessaires à l'intégration des nouveaux citoyens (bureaux municipaux, installations sportives, poste de police, bureau de transport régional, bibliothèques, etc.)
- [Bienvenue à Halifax](#) est une initiative de la **Municipalité régionale d'Halifax** qui vise à faciliter l'intégration sociale et économique des réfugiés en leur donnant gratuitement accès au transport en commun et à plusieurs programmes de loisirs durant la première année de leur établissement. L'initiative a été développée en consultation avec des partenaires locaux et provinciaux.
- La **Ville de Guelph** a mis sur pied le [programme Bienvenue à Guelph](#) afin de faciliter l'établissement des réfugiés dans la ville. Le programme comprend une carte Bienvenue à Guelph qui donne un accès temporaire gratuit au transport en commun, à des musées, à certaines piscines et patinoires publiques, etc.



Logement et services publics

L'accès à un logement sécuritaire, abordable et de qualité devrait être considéré comme un droit humain. Les immigrants et les réfugiés se heurtent à plusieurs difficultés liées à l'accès à un logement adéquat, qui sont semblables à celles auxquelles sont confrontés les Canadiens à faible revenu.⁵⁴ Ils font face à un « double fardeau » parce que non seulement ils dépensent beaucoup plus pour leur logement que les personnes nées au Canada, mais ils touchent en moyenne un revenu beaucoup plus faible.⁵⁵

- Le [Saskatoon Housing Initiatives Partnership \(SHIP\)](#) vise à offrir des logements sécuritaires, permanents, abordables et appropriés aux résidents de **Saskatoon** depuis 1999. SHIP travaille en vue de fournir un logement à tous les résidents, en reconnaissant les difficultés auxquelles sont confrontés les immigrants et les nouveaux arrivants à Saskatoon, qui sont souvent les personnes ayant le plus besoin de logements abordables.
- Le [Comité d'action pour le logement social du conseil de la Ville de Lethbridge](#) est un organisme communautaire voué à mettre fin à l'itinérance grâce à une approche qui mise d'abord sur le logement, la prévention de l'itinérance et les services de soutien pour enrayer l'itinérance à Lethbridge. L'organisme est issu d'un partenariat sain et axé sur la collaboration entre la Ville et des leaders communautaires et des organisations. Il comprend divers partenaires et fait partie intégrante du plan provincial décennal pour mettre fin à l'itinérance.

Ressources concernant le logement



Le site Web de la Société canadienne d'hypothèques et de logement (SCHL) fournit, en plusieurs langues, de [l'information à l'intention des nouveaux arrivants au Canada](#) sur la location et l'achat d'un logement, la planification et la gestion d'un prêt hypothécaire, etc.



[Homeless Hub](#), de l'Observatoire canadien sur l'itinérance, représente un partenariat non partisan axé sur la recherche et les politiques entre des universitaires, des décideurs, des fournisseurs de services et des personnes ayant fait l'expérience de

l'itinérance. Il offre une collection de plus de 30 000 ressources sur l'itinérance. Il a également publié le document [Housing First in Canada: Supporting Communities to End Homelessness](#) afin d'aider les communautés à adopter une approche axée d'abord sur le logement, c'est-à-dire une approche qui met l'accent sur le rétablissement afin de mettre un terme à l'itinérance et qui vise principalement à installer rapidement les personnes sans abri dans des logements indépendants et permanents et à leur offrir des moyens de soutien et des services supplémentaires, au besoin.



Trousses pour développer des initiatives visant à favoriser des communautés accueillantes et inclusives

- Le [Guide pratique à l'intention des municipalités](#) de la Coalition des municipalités inclusives a été conçu pour aider les municipalités à toutes les étapes de leur participation à la Coalition, que ce soit lorsqu'elles envisagent d'en devenir membres, élaborent un plan d'action ou souhaitent mesurer leurs résultats. Le document propose des renseignements pratiques, des outils utiles, des pratiques prometteuses et des ressources variées.
- La [Trousse pour des communautés accueillantes et inclusives](#) de l'Alberta Urban Municipalities Association (AUMA) aborde les étapes suivantes : reconnaître le problème, bâtir l'engagement, concevoir une vision et un plan stratégique, identifier les mesures à prendre et les responsabilités quant à leur mise en œuvre et célébrer les réalisations.
- Le livret sur la diversité [Créer des communautés inclusives](#) de la Ville de Calgary propose des conseils et des ressources pour les groupes communautaires qui désirent faire participer les néo-Canadiens et les personnes handicapées à la vie municipale. Le livret vise à dissiper des mythes courants au sujet des nouveaux arrivants au Canada, offre des outils pour mesurer l'inclusion dans une ville, et propose des mesures pour rendre les villes plus inclusives.
- Dans le contexte de l'arrivée des réfugiés syriens au Canada, le document [Des collectivités accueillantes – Une trousse pour les gouvernements municipaux](#), élaboré par la Fédération canadienne des municipalités (FCM), s'appuie sur des leçons apprises de plus de 300 municipalités qui ont accueilli des nouveaux arrivants. Il reconnaît la valeur culturelle, sociale et économique des nouveaux arrivants pour leurs communautés et le rôle essentiel que jouent les gouvernements locaux pour aider les nouveaux arrivants à s'établir au Canada en leur offrant, par exemple, des logements adéquats, du transport en commun accessible, des emplois, du soutien et des services linguistiques et culturels pour les aider à réussir.

- Élaboré en partenariat avec l'Initiative : une ville pour toutes les femmes, la Ville d'Ottawa et Condition féminine Canada, le [Guide de l'Optique d'équité et d'inclusion](#) est un outil important pour appuyer le travail du personnel, de la direction et du conseil de la Ville afin de favoriser l'équité et l'inclusion. Le guide est assorti d'une formation interactive à l'intention du personnel.
- La trousse [Building and Sustaining Community Collaborations for Refugee Welcome: A Community Engagement Toolkit](#) a été créée par Welcoming America (États-Unis) pour aider les organisations et les groupes communautaires à cerner leurs forces et à envisager de nouvelles stratégies et tactiques particulières pour élargir et approfondir leurs collaborations afin de favoriser des communautés accueillantes.



Exemples de guides d'accueil pour les nouveaux arrivants et les réfugiés

Québec, une ville pour moi Ville de Québec (2016)

Ce guide pratique comprend plusieurs fiches d'information pour les nouveaux arrivants et regroupe les partenaires des milieux de la santé, de l'éducation, de l'emploi et communautaire ainsi que d'autres intervenants autour d'une série d'actions communes : information adaptée au sujet des services, soutien pour les immigrants pendant leur intégration et coordination du programme d'intégration commune.

Découvrir et vivre Montréal - Guide d'accueil à l'intention des personnes nouvelles arrivées à Montréal Ville de Montréal (2016)

Ce document est publié par le Service de la diversité sociale et des sports de la Ville de Montréal avec la participation du Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion.

Guide des nouveaux arrivants

Immigration Grand Moncton (Ville de Moncton, Ville de Dieppe, Ville de Riverview)

Le guide offre des renseignements utiles aux nouveaux arrivants en ce qui concerne les services, le logement, les communications, l'emploi, le transport, la santé, la sécurité, l'éducation, les lois, les parcs et installations sportives, les services d'aide et de soutien communautaires, etc.

Newcomers Guide to Edmonton

Ville d'Edmonton (2018)

Le guide à l'intention des nouveaux arrivants à Edmonton comporte 63 pages de renseignements essentiels visant à aider les nouveaux résidents à s'établir dans la ville. Le guide a été produit grâce aux idées et aux suggestions de plusieurs personnes qui utilisent le document, dont des nouveaux arrivants, des travailleurs desservant les nouveaux arrivants, les enseignants d'anglais et les intermédiaires culturels.

Newcomers Guide to Calgary

Ville de Calgary (2018)

Le guide à l'intention des nouveaux arrivants à Calgary fournit aux nouveaux résidents des renseignements importants dans un format facile à télécharger et à imprimer. Il comprend une carte de tous les fournisseurs de services aux immigrants au centre-ville de Calgary, de l'information sur le transport en commun et des numéros de téléphone importants.

New Resident Guide

Ville de Cochrane (2017)

Le guide offre de l'information pouvant intéresser les nouveaux arrivants concernant divers secteurs, dont les services, les écoles, les loisirs et les sports, le transport, la santé, la sécurité, etc.

Growing Roots: A Newcomer's Guide to Vancouver

Ville de Vancouver (2014)

« *Établir des racines : un guide à l'intention des nouveaux arrivants à Vancouver* » est une invitation à la participation et à l'engagement civique des nouveaux arrivants à Vancouver. Ce guide numérique fournit de l'information sur un vaste éventail de services, des occasions de bénévolat et des ressources importantes dans la communauté. De nouveaux arrivants et des résidents de longue date racontent comment ces ressources communautaires ont facilité le processus d'établissement et les ont aidés à se sentir davantage chez eux dans leur ville d'adoption.

Online Guide for Newcomers to Canada

PEI Association for Newcomers to Canada (2018)

Conçu à l'intention des nouveaux immigrants de l'Île-du-Prince-Édouard ainsi que des institutions et des municipalités qui leur offrent des services, le Guide en ligne pour les nouveaux arrivants au Canada de l'Île-du-Prince-Édouard fournit des renseignements au sujet des premières étapes après l'arrivée, des documents canadiens essentiels et de la façon de les obtenir, ainsi que des aspects fondamentaux du quotidien au Canada et sur l'île. Le guide vise à aider les nouveaux arrivants à s'établir plus rapidement et facilement afin qu'ils puissent profiter de leur nouveau milieu et participer pleinement à la société.

B.C. Newcomers' Guide – Provincial

WelcomeBC (2018)

Le guide fournit aux immigrants récents et à leurs familles les renseignements dont ils ont besoin pour s'établir rapidement et facilement en Colombie-Britannique. Il comprend de l'information sur ce qui suit : trouver un logement, des services linguistiques et des ressources pour faciliter l'établissement; utiliser le transport en commun; inscrire les enfants à l'école; ouvrir un compte bancaire; présenter une demande pour une carte donnant accès aux services de la Colombie-Britannique; trouver des services médicaux; et obtenir de l'aide pour les personnes ayant besoin de soutien supplémentaire.



Rapports, publications et outils pour les municipalités

Refugees and the City: The 21st Century Front Line⁵⁶

*Centre for International Governance Innovation
(2018)*

Ce rapport de recherche évalue les caractéristiques de la crise des déplacements urbains et cerne les défis et les possibilités auxquels font face les villes à un moment où 60 % de tous les réfugiés et 80 % des personnes déplacées à l'intérieur de leur pays vivent en milieu urbain. Il remet en question les mythes associés au « fardeau des réfugiés » dans les villes, en formulant des recommandations préliminaires pour accroître la coopération internationale, nationale et municipale.

Working Together for Local Integration of Migrants and Refugees⁵⁷

Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), 2018

Ce rapport décrit les éléments essentiels à l'élaboration d'une approche en fonction des lieux visant à favoriser l'intégration grâce à une concertation des divers ordres de gouvernement ainsi qu'entre les intervenants de l'État et non étatiques. Il présente également une liste de vérification en 12 points pour favoriser une intégration plus efficace des migrants avec différents partenaires et intervenants.

Vers des villes inclusives et équitables⁵⁸

UNESCO et Commission canadienne pour l'UNESCO (2016)

Cette publication produite par la Commission canadienne pour l'UNESCO en collaboration avec la Coalition internationale des villes inclusives et durables présente cinq stratégies efficaces de la Coalition des municipalités inclusives (anciennement la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination) et formule des recommandations pour que les municipalités s'attaquent à des enjeux particuliers.

Good Ideas from Successful Cities: Municipal Leadership in Immigrant Integration (2012)⁵⁹ et Practice to Policy: Lessons from Local Leadership (2013)⁶⁰

Cities of Migration, Maytree Foundation

Cette série de rapports se penche sur plus de 80 politiques et pratiques municipales prometteuses dans l'ensemble du Canada et à l'échelle internationale qui favorisent un meilleur accueil et contribuent à la réussite des immigrants. Quel que soit le cadre juridique et juridictionnel, les villes dans le monde entier sont responsables de leurs citoyens et sont particulièrement bien positionnées pour partager de bonnes pratiques par l'entremise d'instruments de politique (égalité, inclusion, non-discrimination), en tant que fournisseurs de services, employeurs et gestionnaires de la diversité et en tant que moteurs de l'économie locale.

L'indexation de l'intégration, 2^e édition : une analyse des modèles nationaux et internationaux⁶¹ *Publication pour les Indicateurs de l'intégration au Canada, Institut canadien pour les identités et les migrations (2016)*

Cette publication analyse les modèles nationaux et internationaux de l'indexation de l'intégration et conclut qu'un indice multidimensionnel et reposant sur plusieurs méthodes est nécessaire pour recourir à une vaste gamme de données quantitatives combinées à des indicateurs qualitatifs afin de refléter le contexte et les principales conditions qui contribuent à l'intégration des immigrants.



Rapports, publications et outils pour les municipalités (suite)

Trousse d'information à l'intention des municipalités du Québec sur les enjeux de l'immigration et de la diversité ethnoculturelle⁶²
Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion du Québec

Cette trousse d'information vise à outiller les municipalités québécoises afin qu'elles puissent jouer un rôle de premier plan en matière de diversité ethnoculturelle. Le trousse a été conçue pour : informer les municipalités des enjeux liés à la diversité ethnoculturelle; guider les municipalités dans la prise en compte de la diversité ethnoculturelle dans leur processus de prise de décision en ce qui a trait à la gestion municipale et l'offre de services; partager l'expertise municipale en matière de diversité ethnoculturelle; appuyer les municipalités dans l'identification de moyens et d'outils accessibles pour la valorisation de la diversité ethnoculturelle.

Cities Welcoming Refugees and Migrants: Enhancing Effective Urban Governance in an Age of Migration⁶³
UNESCO, M. V. Vardinoyannis Foundation et Coalition européenne des villes contre le racisme (ECCAR) (2016)

Cette étude présente une carte internationale et une analyse des enjeux liés aux villes et à la migration qui concernent principalement l'Europe. Elle s'appuie sur une enquête menée auprès des villes membres de la Coalition européenne des villes contre le racisme (ECCAR), une recension des écrits et les perspectives de réseaux internationaux sur les villes et la migration. Elle présente en outre un programme de principes pour un cadre de gouvernance urbaine, des lignes directrices stratégiques et des mesures communes dans toutes les approches adoptées par les villes.



Études de cas

● Montréal

La ville de Montréal est une « ville responsable et engagée » déterminée à accueillir et à intégrer les nouveaux arrivants. Un tiers des Montréalais sont nés à l'étranger et Montréal est la ville d'adoption de personnes provenant de 120 pays différents, qui parlent près de 200 langues et dialectes distincts.^{64, 65}

Chaque année, la ville de Montréal accueille 35 000 nouveaux arrivants ayant obtenu le statut de résidents permanents et 68 000 personnes ayant un statut temporaire. Cela équivaut pratiquement à 280 nouveaux arrivants par jour. Le Québec a traité 24 980 demandes d'asile en 2017, ce qui représentait près de la moitié des demandes présentées dans l'ensemble du Canada en 2017 (49 775).⁶⁶

En 2016, la Ville de Montréal a créé le Bureau d'intégration des nouveaux arrivants à Montréal (BINAM) dont la mission est d'accélérer le processus d'intégration des nouveaux arrivants afin d'optimiser leur participation à la société montréalaise. Le BINAM encourage la mobilisation de partenaires pour l'accueil et l'intégration des nouveaux arrivants à Montréal. Il travaille avec des partenaires ministériels et communautaires pour remplir son mandat. Par le fait même, il veille à ce que les nouveaux arrivants reçoivent un accueil efficace et utile et que cette expérience soit couronnée de succès, à la fois pour les nouveaux arrivants et la société d'accueil.⁶⁷

« Montréal inclusive », le nouveau plan d'action de la Ville⁶⁸ pour l'intégration des nouveaux arrivants de 2018-2021, demande l'adoption des mesures suivantes :

- ✓ *Faire de Montréal une ville exemplaire en la rendant ouverte, sécuritaire et inclusive.*
- ✓ *Mettre au point une offre de services intégrés et accessibles pour les nouveaux arrivants.*
- ✓ *Améliorer l'accès aux intervenants dans le domaine des services d'emplois et à la société civile afin d'accroître les capacités d'accueil et d'inclusion.*
- ✓ *Accroître la participation des nouveaux immigrants à la vie économique et réduire les écarts en emploi par rapport aux résidents nés au Canada.*
- ✓ *Améliorer l'accès des nouveaux arrivants à des logements abordables et de qualité.*

Le BINAM a cerné **six régions prioritaires** à Montréal afin de développer des projets collaboratifs assortis de plans d'action coordonnés et d'activités d'intégration pour les nouveaux arrivants et les réfugiés. Une somme de 3,8 millions de dollars a été affectée au développement de six territoires d'inclusion prioritaires pour 2018-2021 :

- 1 Ahuntsic-Cartierville;
- 2 Côte-des-Neiges–Notre-Dame-de-Grâce;
- 3 Montréal-Nord;
- 4 Saint-Laurent/Pierrefonds-Roxboro;
- 5 Saint-Léonard/Anjou; et
- 6 Villeray–Saint-Michel–Parc-Extension.

Les mesures comprennent l'embauche de six conseillers en partenariats régionaux, l'identification des principaux intervenants et projets dans les communautés, des évaluations des besoins locaux, la proposition de projets de collaboration afin de répondre aux besoins locaux et le partage de pratiques exemplaires.

Montréal s'est dotée d'un cadre stratégique pour remédier aux enjeux liés à la migration et à l'intégration, ce qui comprend les grandes déclarations et politiques suivantes :

21 mars 1989	La Ville a officiellement adopté la <u>Déclaration de Montréal contre la discrimination raciale</u> .
21 mars 2002	Montréal proclame le 21 mars la « Journée internationale pour l'élimination de la discrimination raciale ».
22 mars 2004	Adoption de la <u>Déclaration de Montréal pour la diversité culturelle et l'inclusion</u> , qui remplace la Déclaration de Montréal contre la discrimination raciale. Dans la déclaration, la Ville s'engage à offrir des programmes d'accès à l'égalité en emploi, à mettre en action une politique de tolérance zéro en matière de racisme et à prendre des mesures relatives aux droits des individus.
20 juin 2005	La Ville a adopté la <u>Charte montréalaise des droits et responsabilités</u> , qui est entrée en vigueur le 1 ^{er} janvier 2006. Il s'agit de la première charte du genre en Amérique du Nord. Elle décrit les principes et les valeurs de la Ville, ainsi que les divers droits, responsabilités et engagements de la Ville en ce qui a trait à la démocratie, à la vie économique, sociale et culturelle, aux loisirs, à l'activité physique et aux sports, ainsi qu'à l'environnement et au développement durable.
31 octobre 2006	Montréal se joint à la Coalition des municipalités inclusives (anciennement la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination, ou CCMCRD).
10 et 11 juin 2015	Le <u>Sommet Vivre ensemble</u> , qui s'est tenu à Montréal, réunissait les maires de 23 grandes villes et métropoles dans le monde entier. La <u>Déclaration de Montréal sur le Vivre ensemble</u> a été adoptée et a créé l' <u>Observatoire international des maires sur le Vivre ensemble</u> , soit un réseau international de villes et une plateforme unique pour échanger des expériences, des connaissances et des pratiques novatrices liées à la cohésion sociale, à l'inclusion et à la sécurité.
21 septembre 2015	Adoption de la Déclaration de Montréal sur la crise migratoire syrienne (résolution CM 15 104).

Ressources pour les nouveaux arrivants et les réfugiés à Montréal

Le BINAM offre aux nouveaux arrivants et aux réfugiés de Montréal les ressources et les programmes novateurs suivants :



« Mobilisation-Diversité »

Le Ministère de l'Immigration, de la Diversité et de l'Inclusion (MIDI) et la Ville de Montréal ont investi 24 millions de dollars dans le cadre du programme « Mobilisation-Diversité » pour 2018-2021. Cet investissement vise à faciliter l'intégration des immigrants à la société québécoise et à appuyer la mise en œuvre des plans d'action pour les initiatives de Montréal et ses arrondissements, en collaboration avec des partenaires locaux dans le domaine de l'immigration. Les secteurs d'intervention comprennent les suivants : le développement économique, l'emploi, le logement, les milieux de vie, l'accessibilité aux services publics, l'inclusion sociale, ainsi que la lutte contre le racisme, la discrimination et la xénophobie.



Programme de subventions « Montréal inclusive »

« Montréal inclusive » est conçu pour appuyer des projets locaux d'organisations communautaires de Montréal qui favorisent la pleine participation des immigrants à la société montréalaise et pour développer les compétences des Montréalais en matière d'accueil et d'inclusion. Élaborer et offrir une formation aux organisations communautaires de Montréal sur la façon de bâtir des projets ayant un fort impact social relativement à l'accueil des nouveaux immigrants et des réfugiés tout en finançant la mise en œuvre de certains de ces projets et l'évaluation de leur réussite font partie des mesures du programme.



Projet « Formation Intégration Travail »

Ce projet vise à accélérer l'intégration au travail des nouveaux arrivants, tout en aidant les principaux employeurs de Montréal à adopter des processus novateurs pour recruter, intégrer et maintenir en poste les nouveaux immigrants compétents. La Ville de Montréal offre une formation en communication interculturelle aux mentors, aux mentorés, aux gestionnaires et aux conseillers en ressources humaines.



Programme de formation interculturelle

La Ville de Montréal offre de la formation à ses employés et à ses équipes des services corporatifs afin qu'ils tiennent mieux compte de la diversité ethnoculturelle dans leur prestation de services. La Ville vise à améliorer les compétences des employés en matière de communication interculturelle et de gestion de la diversité. Le programme crée un milieu de travail ouvert à la diversité et développe les compétences interculturelles du personnel tout en aidant à lutter contre la discrimination.



Projets concernant les réfugiés syriens

En juin 2017, Montréal a annoncé qu'elle verserait des fonds à huit organisations au Québec afin de mettre en œuvre des projets qui favorisent l'intégration d'environ 8 500 réfugiés syriens. Les activités comprennent les suivantes : l'intégration scolaire et en milieu de travail, un camp de jour pour les jeunes, un programme de radio étudiante et plusieurs autres efforts d'intégration dans les communautés d'accueil.



« Montréal, nouveau départ »

Le site Web « [Montréal, nouveau départ](#) » fournit aux nouveaux arrivants la bonne information au bon moment et crée un parcours personnalisé selon le statut d'immigration. Ce site Web entièrement bilingue est un service d'adaptation inclusif qui offre aux immigrants récents un portail unique pour accéder à des renseignements essentiels et à des services publics (p. ex., logement, emploi, services de santé), ainsi que des points de contact importants dans la communauté. L'intention est de créer des liens forts entre les immigrants et la société d'accueil.

● Saskatoon

Contexte

Dans le passé, la majorité des immigrants au Canada s'installaient dans les grands centres urbains que sont Montréal, Toronto et Vancouver. Dans les dernières années, cependant, de plus en plus d'immigrants ont choisi les Prairies canadiennes, qui leur promettaient des possibilités d'emploi et un plus faible coût de la vie. La proportion d'immigrants récents dans les provinces des Prairies a doublé au cours des 15 dernières années.⁶⁹

Renouvellement démographique

Saskatoon est l'une des villes canadiennes affichant la plus forte croissance⁷⁰ et constitue l'une des destinations les plus populaires pour les immigrants récents en Saskatchewan; 18 585 nouveaux arrivants se sont établis dans la ville de 2011 à 2016 (environ deux immigrants récents sur cinq dans la province).⁷¹ La ville a par conséquent subi des changements démographiques, le nombre de membres des minorités visibles ayant plus que doublé en moins d'une décennie. Il est passé de 6,4 % en 2006 à 19,8 % en 2016.⁷²

Politique

En 2004, la Ville de Saskatoon a adopté une **Politique sur la diversité culturelle et les relations raciales**⁷³, qui établissait des cibles en matière d'équité en emploi correspondant à la nouvelle diversité de la population, ainsi que des stratégies pour rendre le milieu de travail plus accueillant et inclusif. La Ville a embauché un coordonnateur de la diversité culturelle et des relations raciales pour assurer une surveillance et fournir des avis au conseil municipal sur des questions ayant trait à la politique. Le coordonnateur supervise divers événements et activités dans le but d'atteindre les résultats suivants :

- une représentation communautaire au sein de la population active et des organismes communautaires décideurs;
- une politique de tolérance zéro pour lutter contre le racisme et la discrimination;
- une plus grande sensibilisation et compréhension à Saskatoon des enjeux auxquels sont confrontés les nouveaux arrivants; et
- l'acceptation des diverses cultures à Saskatoon.

Obstacles à l'emploi

Afin de recruter des immigrants compétents dans la fonction publique, la Ville de Saskatoon a reconnu qu'elle devait remédier aux obstacles à l'emploi auxquels font face les nouveaux arrivants. L'un des plus grands obstacles à l'emploi consiste à obtenir la reconnaissance des titres de compétence étrangers, une étape qui doit être franchie avant d'entamer le processus de demande d'emploi. La Ville de Saskatoon aide les candidats potentiels à comprendre le processus préalable à l'emploi en leur fournissant de l'information concernant, entre autres, l'évaluation de leurs diplômes et les cours supplémentaires pour obtenir une certification.⁷⁴

Perfectionnement de l'effectif

La Ville a affecté des ressources pour l'embauche d'un coordonnateur des ressources communautaires en immigration et pour le développement de partenariats au sein des communautés immigrantes, et offre des séances de sensibilisation et d'information avec des organisations comme la [Saskatchewan Intercultural Association](#) et l'[International Women of Saskatoon](#). Un plan d'action a été élaboré dans les buts suivants :

- 1 recruter plus d'immigrants à Saskatoon;
- 2 s'attaquer efficacement aux difficultés éprouvées par les nouveaux arrivants afin de les inciter à rester;
- 3 s'attaquer efficacement aux défis auxquels est confrontée la communauté; et
- 4 tirer pleinement avantage des nombreuses occasions et des avantages associés à un taux d'immigration plus élevé.

En 2018, la Ville de Saskatoon a été reconnue comme l'un des employeurs canadiens les plus diversifiés pour la troisième année consécutive. Le développement d'un effectif diversifié ne se résume pas qu'à l'atteinte des objectifs d'équité en matière d'emploi. Les étapes essentielles pour créer un milieu de travail accueillant comprennent la promotion d'une sensibilisation interculturelle, d'une attitude de respect mutuel et de l'utilisation d'un langage inclusif.

Saskatoon est l'une des trois villes canadiennes ayant signé [Des villes solidaires #Aveclesréfugiés](#) de l'UNHCR.

Ressources pour les nouveaux arrivants et les réfugiés à Saskatoon

 **Newcomer Information Centre**
La mission du [Newcomer Information Centre \(NIC\)](#) de Saskatoon est d'accueillir et d'appuyer les nouveaux arrivants en leur offrant de l'information et en les aiguillant vers des services (avant et après leur arrivée) et des ressources en collaboration avec la communauté. Le centre est une [porte d'entrée régionale pour les nouveaux arrivants](#) qui dessert les personnes qui viennent s'établir à Saskatoon et dans des communautés situées dans un rayon de 150 kilomètres. Le NIC est un partenariat avec les quatre plus grands organismes d'établissement de Saskatoon, soit la [Saskatoon Open Door Society](#), la [Saskatchewan Intercultural Association](#), le [Global Gathering Place](#) et l'[International Women of Saskatoon](#).

 **Services d'établissement du gouvernement de la Saskatchewan**
La Saskatchewan compte un certain nombre de services visant à aider les nouveaux arrivants à s'établir dans la province, qu'il s'agisse de centres d'accueil dans l'ensemble de la province ou de services de traduction. Des conseillers à l'établissement peuvent recommander des services appropriés aux nouveaux arrivants afin de répondre à leurs besoins ou leurs défis particuliers, par exemple en matière de santé et de bien-être, de questions liées au milieu de travail ou de logement. Si les nouveaux arrivants ne parlent pas anglais ou français, les conseillers peuvent les aider à recourir à un interprète grâce à un programme d'interprétation par téléphone.

 **Saskatoon Open Door Society**
La [Saskatoon Open Door Society](#) est un organisme à but non lucratif qui offre des programmes visant à répondre aux besoins des nouveaux arrivants dans les secteurs suivants : l'établissement et les services à l'emploi, la formation linguistique et les services de traduction ainsi que les services de soutien aux jeunes.

 **Saskatchewan Intercultural Association**
La [Saskatchewan Intercultural Association \(SIA\)](#) est un organisme de bienfaisance à but non lucratif fondé en 1964. Depuis plus de 50 ans, la SIA aide les groupes culturels à conserver leur identité culturelle, leur langue et leurs pratiques artistiques. Au cours des 20 dernières années, la SIA s'est également attachée à offrir des programmes et des services qui donnent aux nouveaux arrivants et aux peuples autochtones des moyens et qui éliminent les obstacles les empêchant d'obtenir un emploi, d'améliorer leurs compétences linguistiques et d'accroître la compréhension culturelle. La SIA s'est toujours employée à fournir des formations au grand public visant à lutter contre le racisme et à favoriser la compréhension interculturelle grâce à des ateliers, à des programmes et à des événements communautaires.

 **Multicultural Council of Saskatchewan**
Depuis 1975, le [Multicultural Council of Saskatchewan](#) tente de mieux faire connaître les avantages de la diversité culturelle et de sensibiliser la population aux dangers du racisme. Le conseil représente actuellement 56 organisations membres, qui comprennent des milliers de bénévoles déterminés à faire la promotion des avantages du multiculturalisme.



Références

1. Nations Unies, Question thématique : Migrations.
<https://www.un.org/fr/sections/issues-depth/migration/index.html>.
2. *Ibid.*
3. Migration data portal: The bigger picture, <https://migrationdataportal.org/sdgs#0>.
4. Nations Unies, Le Nouveau programme pour les villes : principaux engagements,
<https://www.un.org/sustainabledevelopment/blog/2016/10/newurbanagenda/>.
5. Migration Policy Institute (MPI) Data Hub. 2017. “Top 25 Destinations of International Migrants”,
<https://www.migrationpolicy.org/programs/data-hub/charts/top-25-destinations-international-migrants>.
6. Esipova, N., Ray, J., et Pugliese, A. 10 décembre 2018. “More Than 750 Million Worldwide Would Migrate If They Could”, <https://news.gallup.com/poll/245255/750-million-worldwide-migrate.aspx>.
7. Esipova, N., Ray, J., et Pugliese, A. 26 avril 2018. “Migrant Acceptance in Canada, U.S. Follows Political Lines”, Gallup, <https://news.gallup.com/poll/233147/migrant-acceptance-canada-follows-political-lines.aspx>.
8. Statistique Canada. 2017a. « Population des immigrants au Canada, Recensement de la population de 2016 », <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-627-m/11-627-m2017028-fra.htm>.
9. *Ibid.*
10. Gouvernement du Canada. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. 2018. « Réinstallation des réfugiés – Mises à jour mensuelles d’IRCC », <https://ouvert.canada.ca/data/fr/dataset/4a1b260a-7ac4-4985-80a0-603bfe4aec11>.
11. Statistique Canada. 2017b. « Répartition géographique des immigrants et des immigrants récents et proportion qu’ils représentent au sein de la population des régions métropolitaines de recensement, Canada, 2016 », <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/171025/t001b-fra.htm>.
12. Forum économique mondial. Octobre 2017. “Migration and its Impact on Cities”, http://www3.weforum.org/docs/Migration_Impact_Cities_report_2017_low.pdf.
13. Université de Guelph. “Attracting and Retaining Newcomers in Rural Communities and Small Towns”, http://waynecaldwell.ca/Projects/workingwithimmigrants/primer_4_press.pdf.
14. Statistique Canada. 2017. « La scolarité au Canada : faits saillants du Recensement de 2016 », <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/171129/dq171129a-fra.htm>.
15. UNHCR. 2018. Foire aux questions. “What is the difference between a migrant and a refugee?”, <https://www.unhcr.ca/newsroom/faq/>.
16. UNHCR. 2018. Définitions. « Réfugiés et migrants », <https://refugeesmigrants.un.org/fr/d%C3%A9finitions>.
17. Convention et protocole de 1951 relatifs au statut des réfugiés, <https://www.unhcr.org/fr/4b14f4a62>.
18. UNCHR. 2018. Foire aux questions, <https://www.unhcr.ca/newsroom/faq/>.
19. Statistique Canada. 2010. La mosaïque ethnoculturelle du Canada, Recensement de 2006 : définitions, « Immigrants récents. », <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2006/as-sa/97-562/note-fra.cfm>.
20. Statistique Canada. 2005. « Enquête longitudinale auprès des immigrants au Canada », <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/11-008-x/2007000/c-g/4097864-fra.htm>.

21. Meuter, R.F., Gallois, C., Segalowitz, N.S., Ryder, A.G. et Hocking, J. 2015. "Overcoming language barriers in healthcare: A protocol for investigating safe and effective communication when patients or clinicians use a second language", BMC Health Serv Res. 2015, vol. 15, p. 371, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4566365/>.
22. Bowen, S. Novembre 2001. « Barrières linguistiques dans l'accès aux soins de santé », Rapport préparé pour Santé Canada, <https://www.canada.ca/fr/sante-canada/services/systeme-soins-sante/rapports-publications/accessibilite-soins-sante/barrieres-linguistiques.html>.
23. Settlement.Org, Welcome to Ontario. "Your first Canadian Job", <https://settlement.org/access-to-professions-and-trades-guide/your-first-canadian-job/>.
24. Cities of Migration. 11 octobre 2013. "Hearing and Vision Screen at School", Toronto Foundation for Student Success, http://citiesofmigration.ca/good_idea/hearing-and-vision-screening-at-school/.
25. Esses, V.M., Hamilton, L.K., Bennett-AbuAyyash, C. et Burstein, M. Mars 2010. "Characteristics of a Welcoming Community", Welcoming Communities Initiative", <http://p2pcanada.ca/wp-content/uploads/2011/09/Characteristics-of-a-Welcoming-Community-11.pdf>.
26. Nangia, P. 2013. "Discrimination Experienced by Landed Immigrants in Canada", RCIS Working Paper, No. 2013/7, https://www.ryerson.ca/content/dam/rcis/documents/RCIS_WP_Parveen_Nangia_No_2013_7.pdf.
27. Institut canadien pour les identités et les migrations. Mars 2017. « Opinions du public sur la radicalisation et la résilience », https://www.ciim.ca/fr/view_survey.php?id=10.
28. Observatoire international des maires sur le Vivre ensemble. 2018. « Bienvenue à Halifax », <https://observatoirevivreensemble.org/bienvenue-a-halifax>.
29. AMSSA. Mai 2016. "Newcomer Housing: Barriers, Needs and Experiences", Migration Matters, numéro 31, <https://www.amssa.org/wp-content/uploads/2016/07/InfoSheet31-Housing.pdf>.
30. Indice de prospérité de Legatum. 2018, <https://www.prosperity.com/>.
31. AMSSA. Septembre 2017. "Intersectionality and Settlement", Migration Matters, numéro 41, https://www.amssa.org/wp-content/uploads/2017/10/InfoSheet41-Intersectionality_Sept2017.pdf.
32. Cities of Migration.
33. Slocum, J. 2018. "The Indispensable Role of Cities in Migration Governance", Chicago Council on Global Affairs, <https://www.thechicagocouncil.org/blog/global-insight/indispensable-role-cities-migration-governance>.
34. UNHCR, Pacte mondial sur les réfugiés, 2018, <https://www.unhcr.org/fr/5b3636f44.pdf>.
35. Brooks, M. et la Commission canadienne pour l'UNESCO, « Vers des villes inclusives et équitables », 2016, p. 3.
36. Université de Guelph. "Attracting and Retaining Newcomers in Rural Communities and Small Towns", http://waynecaldwell.ca/Projects/workingwithimmigrants/primer_4_press.pdf.
37. OCDE, "Working Together for Local Integration of Migrants and Refugees", 2018, <http://www.oecd.org/governance/working-together-for-local-integration-of-migrants-and-refugees-9789264085350-en.htm>.
38. Conseil canadien pour les réfugiés. 2018. « Accueillir des nouveaux immigrants n'augmente pas le taux de criminalité au Canada », <https://ccrweb.ca/fr/nouveaux-arrivants-diminuent-la-criminalite>.
39. Statistique Canada. 2018. « Estimations démographiques annuelles : régions infraprovinciales », 1^{er} juillet 2017, Section 1 : Régions métropolitaines de recensement, <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/91-214-x/2018000/section01-fra.htm>.
40. Todd, D. Mise à jour le 1^{er} septembre 2017. "Douglas Todd: Immigrants could prosper in Canada's small towns", Vancouver Sun, <https://vancouversun.com/opinion/columnists/douglas-todd-immigrants-could-prosper-in-canadas-small-towns>.

41. Reimer, B. 2011. "Social Exclusion through Lack of Access to Social Support in Rural Areas", dans *Social Statistics, Poverty and Social Exclusion: Perspectives from Québec, Canada and Abroad*, Montréal, Les Presses de l'Université de Montréal.
42. Commission canadienne pour l'UNESCO, Trousse pour les municipalités, 2019, <https://fr.ccunesco.ca/nos-reseaux/coalition-des-municipalites-inclusives>.
43. Université de Guelph. "Attracting and Retaining Newcomers in Rural Communities and Small Towns", http://waynecaldwell.ca/Projects/workingwithimmigrants/primer_4_press.pdf.
44. Gouvernement du Canada, « Le Programme pilote d'immigration dans les communautés rurales et du Nord : Au sujet du processus », <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/programme-pilote-immigration-rurale-nord/au-sujet-de.html>.
45. Gouvernement du Canada, « Immigrer dans le cadre du Programme pilote d'immigration au Canada atlantique: Au sujet du Programme pilote », <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/services/immigrer-canada/programme-pilote-immigration-atlantique/comment-immigrer.html>.
46. Voies vers la prospérité : Canada, <http://voiesversprosperite.ca/>.
47. Conseil canadien pour les réfugiés. 2018. « Accueillir des nouveaux immigrants n'augmente pas le taux de criminalité au Canada », <https://ccrweb.ca/fr/nouveaux-arrivants-diminuent-la-criminalite>.
48. Conseil canadien pour les réfugiés. 2018. « Les demandeurs d'asile ne représentent pas une menace à la sécurité du Canada », <https://ccrweb.ca/fr/demandeur-asile-securite-Canada>.
49. Bowen, S. Novembre 2001. « Barrières linguistiques dans l'accès aux soins de santé », Rapport préparé pour Santé Canada, <https://www.canada.ca/fr/sante-canada/services/systeme-soins-sante/rapports-publications/accessibilite-soins-sante/barrieres-linguistiques.html>.
50. Beiser, M. 2004. "The Health of Immigrants and Refugees in Canada", *Revue canadienne de santé publique*, vol. 96, no 2, p. S30-44, https://www.researchgate.net/publication/7680586_The_Health_of_Immigrants_and_Refugees_in_Canada.
51. Quesnel-Vallée, A., Setia, M.S., Abrahamowicz, M., Tousignant, P., et Lynch, J. 2011. "Access to Health Care in Canadian Immigrants: A Longitudinal Study of the National Population Health Survey", *Health Soc Care Community*, Janvier 2011, vol. 19, n° 1, p. 70-79, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3762743/>.
52. Équipe de collaboration OPH-OCDSB. « Apprentissage des langues pour la santé », Ville d'Ottawa - Santé publique Ottawa et la Commission scolaire du district d'Ottawa-Carleton, Ottawa, 2015.
53. Observatoire international des maires sur le Vivre ensemble. 2018. « Bienvenue à Halifax », <https://observatoirevivreensemble.org/bienvenue-a-halifax>.
54. Wayland, S.V. Mai 2007. « Les besoins de logement des immigrants et des réfugiés au Canada », Document d'information préparé pour l'Association canadienne d'habitation et de rénovation urbaine, <https://rondpointdelitinerance.ca/sites/default/files/e3uittbr.pdf>.
55. Gouvernement du Canada, Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. 2012. « Les expériences des nouveaux Canadiens sur le plan du logement : d'après l'Enquête longitudinale auprès des immigrants du Canada (ELIC) », <https://www.canada.ca/fr/immigration-refugies-citoyennete/organisation/rapports-statistiques/recherche/experiences-nouveaux-canadiens-plan-logement-apres-enquete-longitudinale-aupres-immigrants-canada-elic/proprietaire.html>.
56. Muggah, R. et Abdenur, A.E. Juillet 2018. "Refugees and the City: The Twenty-first-century Front Line", *World Refugee Council Research Paper Series*, <https://www.cigionline.org/publications/refugees-and-city-twenty-first-century-front-line>.
57. Organisation de coopération et de développement économiques. Avril 2018. "Working Together for Local Integration of Migrants and Refugees", <https://www.oecd.org/publications/working-together-for-local-integration-of-migrants-and-refugees-9789264085350-en.htm>.

58. Commission canadienne pour l'UNESCO. Octobre 2016. « Créer des villes inclusives et équitables », https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000261409_fre.
59. Cities of Migration. 2012. « Les bonnes idées des villes dynamiques : le leadership municipal dans l'intégration des immigrants », Fondation Maytree, http://citiesofmigration.ca/wp-content/uploads/2012/03/Municipal_Report_Canada_French.pdf.
60. Cities of Migration. 2012. "Practice to Policy: Lessons from Local Leadership on Immigrant Integration", Maytree Foundation, <http://citiesofmigration.ca/wp-content/uploads/2012/03/Practice-to-Policy.pdf>.
61. Jedwab, J. et Soroka, S. 2016. "Indexing Integration (2nd edition) : A Review of National and International Models", https://www.ciim.ca/img/boutiquePDF/indexing_integration-Orv5w.pdf.
62. Gouvernement du Québec. 2013. « Trousse d'information à l'intention des municipalités du Québec sur les enjeux de l'immigration et de la diversité ethnoculturelle », http://www.quebecinterculturel.gouv.qc.ca/publications/fr/divers/BRO_Trousse_Municipalites.pdf.
63. UNESCO. 2016. "Cities Welcoming Refugees and Migrants", <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000246558>.
64. Observatoire international des maires sur le Vivre ensemble. 2018. « Montréal, Canada », <https://observatoirevivreensemble.org/montreal>.
65. Forum économique mondial. Octobre 2017. "Migration and its Impact on Cities", p. 41, http://www3.weforum.org/docs/Migration_Impact_Cities_report_2017_low.pdf.
66. Immigration, Diversité et Inclusion Québec. 2018, <http://www.immigration-quebec.gouv.qc.ca/fr/accueil.html>.
67. Ville de Montréal. Bureau d'intégration des nouveaux arrivants à Montréal (BINAM). 2018, http://ville.montreal.qc.ca/portal/page?_pageid=8258,142693401&_dad=portal&_schema=PORTAL.
68. Ville de Montréal. Décembre 2018. « Montréal inclusive : Plan d'action 2018-2021. L'intégration des nouveaux immigrants à Montréal, c'est l'affaire de tous! », http://ville.montreal.qc.ca/pls/portal/docs/page/d_social_fr/media/documents/a120223b-01_binam_planaction_web_rev.pdf.
69. Latimer, K. CBC News. 25 octobre 2017. "Share of new immigrants in Sask. climbs upward: StatsCan", <https://www.cbc.ca/news/canada/saskatchewan/sask-recent-immigrants-numbers-climb-1.4371285>.
70. Cities of Migration. 1^{er} avril 2013. « Une main-d'œuvre diversifiée à l'image de la ville », http://citiesofmigration.ca/good_idea/reflecting-the-city-employment-equity-at-work/?lang=fr.
71. Statistique Canada. 2017b. « Répartition géographique des immigrants et des immigrants récents et proportion qu'ils représentent au sein de la population des régions métropolitaines de recensement, Canada, 2016 », <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/171025/t001b-fra.htm>.
72. Statistique Canada. « Profil du recensement, Recensement de 2016, Saskatoon », <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/details/page.cfm?Lang=F&Geo1=CSD&Geo2=PR&Code2=01&Data=Count&SearchType=Begins&SearchPR=01&TABID=1&B1=All&Code1=4711066&SearchText=saskatoon>
73. Ville de Saskatoon. 9 février 2004. Race Relations: City Policy, <https://www.saskatoon.ca/community-culture-heritage/cultural-diversity/race-relations-city-policy>.
74. Cities of Migration. 1^{er} avril 2013. « Une main-d'œuvre diversifiée à l'image de la ville », http://citiesofmigration.ca/good_idea/reflecting-the-city-employment-equity-at-work/?lang=fr.



