



**Colloque atlantique sur l'immigration  
francophone**

**ACTES DU COLLOQUE**

**Truro, Nouvelle-Écosse  
18 et 19 février 2009**

## Table des matières

Sommaire exécutif.....	3
Introduction.....	4
Présentations générales.....	4
Présentations sur l’immigration francophone en Atlantique.....	7
Nouvelle-Écosse.....	7
Nouveau-Brunswick.....	8
Île-du-Prince-Édouard.....	9
Terre-Neuve-et-Labrador.....	10
Travail en atelier.....	11
Sensibilisation.....	11
Recrutement.....	12
Accueil et établissement.....	13
Intégration.....	14
Séance plénière.....	15
Conclusion.....	15
Annexe A – Liste des participants.....	17
Annexe B – Compilation des formulaires d’évaluation.....	19

\* Le masculin est employé à titre générique afin d’alléger le texte et désigne autant le féminin que le masculin.

## Sommaire exécutif

Les 18 et 19 février 2009, la Société Nationale de l'Acadie (SNA) a tenu un Colloque atlantique sur l'immigration francophone à Truro en Nouvelle-Écosse. Soixante-seize participants représentant les organisations membres de la SNA, les gouvernements et les organismes communautaires qui œuvrent dans le domaine de l'immigration étaient présents. Ce colloque visait à permettre aux divers intervenants des quatre provinces atlantiques de dresser un état de la situation en matière d'immigration francophone et de se concerter et d'identifier des actions communes dans le but de bonifier et d'appuyer les initiatives provinciales en matière d'immigration.

La première partie du colloque avait pour but d'effectuer l'état des lieux de la situation de l'immigration francophone au Canada. La présentation du portrait sociodémographique et linguistique de l'immigration francophone au Canada a démontré qu'il existe d'importants écarts entre le pourcentage de personnes immigrantes d'expression française qui viennent s'établir au Canada comparativement à la proportion de la population francophone du pays, tout particulièrement en milieu minoritaire. Afin de pallier ces écarts, des programmes du gouvernement fédéral visant l'appui au recrutement et à l'intégration des personnes immigrantes francophones dans les Communautés francophones en situation minoritaire (CFSM) ont été mis sur pied et un cadre stratégique d'intervention a été adopté. Bien que la situation de l'immigration francophone soit différente au Québec, il existe certaines similarités desquelles la région atlantique pourrait s'inspirer notamment sur le plan de la francisation, de la régionalisation et de la sensibilisation.

La seconde partie visait à présenter l'état de la situation de l'immigration francophone en Atlantique. D'une part, les représentants gouvernementaux ont présenté des éléments de leur stratégie provinciale d'immigration. Fort est de constater que les gouvernements provinciaux de l'Atlantique accordent tous une importance à l'immigration francophone. Ils partagent des défis qu'ils tentent de relever, notamment en matière d'employabilité, de services d'établissement et d'intégration, de sensibilisation des communautés et de livraison de programmes de francisation adaptés. La plupart ont reconnu que beaucoup reste à faire et que des ressources additionnelles sont nécessaires. D'autre part, les représentants d'organismes communautaires ont présenté leur perception de la situation de l'immigration et les différentes initiatives en cours. Tous étaient d'avis qu'une approche partenariale est essentielle. Les défis les plus communs rencontrés par ceux-ci sont : le manque de ressources humaines et financières adaptées et stables, le manque de collaboration et de coordination, le manque de communication avec les différents paliers de gouvernement, et le manque d'adaptation des programmes aux réalités locales.

La troisième partie du colloque a permis aux participants d'échanger sur les quatre chantiers suivant : la sensibilisation, le recrutement, l'accueil et l'établissement, et l'intégration. Les cinq grandes actions communes stratégiques prioritaires qui ont été identifiées sont :

- Créer un partenariat durable pour arriver à une vision atlantique sur tout ce qui touche le recrutement des personnes immigrantes ;
- Renforcer la francophonie par le biais de l'immigration en misant sur une campagne de sensibilisation portant sur la valorisation de la culture acadienne en Atlantique et de l'interculturalisme dans un contexte d'une francophonie affaiblie ;
- Développer une meilleure évaluation des besoins des personnes immigrantes et de la communauté ;
- Définir, organiser et mettre en place un réseau de communication virtuel pour l'ensemble des communautés francophones de l'Atlantique ;
- Multiplier les sessions de formation et d'information auprès des décideurs politiques, fonctionnaires, employeurs, communautés et nouveaux arrivants.

Enfin, la tenue de ce colloque a démontré que la communauté acadienne et francophone de l'Atlantique peut, veut, et doit jouer un rôle en matière d'immigration et qu'elle doit collaborer si elle souhaite renverser la tendance démographique et tirer parti de la diversité culturelle. Elle doit se mobiliser afin de faire valoir ses intérêts auprès des décideurs et planificateurs et renforcer ses capacités en matière de sensibilisation, de recrutement, d'accueil et d'établissement, et d'intégration.

## Introduction

En 2007, la Société Nationale de l'Acadie (SNA) s'est repositionnée et a depuis mis en place une nouvelle mission, vision et mandat, en plus de se doter d'un plan stratégique pour les trois prochaines années. Cet exercice a identifié le défi démographique, tout particulièrement l'immigration, comme un de ses dossiers prioritaires.

Dans ce contexte, désireuse de réunir les acteurs des organisations membres de la SNA, les représentants gouvernementaux et les acteurs communautaires qui œuvrent dans le domaine de l'immigration, la SNA a décidé d'organiser le premier Colloque atlantique sur l'immigration francophone.

Ce colloque qui a eu lieu les 18 et 19 février 2009 visait à permettre aux divers intervenants des quatre provinces atlantiques :

- de dresser un état de la situation en matière d'immigration francophone; et,
- de se concerter et d'identifier des actions communes dans le but de bonifier et d'appuyer les initiatives provinciales en matière d'immigration.

Le présent document présente les actes de ce colloque. Selon l'ordre du programme, une synthèse des présentations des conférenciers et des conférencières est présentée dans un premier temps, ensuite vient la synthèse du travail en atelier pour enfin conclure avec les résultats de la plénière.

## Présentations générales

### ***Mme Christine Blaser, analyste principale, section des statistiques linguistiques, Statistique Canada : Le portrait sociodémographique et linguistique de l'immigration francophone au Canada***

Dans son exposé, Mme Blaser fait état de la situation de l'immigration francophone en Atlantique en s'appuyant sur les résultats des recensements de 1996, 2001 et 2006. En premier lieu, elle présente la proportion de la population ayant le français comme première langue officielle parlée (PLOP) selon le recensement de 2006. Dans son analyse, à Terre-Neuve-et-Labrador, la proportion de la population ayant le français comme première langue officielle parlée est de 0,4 % ; 0,3 % chez les non-immigrants et 2,0 % chez les immigrants. À l'Île-du-Prince-Édouard, cette proportion est de 3,8 % ; 3,9 % chez les non-immigrants et de 1,9 % chez les immigrants. En Nouvelle-Écosse, elle est de 3,5 % ; 3,6 % chez les non-immigrants et 2,1 % chez les immigrants. Enfin au Nouveau-Brunswick, la proportion est de 32,5 % ; 33,4 % chez les non-immigrants et 11,7 % chez les immigrants.

En deuxième lieu, Mme Blaser brosse le portrait de la proportion de personnes immigrantes au sein de la population francophone de l'Atlantique. Ainsi, elle établit que parmi les quatre provinces de l'Atlantique, c'est à T.-N.-L. où l'on trouve une plus grande proportion de personnes immigrantes, soit 10,7 % comparativement à 2,4 % à l'Î.-P.-É., 4,0 % en N.-É., et 1,4 % au N.-B. Sur le plan de l'effectif des personnes immigrantes récentes de langue maternelle française à l'extérieur du Québec, en 1996, 2001 et 2006, l'immigration francophone est en hausse, mais elle est relativement peu importante en Atlantique. En effet, alors que la proportion de francophones tourne autour de 5 % chez les personnes immigrantes arrivées au Canada en 1981, celle de l'immigration bilingue s'est accrue depuis 1991.

Du point de vue de l'immigration francophone selon la région de naissance, les personnes immigrantes francophones nées à l'étranger qui immigreront au Canada proviennent principalement d'Afrique (Afrique du Nord et Afrique centrale), des Antilles et d'Europe. Dans les provinces maritimes, la moitié des personnes immigrantes proviennent d'Europe à l'exception du N.-B. où 50 % sont originaires des États-Unis.

Mme Blaser démontre aussi que les personnes immigrantes francophones (PLOP) de l'Atlantique utilisent régulièrement le français au foyer.

Pour ce qui a trait à l'âge des personnes immigrantes dans les provinces maritimes, Mme Blaser souligne que la population immigrée francophone est surreprésentée par rapport aux non-immigrés dans les groupes d'âge de 30 à 34 ans, de 40 à 44 ans et de 5 à 14 ans. Au N.-B., les personnes immigrantes sont surreprésentées dans les groupes de 30 à 44 ans et leurs enfants dans ceux de 10 à 19 ans.

***M. Guy Routhier, Conseiller principal en politiques et programmes, Citoyenneté et Immigration Canada : Appuyer le recrutement et l'intégration des immigrants francophones dans les CFMS***

M. Routhier développe sa présentation autour de trois thèmes principaux. Il présente d'abord les orientations de Citoyenneté et Immigration Canada (CIC), ensuite il expose les trois axes d'intervention qui sous-tendent ces orientations, et finalement, il donne quelques exemples d'activités qui touchent l'appui au recrutement et à l'intégration des personnes immigrantes francophones dans les Communautés francophones en situation minoritaire (CFMS).

Sur le plan des orientations de CIC, M. Routhier présente trois actions : 1) développer une feuille de route linguistique ; 2) fixer les objectifs de CIC pour 2008-2013 (dont les principaux éléments sont entre autres, l'augmentation du nombre de personnes immigrantes francophones dans les communautés francophones en situation minoritaire au Canada, l'amélioration de l'accès aux services, la consolidation des réseaux communautaires existants et le renforcement de la livraison de services d'accueil et d'établissement) ; 3) souligner l'apport de l'APÉCA dans le financement des initiatives au Nouveau-Brunswick à hauteur de 10 M\$.

En ce qui a trait aux axes d'intervention, M. Routhier soutient que son ministère poursuit son engagement à favoriser l'épanouissement et le développement des communautés francophones en situation minoritaire au Canada. Il compte y parvenir en misant sur le recrutement et la promotion à l'étranger, l'élargissement des réseaux de soutien locaux en matière d'immigration francophone et la mise en place de mécanismes de coordination, de concertation et de recherche.

Selon lui, toutes ces orientations et ces axes visés par CIC contribuent à remédier aux manquements sur le plan des besoins des communautés francophones de l'Atlantique. Ces besoins en matière d'immigration francophone représentent des défis importants dans deux champs d'intervention précis, soit : la mise en place des services qui répondent aux besoins des nouveaux arrivants et l'établissement d'un mécanisme de cueillette de données et d'information auprès de tous les partenaires en vue de mieux évaluer les initiatives en place.

En matière d'activités réalisées pour appuyer le recrutement et l'intégration des personnes immigrantes francophones dans les CFMS, M. Routhier présente une nomenclature d'exemples de succès qui touchent les champs international, économique et social. Il cite, entre autres, Destination Canada 2008, Espace emploi international et RDÉE pour faciliter le placement des candidats dans les entreprises canadiennes, Direction-Emploi à Halifax où une dizaine de personnes immigrantes ont trouvé du travail dans leur domaine (enseignement et finance), nouveaux réseaux et services d'accueil et d'établissement, tels que le Carrefour d'immigration rurale et le CAIIMM au N.-B, ainsi que le programme de jumelage.

***Mme Roukya Abdi Aden, Directrice adjointe à l'immigration, Fédération des communautés francophones et acadiennes du Canada : Vers une immigration réussie des nouveaux arrivants d'expression française***

Après avoir décrit le contexte de sa présentation, Mme Roukya Abdi Aden présente le cadre stratégique qui a été élaboré par le Comité directeur CIC/CFMS. Ce cadre contient cinq objectifs, notamment, 1) accroître le nombre de personnes immigrantes d'expression française de manière à augmenter le poids démographique des communautés francophones en situation minoritaire (4,4 %) ; 2) améliorer la capacité d'accueil des communautés francophones en situation minoritaire et renforcer les structures d'accueil et d'établissement pour les nouveaux arrivants ; 3) assurer l'intégration économique des personnes immigrantes ; 4) assurer l'intégration sociale et culturelle des personnes immigrantes, 5) favoriser la régionalisation de l'immigration francophone à l'extérieur de Toronto et de Vancouver.

Le cadre stratégique a ouvert la voie à la mise en place d'un plan stratégique. Ce plan stratégique a été publié en septembre 2006 et vise à prioriser les actions, à cibler et arrimer les efforts en vue d'atteindre les cinq objectifs du cadre stratégique. Le plan stratégique contient douze priorités liées les unes aux autres par la volonté des réseaux locaux, de l'engagement des provinces et territoires, de l'engagement des employeurs et des communautés régionales de travailler ensemble.

Selon Mme Roukya Abdi Aden, pour que le plan stratégique atteigne ses objectifs, plusieurs joueurs sont interpellés pour soutenir l'immigration d'expression française. Tous les partenaires doivent arrimer leurs efforts et travailler en collaboration. En ce sens, elle présente le rôle des réseaux, des provinces et territoires, ainsi que de la FCFA. Auparavant, elle décrit le mandat du Comité directeur qui consiste, entre

autres, à déterminer les priorités et les orientations stratégiques pour la mise en œuvre du Plan stratégique 2006-2011, à valider les recommandations du Comité de mise en œuvre et assurer l'arrimage avec les réseaux régionaux et locaux dans le dossier de l'immigration francophone. En outre, elle présente le mandat du Comité de mise en œuvre qui doit, entre autres, assurer la mise en œuvre du Plan stratégique 2006-2011 en collaboration avec les réseaux régionaux et locaux et les partenaires fédéraux, provinciaux, territoriaux et communautaires, et assurer les suivis aux priorités et orientations stratégiques établies par le Comité directeur.

Mme Roukya Abdi Aden termine son exposé en insistant sur les étapes à comprendre et à utiliser pour réussir l'immigration des nouveaux arrivants francophones. Elle en identifie quatre, notamment la sélection, l'établissement, l'adaptation, et la contribution. À toutes les étapes, l'implication de la communauté est primordiale et doit être soutenue.

***Mme Tova Lazimi, Chargée de projet, ministère de l'Immigration et des communautés culturelles, Gouvernement du Québec : L'immigration au Québec, un apport direct à sa prospérité***

Mme Tova Lazimi présente son exposé sous trois thèmes principaux : l'immigration, la francisation et l'intégration, et la régionalisation et les relations interculturelles. Ces thèmes constituent les champs d'action du Gouvernement du Québec. Pour elle, l'immigration fait partie intégrante de l'histoire du Québec. En effet, la société québécoise est composée des autochtones et des personnes immigrantes arrivées par vagues successives. La population québécoise compte 11,5 % de personnes nées à l'étranger comparativement à 28,3 % pour l'Ontario, 27,5% pour la Colombie-Britannique, et 19,8% pour l'ensemble du Canada. Elle indique que le Québec sélectionne les personnes immigrantes selon cinq catégories : 1) les travailleurs qualifiés ; 2) les gens d'affaires : ces deux catégories représentent la principale composante de l'immigration économique (64,1%) ; 3) le regroupement familial (21,2 %) ; 4) les réfugiés (12,2%) ; et 5) les autres (2,4 %), qui représentent les diverses catégories d'immigrants admis pour des motifs humanitaires ou d'intérêt public.

Au dire de Mme Lazimi, l'immigration est un levier stratégique pour le Québec. Elle lui permet de redresser sa démographie, de rendre son économie prospère, d'assurer la pérennité de son caractère français et de s'ouvrir sur le monde.

Quant à la francisation, Mme Lazimi avance que le Québec ne ménage aucun effort pour permettre à sa population immigrante d'apprendre et de maîtriser le français. Des services d'apprentissage tout au long du processus d'immigration sont établis à la fois à l'étranger et au Québec. À l'étranger, la francisation est disponible en ligne ; elle comporte des cours en ligne de niveau intermédiaire ainsi que des banques d'exercices en ligne pour des étudiants débutants, intermédiaires et avancés. Au Québec, les cours de français sont offerts aux personnes immigrantes à temps plein et à temps partiel dans tout le réseau de partenaires de l'ensemble de la province.

En ce qui a trait à l'intégration, la régionalisation et les relations interculturelles, Mme Lazimi argumente que cette intégration est une responsabilité partagée entre la personne immigrante et la société qui l'accueille dans le respect des valeurs communes. Le Gouvernement du Québec en assume le leadership en partenariat avec les acteurs du réseau du Québec. De plus, elle indique que la province mise sur un soutien efficace et un accompagnement personnalisé pour faciliter les démarches d'intégration des personnes immigrantes à la société québécoise. À cet égard, de multiples renseignements sur le Québec sont mis en place ainsi que des services d'accueil et d'accompagnement personnalisé sont disponibles sur Internet.

***M. Mohamed Souлами, Directeur général, Actions interculturelles de développement et d'éducation (AIDE) : Initiatives d'AIDE en matière d'intégration des immigrants***

M. Souлами présente un exposé en deux points : il a d'abord présenté l'organisme AIDE et ses secteurs d'intervention, ensuite il a établi quelques initiatives qu'AIDE a développées et réalisées. AIDE intervient dans trois secteurs distincts à savoir, Éducation et sensibilisation à l'interculturel, la Gestion de la diversité culturelle et le Développement international et la francophonie.

D'après M. Souлами, sur le plan de l'éducation et de la sensibilisation à l'interculturel, les actions sont menées auprès de la population d'accueil, des entreprises, des organismes, des institutions et des personnes issues de l'immigration. Selon lui, ces actions jettent la base d'une gestion de la diversité culturelle qui encourage les réseaux interculturels du Québec à participer au développement et à la

diffusion des connaissances et des bonnes pratiques sur la gestion de la diversité culturelle. Finalement, en ce qui a trait au développement international et à la francophonie, M. Souлами soutient que la francophonie canadienne et internationale favorise le développement des relations basées sur la valorisation de la diversité culturelle, l'interdépendance et le renforcement des liens. Selon lui, le partenariat est un outil privilégié pour assurer meilleure intégration des immigrants à la francophonie canadienne.

Au sujet des initiatives réalisées par AIDE pour l'intégration des personnes immigrantes de la région de l'Estrie, M. Souлами cite quelques exemples, entre autres, Mieux gérer la diversité, Cultiver l'excellence, le Projet « Ensemble au sommet », le projet « Option relève immigrante », et le Projet « Étudiants ambassadeurs de l'Estrie ».

## **Présentations sur l'immigration francophone en Atlantique**

### ***Nouvelle-Écosse***

#### ***Mme Carmelle d'Entremont, Directrice des programmes, Office de l'immigration de la Nouvelle-Écosse***

Selon Mme d'Entremont, l'immigration a augmenté en général en N.-É., mais la population francophone immigrante demeure faible. Cette immigration en N.-É. est surtout urbaine. La stratégie de l'Office de l'immigration de la N.-É. est d'attirer les travailleurs qualifiés, des travailleurs en entreprises familiales et des diplômés internationaux. Elle insiste sur l'importance de prendre en compte le degré d'employabilité des personnes immigrantes. Les personnes immigrantes francophones iront dans les communautés s'il y a de l'emploi à long terme, mais la plupart des emplois dans les communautés francophones sont saisonniers ce qui représente un défi majeur pour l'intégration des nouveaux arrivants. D'autres défis se situent sur le plan linguistique dans la mesure où les nouveaux arrivants ne possèdent pas les connaissances en anglais nécessaires pour obtenir un emploi stable. Néanmoins, l'Office appuie les communautés locales et travaille avec elles pour relever ces défis.

#### ***M. Jean Léger, Directeur général, Fédération acadienne de la Nouvelle-Écosse (FANE)***

D'entrée de jeu, M. Léger présente les caractéristiques des communautés acadiennes de la N.-É. Selon lui, ces communautés sont situées en milieu rural et dépendent principalement d'activités économiques issues du secteur primaire. La population est vieillissante et l'exode des jeunes ne cesse d'augmenter. De plus, cette population compte un nombre important de mariages exogames. En deuxième lieu, il donne les grandes lignes de la stratégie provinciale en matière de l'immigration élaborée en 2005 : doubler le nombre de personnes immigrantes à 3 600 et doubler le taux de rétention à 70 %. Il fait état d'un plan stratégique qui commence à porter fruit puisque le nombre de nouveaux arrivants est passé de 1 900 en 2005 à 2 500 en 2006. Il se pose la question à savoir si ces nouvelles personnes immigrantes demeureront en N.-É., surtout dans les localités rurales, car plus de 80 % des nouveaux arrivants s'installent à Halifax.

M. Léger fait l'état que l'immigration est un projet de l'ensemble de la communauté; il engage tous les organismes et les institutions d'enseignement à y participer. Dans ce contexte, un Comité directeur de l'immigration francophone a été mis en place et travaille en partenariat avec ces organisations de la province et des communautés ainsi que les gouvernements fédéral et provincial. Il en profite pour faire le survol des actions réalisées par la FANE, entre autres, la coordination provinciale et régionale ; la prévention du racisme ; le jumelage et le site Web portail de l'immigration francophone en N.-É. ; la page Web vouée à l'aspect économique de l'immigration ; la sensibilisation des entreprises ; et le projet d'intégration économique.

En ce qui a trait aux orientations stratégiques 2009-2014, M. Léger traite de la sensibilisation et de l'accueil, du recrutement et de l'intégration. Il avance que les communautés reconnaissent l'importance de l'immigration comme outil de développement et qu'elles sont en mesure d'accueillir les personnes immigrantes. Elles recrutent de façon efficace et les politiques permettent de dépasser l'objectif national de 4,4 %. De plus, ces communautés facilitent leur intégration sociale, économique, culturelle et éducationnelle en accordant une attention particulière à leurs besoins de base. Il termine son exposé en traitant, entre autres, des défis et des enjeux qui sont liés principalement au financement stable, au renforcement de la capacité communautaire, à la participation et l'engagement des régions, à

l'augmentation des services d'intégration en français, et au meilleur arrimage avec les groupes anglophones.

## **Nouveau-Brunswick**

### ***M. Humphrey Sheehan, Chef de la direction exécutive, Secrétariat de la croissance démographique (SCD), Gouvernement du Nouveau-Brunswick***

M. Sheehan débute sa présentation en exposant les grands défis démographiques auxquels le N.-B. fait face, tels que les faibles taux de fertilité, la baisse du taux de natalité, le déclin démographique et le vieillissement de la population, ainsi que le peu de demandes d'immigration, moins qu'ailleurs au pays. En termes de stratégie, le N.-B. cible, entre autres, l'immigration pour accroître sa population. Pour se faire, il faut accroître le soutien aux services d'établissement, faire valoir les avantages liés à la diversité et au multiculturalisme, et promouvoir le N.-B. dans le monde. De plus, il faut répondre aux besoins de la main-d'œuvre immigrante, établir des programmes de travailleurs étrangers temporaires, d'employés qualifiés, d'entrepreneurs et des programmes de parrainage communautaire. Il insiste et souligne que les réseaux locaux et régionaux doivent travailler en partenariat avec le SCD en vue de créer des conseils consultatifs sur l'immigration et le multiculturalisme. Il faut s'assurer que les nouveaux arrivants francophones aient accès à des services d'établissement en français partout dans la province. Sur le plan de l'approche globale de la province en matière de rapatriement, d'attraction et de rétention, M. Sheehan indique que des unités de développement de la main-d'œuvre, d'attraction et de sensibilisation ainsi que des initiatives stratégiques et des exemples de rétention sont établies et définissent les actions du SCD.

En termes de réalisations, M. Sheehan donne quelques exemples : l'aide fédérale de 10 M\$ pour la francophonie, la multiplication par deux des subventions pour le multiculturalisme, le financement de l'aide à l'établissement aux personnes immigrantes (870 000 \$ en fonds nouveaux), et l'augmentation des fonds destinés à l'établissement de CIC. Il donne aussi des exemples d'initiatives réussies comme dans les comtés de Carleton et de Charlotte. M. Sheehan termine sa présentation en parlant du programme de rapatriement et d'attraction qui a mis en place des unités qui touchent le développement de la main-d'œuvre, l'attraction et la sensibilisation ainsi que des initiatives stratégiques.

### **Mme Alya Hadjem, représentante de la communauté ethnoculturelle et des nouveaux arrivants, Société de l'Acadie du Nouveau-Brunswick (SANB)**

Dans son exposé, Mme Hadjem fait d'abord un bref survol historique de la SAANB qui, depuis 1973 veille à la sauvegarde identitaire de la communauté acadienne francophone du Nouveau-Brunswick. Elle le fait sous l'angle du respect des acquis, du respect des droits, du développement économique et de la reconnaissance de la spécificité de cette organisation. Bien que la SAANB ait changé d'appellation tout récemment en devenant la SANB, elle demeure l'organisme de représentation collective de l'Acadie de cette province.

En 2002, la question de l'immigration a été discutée sous la gouverne de M. Jean-Guy Rioux président de la SAANB à l'époque. On a constaté comme partout ailleurs que les jeunes quittent la province à cause de la précarité du marché du travail et que les personnes immigrantes choisissent plutôt de s'établir dans les grands centres urbains. À ces problèmes se greffent des défis qui se situent, entre autres, au niveau de la collaboration des membres de la communauté francophone, du soutien à offrir aux nouveaux arrivants, de nouvelles orientations et politiques gouvernementales ainsi que du financement qui n'est pas récurrent et dont la disponibilité se traduit en des projets ponctuels qui mettent en danger la stabilité des initiatives amorcées.

Pour tenter de remédier à cette situation, la SANB a mis en place une table de concertation dont le mandat est de contribuer au développement de structures d'accueil et d'intégration qui soient conséquentes avec la réalité et les besoins de la communauté acadienne et francophone de la province. La table de concertation est composée de représentants de la communauté francophone et acadienne, des groupes communautaires ainsi que des gouvernements provincial et fédéral. Les travaux de la table de concertation ont permis l'embauche d'une firme de consultants pour rédiger un plan stratégique couvrant la période de 2008 à 2011.



En conclusion, Mme Hadjem avance qu'il est essentiel d'envisager des stratégies visant à attirer des personnes immigrantes qui ne se limitent pas strictement à des besoins économiques et démographiques.

## **Île-du-Prince-Édouard**

### **Mme Céline White, Enseignante itinérante-Français comme langue supplémentaire, Ministère de l'Éducation et du développement de la petite enfance**

D'entrée de jeu, Mme White explique que le Secrétariat de la croissance démographique a eu le mandat d'élaborer une stratégie démographique pour la province qui permettrait de recruter des travailleurs qualifiés sur le plan national et international, et d'organiser l'établissement de nouveaux arrivants à l'Î.P.É. Ainsi, pour réaliser son mandat le Secrétariat de la croissance démographique invite tous les intervenants de la communauté acadienne et francophone à travailler ensemble. Cette stratégie est toujours en cours d'élaboration. Depuis juillet 2008, le Secrétariat de la croissance démographique est doté d'un personnel comprenant huit personnes.

Deux ministères coopèrent pour mieux répondre aux besoins des nouveaux arrivants dans sa province. Le ministère de l'Éducation et du développement de la petite enfance, par le biais du Secteur d'Éducation publique, fournit des services aux apprenants et le ministère de l'Innovation et d'apprentissage supérieur, quant à lui, élabore des stratégies en matière de la population qui visent fondamentalement l'immigration. De plus, le Centre FLS/ALS (Français/Anglais comme langues secondes) effectue des évaluations linguistiques des personnes immigrantes qui parlent une langue autre que le français ou anglais à la maison. Il propose des recommandations et de l'orientation aux écoles de la province. Il offre également son soutien aux élèves et aux enseignants.

### **Mme Nancy Clément, Agente d'établissement des francophones, Association des nouveaux arrivants au Canada de l'Île-du-Prince-Édouard**

Mme Clément présente l'Association des nouveaux arrivants au Canada de l'Île-du-Prince-Édouard comme un groupe de personnes qui comprennent les préoccupations et les défis que rencontrent les nouveaux arrivants au Canada et à l'Île-du-Prince-Édouard. L'Association est composée de personnes qui ont déjà immigré à l'Î.-P.-É. et qui sont disponibles pour fournir du support et offrir des programmes qui facilitent énormément la transition à la vie de l'Île. Il offre des services et des programmes d'établissement qui aident les nouveaux arrivants à se sentir inclus dans leur nouvelle communauté et se prononce sur les grandes questions qui touchent les nouveaux arrivants à l'Î.-P.-É. L'Association offre aussi des services en français et travaille en étroite collaboration avec les écoles, les centres communautaires et les autres organismes francophones notamment la Coopérative d'intégration francophone de l'Î.-P.-É.

### **M. Pierre Arsenault, Directeur, Coopérative d'intégration Francophone de l'Î.-P.-É**

M. Arsenault débute en présentant la mission de la Coopérative d'intégration francophone de l'Î.-P.-É. (CIFIPÉ). Sa mission est d'accueillir et d'intégrer dans la communauté francophone les nouveaux arrivants et les immigrants tout en travaillant à retenir les jeunes et la population en général en milieu rural à l'Î.-P.-É. Les axes d'intervention dans ce domaine englobent les besoins et les valeurs de la communauté ainsi que le développement de la diversité culturelle, l'accueil et intégration durables. Cela fera en sorte que les nouveaux arrivants ou ceux qui sont déjà établis dans les communautés francophones de la province pourront s'épanouir pleinement et contribuer à l'avancement de la société dans toutes les sphères d'activités. Plus spécifiquement, M. Arsenault souligne que les services offerts touchent l'orientation, la formation linguistique, l'intégration sociale, des conseils, des services liés à l'emploi et des références vers les ressources communautaires.

### **Mme Nicole Drouin, Agente de développement, Réseau de développement économique et d'employabilité (RDÉE) de l'Î.-P.-É.**

Sur le plan de l'immigration économique, Mme Drouin expose trois objectifs principaux à savoir : 1) le renforcement du programme d'accueil en appuyant le CIFIPÉ et ses partenaires dans leurs démarches ; 2) la mise en œuvre d'une stratégie d'emplois pour la venue de nouveaux cerveaux ; et 3) la promotion des possibilités d'emplois francophones au sein des secteurs prioritaires de l'Î.-P.-É. (aérospatiale, TIC, R&D, fonction publique, bioscience, énergie renouvelable, etc.).

Mme Drouin cite quelques exemples de bonnes pratiques, entre autres, une entente de partenariat avec Aérospatiale Î.-P.-É pour participer au recrutement de ressources humaines (ingénieurs, techniciens, etc.) et la participation de la province à deux foires de l'emploi en France et en Belgique (Destination Canada). Elle termine son exposé en annonçant les prochaines étapes du RDÉE. Elles sont de deux ordres : le développement d'une stratégie en immigration économique afin de mieux positionner les Acadiens et francophones de la province en lien avec les stratégies provinciales pour le développement rural et, la poursuite de la participation aux Foires d'emploi et aux initiatives en matière d'immigration économique.

### ***Terre-Neuve-et-Labrador***

*Étant donné que les conférenciers de T.-N.-L. n'ont pu se rendre au colloque en raison du mauvais temps, nous résumons ici le contenu des présentations Power Point qu'ils ont acheminées.*

#### ***Mme Florentina Stroia, Agente de liaison, Bureau des services en Français***

La province de T.-N.-L. a besoin de plus d'immigration pour pallier au faible taux de natalité, au déclin démographique et aux pénuries de compétences actuelles et prévisibles ainsi que des postes difficiles à combler dans le secteur des ressources. En mars 2007, la province a mis au point une stratégie sur l'immigration. À cet égard, un bureau de l'immigration et de multiculturalisme a été créé. Il est doté de quinze employés à temps plein qui sont chargés de la mise en œuvre de cette stratégie. Les éléments essentiels de cette stratégie comprennent entre autres : la sensibilisation aux avantages d'une hausse de l'immigration, la promotion de T.-N.-L. comme destination désirable, l'amélioration du taux de rétention de l'effectif immigrant, l'établissement des « collectivités accueillantes », et l'établissement d'une capacité provinciale en matière de services d'établissements. Cette stratégie est soutenue par une politique de multiculturalisme adoptée en 2007.

En 2008, le gouvernement a mis en place quelques programmes dans le domaine de l'immigration, notamment le programme de travailleurs qualifiés, d'entrepreneurs, de liens familiaux (depuis avril 2008) et de diplômés étrangers. En somme, afin de réaliser les éléments de la stratégie et des programmes établis, la province compte sur le partenariat avec la communauté francophone dont certains axes touchent les consultations spécifiques, la tenue des ateliers sur les collectivités accueillantes, les objectifs liés à l'immigration francophone, le salon de l'immigration Destinations Canada ainsi que l'embauche de fonctionnaires bilingues.

#### ***M. Richard Martin, Coordonnateur immigration, Consultant Fédération des francophones de Terre-Neuve-et-Labrador (FFTNL) et Pascal Marchand, Coordonnateur, Réseau de développement économique et d'employabilité (RDÉE) de Terre-Neuve-et-Labrador***

La présentation de la FFTNL parle d'abord de la clientèle immigrante en lien avec la stratégie de la province qui mise sur les personnes immigrantes spécialisées, les investisseurs, le programme vacance-travail et les étudiants. Ensuite, elle présente le processus de recrutement en insistant sur la sensibilisation des communautés d'affaires, le recrutement des candidats, l'accueil ainsi que l'intégration et la rétention.

En outre, la FFTNL précise ses rôles ; ils touchent deux volets à savoir, le volet communautaire (FFTNL et ses partenaires) et le volet économique (RDÉE T.-N.L. et ses partenaires). Ces deux volets arriment leurs efforts pour favoriser la sensibilisation, le recrutement, l'accueil, l'intégration et rétention dans les milieux communautaires et du travail.

Sur le plan de projets communautaires d'accueil, la FFTNL cite quelques exemples de réussites entre autres, l'évaluation de la situation en matière d'emplois dans les communautés francophones, la création « Guide des nouveaux arrivants » et la participation aux journées d'échange organisées par Actions interculturelles de développement et éducation (Québec). Dans le cadre des projets de sensibilisation, la FFTNL cite la participation aux rencontres de sensibilisation des entrepreneurs dans les trois communautés, l'élaboration des descriptions de postes pour un entrepreneur du Labrador. Quant au recrutement, la Fédération cite entre autres, Destination Canada 2007 et 2008, Espace emploi international, des rencontres et un suivi auprès de l'Ambassade du Canada à Paris et Équivalence pour les enseignants (CSFP). Les projets mis en œuvre en 2008 comprennent Destination Canada, le Projet, communauté d'accueil et recrutement et le Projet de sensibilisation des entrepreneurs.

En ce qui a trait aux partenariats créés, la FFTNL présente quelques exemples de partenaires : Actions interculturelles de développement et d'éducation (AIDE Inc.), Harris Center, Une communauté plus

mobilisée, FCFA (Comité national) ainsi que Métropolis et le Secrétariat aux Affaires intergouvernementales canadiennes du Québec (SAIC).

La FFTNL conclue en présentant ses défis et sa vision. Les défis auxquels elle est confrontée sont liés à la communication avec les ministères provinciaux et fédéraux, les milieux régionaux et locaux, au manque de coordination des objectifs des ministères et des communautés et aux ressources financières et humaines. La vision de la FFTNL est : « Nous affirmons notre volonté de prendre la parole en qualité d'acteur de la société pour construire de nouveaux ponts vers une francophonie respectueuse, solidaire, ouverte sur le monde et dont l'économie est prospère et durable ».

## **Travail en atelier**

Suivant les présentations des conférenciers, les participants se sont regroupés en atelier pour échanger et tenter d'identifier des grandes actions communes stratégiques touchant les quatre chantiers suivants : la sensibilisation, le recrutement, l'accueil et l'établissement, et l'intégration. Ci-dessous, on trouvera le bilan des échanges en atelier

### **Sensibilisation**

**Définition :** touche l'éducation et la familiarisation de la population en général (décideurs, intervenants, citoyens) à la diversité culturelle, aux enjeux liés à l'immigration et à la contribution des nouveaux arrivants de même que la sensibilisation des nouveaux arrivants à la réalité locale. La sensibilisation peut s'effectuer notamment par le biais de formations, de campagne de communication, d'activités socioculturelles.

#### **Enjeux :**

Il est ressorti de ce chantier les enjeux qui suivent :

- La sensibilisation auprès des gouvernements de chaque province par rapport au niveau du pourcentage de la population francophone, ce qui permettrait de redresser la situation au-delà de 4,4 % ;
- Il faut s'assurer que les personnes immigrantes proviennent des lieux de recrutement d'origine où la langue parlée est le français ;
- La population doit être sensibilisée au fait que les personnes immigrantes ne viennent pas « prendre des emplois » mais qu'ils représentent des occasions ;
- Il devrait être statué que l'égalité est différente de l'équité et reconnaître que la région atlantique est constituée de grandes régions rurales.

#### **Occasions :**

Il faut sensibiliser les nouveaux arrivants au fait que les régions d'accueil sont différentes de leur lieu d'origine. Par conséquent, ils font partie intégrante du processus d'intégration. Le gouvernement fédéral doit être informé et sensibilisé au fait que les capacités provinciales en matière d'immigration doivent être bonifiées. Il faut également sensibiliser les décideurs au fait qu'il y a des besoins d'infrastructures dans les régions rurales comme partout dans les grands centres. En outre, il faut s'inspirer des histoires réussies des personnes immigrantes qui sont restées en Atlantique pour mieux sensibiliser les nouveaux arrivants ainsi que les communautés locales et régionales.

#### **Grandes actions stratégiques communes :**

Les grandes actions stratégiques communes identifiées par les participants comprennent :

1. La personne immigrante et la société d'accueil doivent dire ce qui se passe sur le terrain ;
2. Lorsqu'on fait de la sensibilisation, les personnes immigrantes doivent y participer ;
3. Les camps de réfugiés doivent être des camps francophones ;
4. Que les colloques de ce genre se tiennent fréquemment dans les quatre provinces de l'Atlantique.
5. Multiplier la sensibilisation auprès des employeurs ;
6. Les particularités des provinces de l'Atlantique doivent être connues dans les pays d'origine des nouveaux arrivants ;
7. Sensibiliser les personnes immigrantes en matière de procédures douanières ;
8. Accorder des incitatifs aux employeurs pour embaucher des personnes immigrantes ;

9. Multiplier les sessions de formation et d'information avant l'arrivée des personnes immigrantes ;
10. Développer le bénévolat dans la perspective du mentorat ;
11. Encourager la concertation locale et régionale dans toute l'Atlantique ;
12. Instituer une coopérative d'immigration pour la création des services aux personnes immigrantes ;
13. Renforcer la francophonie par le biais de l'immigration en misant sur l'inclusion ;
14. Bâtir ensemble un projet de société, les communautés et les personnes immigrantes.

#### **Priorités :**

Les participants à ce chantier ont choisi deux grandes actions communes stratégiques prioritaires :

1. Multiplier les sessions de formation et d'information auprès des ambassades, des douanes, des employeurs, de la communauté et des fonctionnaires avant l'arrivée des personnes immigrantes ;
2. Renforcer la francophonie acadienne par le biais de l'immigration en misant sur l'inclusion et une campagne de sensibilisation portant sur la valorisation de la culture acadienne en Atlantique et l'interculturalisme dans le contexte d'une francophonie mise au défi.

#### **Recrutement**

**Définition :** touche la dimension de l'attraction des nouveaux arrivants dans une région donnée. Le recrutement peut se faire à la fois à l'extérieur et à l'intérieur du Canada. Le recrutement peut s'effectuer notamment par le biais d'une campagne de promotion des atouts d'une région, de missions de recrutement à l'étranger ou dans d'autres régions du pays, d'embauche de chasseurs de têtes internationaux ou nationaux.

#### **Enjeux**

Les enjeux identifiés dans cet atelier comprennent entre autres :

- Le manque de visibilité, le peu de campagne qu'on accorde à la promotion, le manque de concertation ou de connexion entre les différents réseaux de recrutement ;
- L'écart très grand qui existe entre l'offre et la demande d'emplois pour les nouveaux arrivants et l'inconsistance dans le message véhiculé par les réseaux locaux et régionaux en matière de recrutement ;
- La reconnaissance des compétences, la non-maîtrise de cette notion de recrutement et le peu de services offerts en français dans les communautés francophones en situation minoritaire.

#### **Occasions :**

Les participants à cet atelier ont identifié quelques occasions d'intervention. Ils préconisent, entre autres, une stratégie commune en Atlantique en matière de recrutement, la concertation, de définir clairement les mandats des réseaux de recrutement, de se servir de l'approche « Destination Canada » comme une approche de concertation, de définir clairement ce que les communautés francophones de l'Atlantique ont à offrir aux nouveaux arrivants, de viser le recrutement des étudiants internationaux, de faire la promotion du recrutement auprès des ambassades canadiennes. Toutes les communautés francophones de l'Atlantique doivent faire du démarchage auprès du gouvernement fédéral en matière de recrutement. Il faut développer un partenariat solide et avoir une vision commune. La qualité des personnes immigrantes doit primer sur la quantité. Il faut mettre en place des mécanismes de rétention concrets et réalistes.

#### **Grandes actions stratégiques communes :**

Les grandes actions stratégiques communes identifiées par les participants comprennent :

1. Vision atlantique;
2. Approche intra-atlantique;
3. Concertation;
4. Partage des ressources;
5. Secrétariat d'immigration francophone (Atlantique);
6. Banque de données pour mieux communiquer;
7. Faire des évaluations des actions accomplies dans chaque province et communauté;
8. Répertoire des différentes stratégies provinciales et communautaires, ensuite en établir une au niveau Atlantique;
9. Définir clairement les besoins;
10. Partenariat.

**Priorité :**

Les participants à ce chantier ont choisi une grande action commune stratégique prioritaire :

1. Créer un partenariat durable pour arriver à une vision atlantique francophone sur tout ce qui touche le recrutement des personnes immigrantes. Ce partenariat serait permanent et aurait le mandat de faire la meilleure évaluation des besoins.

**Accueil et établissement**

**Définition :** comprend les services qui seront déployés par la communauté d'accueil afin que les nouveaux arrivants se sentent bienvenus et qu'ils aient accès aux services essentiels pour s'établir dans une région. Ces services peuvent s'étendre notamment de l'accueil traditionnel jusqu'à l'appui à la recherche de logement et d'emploi et la formation de base dans l'une des langues officielles du pays.

**Enjeux :**

Les participants à cet atelier ont identifié les éléments suivants comme étant les principaux enjeux en matière d'accueil et d'établissement des personnes immigrantes dans les régions francophones de l'Atlantique :

- Le manque d'actions communes ;
- Le manque de services dans les régions rurales aussi bien que dans les grands centres urbains ;
- Ces services comprennent tout l'encadrement des nouveaux arrivants ;
- L'éloignement des communautés rurales fait en sorte que les nouveaux arrivants doivent parcourir de longues distances pour avoir accès à des services essentiels ;
- La reconnaissance des acquis ;
- Le manque de logement en milieu rural ;
- La barrière de la langue de travail ;
- Le manque de ressources de première ligne et de mécanisme de rapprochement entre le recrutement et l'accueil ;
- Le problème de recrutement des étudiants internationaux constituent des enjeux majeurs en matière d'accueil et d'établissement.

**Occasions :**

Les occasions à saisir dans ce chantier sont regroupées de la façon suivante : Forum destination Canada, services d'accueil et établissement personnalisé, site Internet pour fournir de multiples renseignements sur les réseaux d'accueil, utiliser les personnes immigrantes déjà en place comme intermédiaire entre les communautés locales et les nouveaux arrivants. Il y a aussi la possibilité de conclure des partenariats avec les quatre provinces de l'Atlantique et l'APECA dans ce chantier. Il faut aussi miser sur les communautés qui ont de bonnes expériences dans ce domaine pour faciliter les actions.

**Grandes actions stratégiques communes :**

Les grandes actions stratégiques communes identifiées par les participants :

1. Services de base pour les femmes immigrantes ;
2. Rendre disponibles les services de base dans toutes les communautés de l'Atlantique ;
3. Promouvoir ces services de base ;
4. Établir un réseau virtuel Internet pour de multiples renseignements sur les communautés d'accueil et établissement à travers les provinces de l'Atlantique afin de partager les meilleures pratiques ;
5. Conclure une entente tripartite (fédéral, provinces et communautés) pour favoriser la concertation entre tous les organismes oeuvrant en immigration ;
6. Aide à l'emploi (banque d'employeurs de toutes les régions francophones pour mieux cibler les besoins d'employabilité des nouveaux arrivants) ;
7. Parrainage communautaire disponible pour toutes les provinces atlantiques.

**Priorités :**

Les participants à ce chantier ont choisi une grande action commune stratégique prioritaire :

1. Définir, organiser et mettre en place un réseau de communication virtuel pour l'ensemble des communautés francophones de l'Atlantique. Ce réseau engloberait toutes les questions relatives à la prestation de services de base aux personnes immigrantes, la mise en place de banque d'employeurs, la participation des communautés francophones aux assises des ententes fédérales et provinciales.

**Intégration**

**Définition :** touche les initiatives et les gestes faisant en sorte que les nouveaux arrivants se sentent inclus dans la communauté et qu'ils occupent une place à juste titre sur le plan social et professionnel comme tous les autres membres de la communauté. Ces initiatives et ces gestes peuvent notamment s'étendre du jumelage familial ou professionnel, du réseautage et de la formation d'appoint à des initiatives proactives qui incitent les nouveaux arrivants à participer à la vie citoyenne de la communauté.

**Enjeux :**

Les enjeux de l'intégration énumérés sont les suivants :

- Le support social pour contrer l'isolement ;
- Les étapes d'intégration (emploi, intégration sociale et culturelle, éducation) ;
- La particularité et la spécificité de l'intégration francophone pour éviter de perdre les personnes immigrantes francophones au profit de la communauté anglophone ;
- L'intégration en français dans les domaines d'emploi et d'expertise ;
- La compétition entre les provinces pour la recherche de compétences ;
- La reconnaissance des ordres professionnels est de juridiction provinciale ainsi que la reconnaissance des certifications et des diplômes ;
- La particularité des besoins et des attentes de chaque personne immigrante qui influence inévitablement le processus d'intégration ;
- L'intégration des conjoints.

**Occasions :**

Les occasions d'intégration sont regroupées en ces termes : les centres communautaires doivent être ouverts aux personnes immigrantes. Le modèle d'immigration économique doit être privilégié. Il faut explorer l'option des visas « vacances-travail » comme moyen d'intégration. Le mentorat professionnel constitue un moyen important pour l'intégration des personnes immigrantes avides d'exercer une profession. De plus, le jumelage (famille et professionnel) est un instrument d'intégration et de rétention. Enfin, le Québec et la Francophonie représente des partenariats potentiels et des modèles de leadership dans le développement de l'intégration francophone.

**Grandes actions stratégiques communes :**

Les grandes actions stratégiques communes identifiées par les participants comprennent :

1. Centre de reconnaissance des acquis et des compétences ;
2. Centres scolaires comme lien d'ancrage ;
3. Augmentation des objectifs d'immigration en Atlantique auprès de CIC ;
4. Sensibilisation des gouvernements provinciaux à l'augmentation des quotas provinciaux ;
5. Coordination du partage des meilleures pratiques ;
6. Formation de formateurs francophones sur une base atlantique ;
7. Promouvoir l'importance de l'intégration culturelle.

**Priorités :**

Les participants à ce chantier ont choisi une grande action commune stratégique prioritaire :

1. Sensibiliser le Conseil des Premiers Ministres de l'Atlantique à l'importance d'une stratégie atlantique en immigration francophone

## Séance plénière

En séance plénière, les animateurs des ateliers ont présenté les grandes priorités proposées selon leurs chantiers respectifs. Les participants ont identifié les propositions prioritaires. Il faut noter que certaines priorités se recoupent, toutefois on note une tendance évidente à vouloir travailler sur une base atlantique afin de mieux se positionner en tant que région. Ces grandes priorités sont (par ordre d'importance) :

1. Créer un partenariat durable pour arriver à une vision atlantique sur tout ce qui touche le recrutement des personnes immigrantes. Ce partenariat serait permanent et aurait le mandat de faire la meilleure évaluation des besoins ;
2. Renforcer la francophonie par le biais de l'immigration en misant sur une campagne de sensibilisation portant sur la valorisation de la culture acadienne en Atlantique et de l'interculturalisme dans un contexte d'une francophonie affaiblie ;
3. Développer une meilleure évaluation des besoins des personnes immigrantes et de la communauté ;
4. Définir, organiser et mettre en place un réseau de communication virtuel pour l'ensemble des communautés francophones de l'Atlantique. Ce réseau engloberait toutes les questions relatives à la prestation des services de base aux personnes immigrantes, la mise en place de banque d'employeurs, la participation des communautés francophones aux assises des ententes fédérales et provinciales ;
5. Multiplier les sessions de formation et d'information auprès des décideurs politiques, fonctionnaires, employeurs, communautés et nouveaux arrivants.

Au terme de ce colloque, la présidente de la SNA, Mme Françoise Enguehard, a remercié les gens pour leur participation. Elle a précisé comment la SNA compte assurer le suivi du colloque. Elle a remercié ensuite son équipe, souligné l'accueil des Francophones de la N.-É. et conclu en disant « Ce colloque est rendu possible grâce à l'appui financier du gouvernement canadien, plus particulièrement de Citoyenneté et Immigration Canada, de l'Agence de promotion économique du Canada Atlantique et de Patrimoine canadien, du gouvernement du Québec, par l'entremise du Secrétariat aux affaires intergouvernementales canadiennes (SAIC), et grâce à la précieuse collaboration des membres du comité d'orientation ».

## Conclusion

Suivant la tenue de ce colloque, nous constatons que le leadership dont a fait preuve la SNA en initiant ces activités a répondu à un besoin pressant de la communauté acadienne et francophone des provinces atlantiques. Près du double du nombre de personnes attendues initialement ont participé au colloque, soit soixante-seize participants.

La compilation des formulaires d'évaluation complétés par les participants au colloque démontre un grand intérêt d'échanges et de collaboration des différents intervenants en matière d'immigration francophone en Atlantique. Cette compilation permet aussi de constater à quel point les gens ont apprécié la programmation et le contenu du colloque et comment ils ont noté leur niveau de participation et le degré d'atteinte des résultats anticipés. Le déroulement logistique et organisationnel a aussi été bien apprécié. En somme, les participants ont, à forte majorité, accordé la note de « Très bien » et d'« Excellent » à l'ensemble des questions quantitatives du formulaire d'évaluation. En guise d'amélioration, certains participants ont suggéré que la programmation soit un peu plus allégée du côté des conférenciers afin de permettre plus d'échanges et de présentation de témoignages. La formule de vote à l'aide d'autocollants, plus communément appelée « dotmocracy », a aussi été suggérée pour faciliter l'identification des priorités.

Les résultats découlant du travail en atelier démontrent à quel point les différents intervenants ont intérêt à se concerter davantage et à collaborer. Malgré les différents rôles et réalités de chacun, il a été possible d'identifier les cinq grandes actions stratégiques communes prioritaires suivantes :

1. Créer un partenariat durable pour arriver à une vision atlantique sur tout ce qui touche le recrutement des personnes immigrantes. Ce partenariat serait permanent et aurait le mandat de faire la meilleure évaluation des besoins ;

2. Renforcer la francophonie par le biais de l'immigration en misant sur une campagne de sensibilisation portant sur la valorisation de la culture acadienne en Atlantique et de l'interculturalisme dans un contexte d'une francophonie affaiblie ;
3. Développer une meilleure évaluation des besoins des personnes immigrantes et de la communauté ;
4. Définir, organiser et mettre en place un réseau de communication virtuel pour l'ensemble des communautés francophones de l'Atlantique. Ce réseau engloberait toutes les questions relatives à la prestation des services de base aux personnes immigrantes, la mise en place de banque d'employeurs, la participation des communautés francophones aux assises des ententes fédérales et provinciales ;
5. Multiplier les sessions de formation et d'information auprès des décideurs politiques, fonctionnaires, employeurs, communautés et nouveaux arrivants.

Il reviendra à la SNA et son comité d'orientation sur l'immigration à en assumer l'aboutissement, la validation, la mise en œuvre et l'évaluation.

Enfin, l'organisation de ce colloque s'est ainsi démontrée utile et mérite d'être répétée. La SNA constate à quel point elle peut contribuer favorablement au dossier de l'immigration francophone en Atlantique tout en demeurant fidèle à son mandat et en y apportant une valeur ajoutée. Elle remercie les participants à ce colloque et compte s'appuyer sur les résultats qui en découlent afin d'orienter sa contribution au dossier de l'immigration francophone en Atlantique.



## Annexe A – Liste des participants

### **Nouvelle-Écosse**

1. Carmelle d'Entremont- Directrice des programmes, Office de l'immigration de la Nouvelle-Écosse
2. Micheline Gélinas- Directrice générale, Fédération des femmes acadiennes de la Nouvelle-Écosse
3. Louise Fontaine- Professeure agrégée, Université Sainte-Anne
4. Julie Oliver- Directrice générale, Conseil de développement économique de la Nouvelle-Écosse
5. Marie-Claude Rioux- Directrice générale, Association des juristes d'expression française de la Nouvelle-Écosse
6. Joeleen Larade- Directrice générale, Conseil jeunesse provincial de la Nouvelle-Écosse
7. Donald Kenny- Directeur du Campus, Université Sainte-Anne, Campus de Halifax
8. Désiré Boudreau- Président, Fédération acadienne de la Nouvelle-Écosse
9. Jean Léger- Directeur général, Fédération acadienne de la Nouvelle-Écosse
10. Isabelle Déraspe- Coordinatrice provinciale, Immigration francophone, Fédération acadienne de la Nouvelle-Écosse
11. Jeanne-Françoise Caillaud- Coordinatrice région Halifax, Immigration francophone, Fédération acadienne de la Nouvelle-Écosse
12. Yaye Barry- Coordinatrice Projet Jumelage, Immigration francophone, Fédération acadienne de la Nouvelle-Écosse
13. Isabelle Godin- Coordinatrice/facilitatrice, Direction emploi Nouvelle-Écosse
14. Dominique Lombard- Agente de programme, Office de l'immigration de la Nouvelle-Écosse

### **Nouveau-Brunswick**

15. Mamadou Konté- Chef de projet en développement communautaire-intégration des nouveaux arrivants, Centre d'accueil et d'intégration des immigrant.e.s du Moncton métropolitain
16. Lucille Taillieu- Directrice générale, Centre d'accueil et d'intégration des immigrant.e.s du Moncton métropolitain
17. Richard Lang- Président, Centre d'accueil et d'intégration des immigrant.e.s du Moncton métropolitain
18. Hamid Ait Zenou- Conseiller d'établissement, Association multiculturelle du Grand Moncton
19. Irina Raduly- Conseillère d'établissement, Association multiculturelle du Grand Moncton
20. Mario Boisvert- Agent du programme d'immigration, Secrétariat de la croissance démographique, Gouvernement du Nouveau-Brunswick
21. Humphrey Sheehan- Chef de la direction exécutive, Secrétariat de la croissance démographique, Gouvernement du Nouveau-Brunswick
22. Kassim Doumbia- Agent-développement rural, Réseau de développement économique et d'employabilité du Nouveau-Brunswick
23. Johanne Lévesque- Gestionnaire, Réseau de développement économique et d'employabilité du Nouveau-Brunswick
24. Gloria Brazeau-Shiebel- Directrice générale, Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick
25. Anne-Lise Blin- Adjointe administrative, Fédération des jeunes francophones du Nouveau-Brunswick
26. Danielle Charron- Coordinatrice adjointe, Centre du savoir sur l'apprentissage chez les adultes, Nouveau-Brunswick
27. Gabrielle Ouimet- Directrice, Carrefour de l'immigration rurale de Saint-Léonard
28. Catherine Rouanes- Directrice générale, Comité d'Immigration du Grand Moncton
29. Denis Laplante- Directeur affaires- marché international, Corporation de développement économique de la Ville de Dieppe
30. Evgueni Vichnevetski- Chercheur associé, Université de Moncton
31. Kafiy Nzeya-Weva- Agente de recherche et de planification, Gouvernement du Nouveau-Brunswick
32. Bruno Godin- Directeur général, Société de l'Acadie du Nouveau-Brunswick
33. Alya Hadjem- Représentante de la communauté ethnoculturelle et des nouveaux arrivants, Société de l'Acadie du Nouveau-Brunswick et coordinatrice, Collectif des Femmes du Nouveau-Brunswick
34. Charles A. LeBlanc- Directeur du développement académique, Direction générale de l'Éducation permanente, Université de Moncton
35. André Blanchard- Directeur du développement corporatif et professionnel, Direction générale de l'Éducation permanente, Université de Moncton
36. Clémence Nivresse- étudiante, Université de Moncton et employée, Le Petit Paris
37. Isabelle Nivresse- Propriétaire, Le Petit Paris
38. Kabule Weva- Professeur/ Responsable de la mention administration scolaire, Département d'enseignement au secondaire et aux ressources humaines, Université de Moncton
39. Phylomène Zangio- Adjointe administrative, Faculté de l'Éducation, Université de Moncton
40. Mireille Michaud- Agente de projet-leadership, Fédération des jeunes francophones du Nouveau-Brunswick
41. Cyprien S. Okana- Consultant, Okana-Solutions Marketing
42. Eric Pelletier- Gérant- Promotion de l'investissement, Entreprise Grand Moncton

## **Île-du-Prince-Édouard**

43. Nancy Clement- Agente d'établissement des francophones, L'Association des nouveaux arrivants au Canada de l'Île-du-Prince-Édouard
44. Nicole Noonan- Directrice générale, Jeunesse Acadienne de l'Île-du-Prince-Édouard
45. Edmond Richard- Président, Société Saint-Thomas-d'Aquin
46. Élise Arsenault- Directrice générale, Société Saint-Thomas-d'Aquin
47. Pierre Arsenault- Directeur, La Coopérative d'Intégration Francophone de l'Île-du-Prince-Édouard
48. Nicole Drouin- Agente de développement, Réseau de développement économique et d'employabilité de l'Île-du-Prince-Édouard
49. Céline White- Enseignante itinérante-Français comme langue supplémentaire, Ministère d'Éducation et du développement de la petite enfance
50. Velma Robichaud- Directrice générale, Le Conseil de développement coopératif de l'Île-du-Prince-Édouard

## **Québec**

51. Mohamed Souлами- Directeur général, Actions interculturelles de développement et d'éducation, Québec
52. Andrée Cormier- Attachée au développement, responsable des communications et de la Francophonie, Bureau du Québec dans les Provinces Atlantiques
53. Tova Lazimi- Chargée de projet, Ministère de l'Immigration et des communautés culturelles, Gouvernement du Québec

## **Atlantique**

54. Ghislaine Savoie- Agente, développement des collectivités, Agence de promotion économique du Canada Atlantique
55. Robert Audoux- Directeur, Chambre de commerce française au Canada-Réseau Atlantique
56. Françoise Enguehard- Présidente, Société Nationale de l'Acadie
57. Lucie LeBouthillier- Directrice générale, Société Nationale de l'Acadie
58. Julie Maltais- Gestionnaire de dossiers, Société Nationale de l'Acadie
59. Monique Losier- Gestionnaire de dossiers, Société Nationale de l'Acadie

## **Canada**

60. Suzanne Bossé- Directrice générale, Fédération des communautés francophones et acadiennes du Canada
61. Roukya Abdi Aden- Directrice adjointe à l'immigration, Fédération des communautés francophones et acadiennes du Canada
62. Raphaëlle Valay-Nadeau- Agente de programme, Direction générale du multiculturalisme-Citoyenneté et immigration Canada
63. Sylvie LeBlanc- Conseillère en politiques et programmes, Patrimoine canadien
64. Keith Coughlan- Membre, Comité national sur l'immigration francophone
65. Christine Blaser- Analyste principale et spécialiste du recensement, Statistique Canada
66. Aubrey Cormier- Directeur adjoint, Réseau de développement économique et d'employabilité du Canada
67. Guy Routhier- Conseiller principal en politiques et programmes, Citoyenneté et Immigration Canada
68. Francine LeBlanc- Agente d'immigration, Citoyenneté et Immigration Canada
69. Françoise Albert- Agente de liaison, Commissariat aux langues officielles
70. Nathalie Cormier- Agente de programme, Condition féminine Canada
71. Megan Tarrant- Agente en citoyenneté et immigration, Citoyenneté et Immigration Canada

## **Animateurs**

72. Lori-Ann Cyr- Présidente-Directrice générale, Diversis inc.
73. Marcelle St-Pierre, Responsable de projets, Diversis inc.
74. François Mondo, Responsable de projets, Diversis inc.
75. Jean-Guy Vienneau, Collaborateur, Diversis inc
76. Ronald Bourgeois, Collaborateur Diversis. inc.

## Annexe B – Compilation des formulaires d'évaluation

### 1. Vous représentez : (32)-(2 formulaires cochés 2 fois)

(7) Un organisme membre de la SNA  
(7) Un gouvernement

(16) Un organisme qui œuvre dans le domaine de l'immigration  
(9) Autre (spécifier): Université, Jeunesse, organisme à but non lucratif apprentissage, organisme économique, Agence développement Économique, témoin

### 2. Qu'est-ce qui vous a motivé à participer à ce colloque ? (42)-(4 formulaires cochés 3 fois, 4 formulaires deux fois)

(6) La SNA  
(26) Le sujet du colloque

La possibilité d'échanges et de réseautage (19)  
Autre (spécifier): \_\_\_\_\_

1. Insatisfait	2. Passable	3. Très bien	4. Excellent
----------------	-------------	--------------	--------------

### 3. Comment avez-vous apprécié la programmation du colloque ?

La clarté des objectifs et des résultats visés	1	2 (7)	3(20)	4(10)
Le travail en atelier	1	2 (5)	3 (19)	4(10)
La plénière	1	2 (5)	3 (17)	4 (8)
Les occasions d'échanges et de réseautage	1 (1)	2 (2)	3 (8)	4 (23)

### 4. Comment avez-vous apprécié le contenu du colloque ?

Le choix et la variété des conférenciers / conférencières	1 (1)	2 (2)	3 (19)	4(15)
Les témoignages	1	2 (5)	3 (13)	4(17)
Les présentations des conférenciers / conférencières	1 (1)	2 (2)	3 (28)	4 (5)
Les chantiers traités lors du travail en atelier	1	2 (3)	3 (18)	4 (13)
Les résultats de la plénière	1	2 (5)	3 (18)	4 (6)
L'animation	1	2 (4)	3 (17)	4(15)

### 5. Comment avez-vous apprécié la participation au colloque ?

Votre participation personnelle	1	2 (3)	3 (23)	4 (8)
Le niveau de participation des autres participants / participantes	1	2 (3)	3 (24)	4 (8)
L'atmosphère et l'ambiance de l'ensemble du colloque	1	2 (2)	3 (17)	4(17)

### 6. Comment mesurez-vous l'atteinte des résultats anticipés par la tenue du colloque ?

L'état de la situation de l'immigration francophone en Atlantique	1	2 (7)	3 (13)	4(12)
La concertation des divers intervenants	1 (1)	2 (6)	3 (20)	4 (9)
L'identification de grandes actions communes	1	2 (8)	3 (21)	4 (7)

### 7. Comment avez-vous apprécié le déroulement logistique et organisationnel du colloque ?

L'accueil et l'inscription	1 (1)	2 (2)	3 (6)	4 (28)
La trousse des participants	1 (1)	2	3 (7)	4 (28)
Les repas et les pauses	1 (1)	2 (3)	3 (14)	4 (19)
L'hébergement	1 (2)	2 (3)	3 (18)	4(14)
Les locaux	1 (2)	2 (1)	3 (13)	4 (18)
L'organisation, de façon générale	1 (1)	2 (1)	3 (11)	4(23)

### Commentaires additionnels :

1. Bravo pour cette initiative « Atlantique ». Nous sommes trop petits individuellement dans chacune de nos provinces pour s'attaquer à cet important dossier.
2. Suggestion : Il aurait été intéressant de procéder avec des collants pour identifier la priorité.
3. Mieux circonscrire le porteur du dossier en matière d'immigration (qui est le guichet unique). À refaire.
4. Les partenariats sont primordiaux. Merci.
5. Gens ont énormément d'échanges pour comprendre ce qui se passe dans les autres régions Atlantiques. La SNA répond au problème commun, semble vouloir aller dans la même direction. Avoir un soutien concentré. Il faut faire en sorte que les immigrants se sentent mieux. Qualité de vie. Merci !
6. L'Animateur de votre session d'atelier n'était pas très respectueux de l'opinion des participants. Manque de diplomatie (recrutement).
7. La gestion du temps me préoccupe toujours; donc je suis continuellement frustré par le fait qu'on ne réussissait pas à en tenir au temps accordé. J'ai trouvé que les représentants du Québec prenaient trop de place; autant des les plénières que les ateliers.
8. Très bonne initiative!
9. Bravo à toute l'équipe et aux actions menées par le Comité d'orientation. Cette rencontre est à refaire dans le futur.
10. Quoique très intéressant, c'était assez chargé! Plénière, une suggestion, on aurait pu voter en utilisant les cercles de couleur, moins intimidants et cela permet de voter selon notre priorité 1 et 2, plus efficace.
11. Bon colloque.
12. Oui, Ronald Bourgeois a su bien « retenir » le groupe indiscipliné (recrutement) Excellent esprit de synthèse.
13. Nos plans sont à long terme. Il nous faut un plan « global » qui intègre ceux qui travaillent directement avec les gens.
14. J'aimerais avoir moins de présentations orales peut-être de la documentation. Permettre plus de discussion.
15. Je conseillerais d'avoir plus de témoignages afin de bien mettre en avant le côté émotionnel relié à un changement de pays/culture/température/services, etc. Félicitation à la SNA pour une excellente organisation!!
16. Je profite de cette occasion pour remercier la SNA d'avoir pris cette belle initiative.
17. Le dîner hier (18 fév) était trop long, trop lent. Pour les conférenciers c'était intéressant mais trop de personnes pour le temps alloué. On était moins réceptifs à la fin. Bravo à tout le monde pour le beau travail accompli. Merci pour la belle organisation. Une vraie réussite !!
18. Très Bien!
19. Déjeuner! (??)
20. Trop de temps a été consacré aux présentations (9 en ligne le mercredi!) et trop peu aux échanges dans le cadre d'ateliers ... Pas mal pour première initiative du genre puisqu'elle a permis de regrouper des gens autour d'un même sujet mais pas assez de temps pour échanger. De plus les rénovations à l'hôtel m'ont incommodée.

***Merci pour votre participation !***