



La série : Attirer vers le Nord

Trouver les points forts et faibles du Nord ontarien lorsqu'il s'agit d'attirer et de conserver de nouveaux arrivants

Par Christina Zefi

PARTIE 2/4

Commentaire No. 28 | Février 2019 | northernpolicy.ca/fr

NORTHERN
POLICY INSTITUTE

INSTITUT DES POLITIQUES
DU NORD

Qui nous sommes

Certains des acteurs clés dans ce modèle et leurs rôles se trouvent ci-dessous :

Conseil d'administration : Le conseil d'administration détermine l'orientation stratégique de l'Institut des politiques du Nord. Les administrateurs font partie de comités opérationnels s'occupant de finance, de collecte de fonds et de gouvernance; collectivement, le conseil demande au chef de la direction de rendre des comptes au regard des objectifs du plan stratégique. La responsabilité principale du conseil est de protéger et de promouvoir les intérêts, la réputation et l'envergure de l'Institut des politiques du Nord.

Président et Chef de la direction : recommande des orientations stratégiques, élabore des plans et processus, assure et répartit les ressources aux fins déterminées.

Conseil consultatif : groupe de personnes engagées et qui s'intéressent à aider l'Institut des politiques du Nord mais non à le diriger. Chefs de files dans leurs domaines, ils guident l'orientation stratégique et y apportent une contribution; ils font de même en communication ainsi que pour les chercheurs ou personnes-ressources de la collectivité élargie. Ils sont pour l'Institut des politiques du Nord une « source de plus mûre réflexion » sur l'orientation et les tactiques organisationnelles globales.

Conseil consultatif pour la recherche : groupe de chercheurs universitaires qui guide et apporte une contribution en matière d'orientations potentielles de la recherche, de rédacteurs possibles, d'ébauches d'études et de commentaires. C'est le « lien officiel » avec le monde universitaire.

Évaluateurs-homologues : personnes qui veillent à ce que les articles spécifiques soient factuels, pertinents et publiables.

Rédacteurs et chercheurs associés : personnes qui offrent, au besoin, une expertise indépendante dans des domaines spécifiques de la politique.

Tables rondes et outils permanents de consultation – (grand public, intervenants gouvernementaux et communautaires) : moyens qui assurent que l'Institut des politiques du Nord demeure sensible à la collectivité, puis reflète les priorités de CELLE-CI et ses préoccupations lors de la sélection des projets.

Président & Directeur Général

Charles Cirtwill

Conseil d'administration

Dawn Madahbee Leach (Présidente du conseil)	Jean Pierre Chabot
Heather Murchison, Ph. D (Vice-présidente du Nord-Ouest)	Terry Bursey
Louise Paquette (Vice-présidente du Nord-Est)	Dave Canfield
Pierre Bélanger (Trésorier)	Harley d'Entremont, Ph. D
Brian Tucker, Ph. D (Secrétaire)	Alex Freedman
	Diana Fuller
	Emilio Rigato
	Asima Vezina
	Charles Cirtwill (Président & DG)

Conseil consultatif

Michael Atkins	George C. Macey, Ph. D
Kim Jo Bliss	Allyson Pele
Michael DeGagné, Ph. D	Ogimaa Duke Peltier
Don Drummond	Peter Politis
Ronald Garbutt	Tina Sartoretto
Jean Paul Gladu	Bill Spinney
Audrey Gilbeau	David Thompson
Peter Goring	

Conseil consultatif pour la recherche

Randy Battochio, Ph. D (Président)	Iain Davidson-Hunt, Ph. D
John Allison, Ph. D	Livio Di Matteo, Ph. D
Hugo Asselin, Ph. D	Morley Gunderson, Ph. D
Gayle Broad, Ph. D	Leata Ann Rigg
George Burton	S. Brenda Small
Robert Campbell, Ph. D	J.D. Snyder
	Lindsay Tedds, Ph. D

Ce rapport a été possible grâce à l'appui de notre partenaire, la Société de gestion du Fonds du patrimoine du Nord de l'Ontario. L'Institut des politiques du Nord exprime sa grande appréciation pour leur généreux soutien, mais insiste sur ce qui suit : Les points de vue de ces commentaires sont ceux de l'auteur et ne reflètent pas nécessairement ceux de l'Institut, de son conseil d'administration ou de ceux qui le soutiennent. Des citations de ce texte, avec indication adéquate de la source, sont autorisées.

Les calculs de l'auteur sont basés sur les données disponibles au temps de publication et sont sujets aux changements.

Edité par Barry Norris. Traduction par Gilles Dignard.

© 2019 Institut des politiques du Nord
Publication de l'Institut des politiques du Nord
874, rue Tungsten
Thunder Bay (Ontario) P7B 6T6

ISBN: 978-1-989343-05-0

Table des matières

Sommaire	4
Introduction	5
Acteurs qui s'occupent de stratégies d'attraction et de rétention	5
Difficultés d'attirer de nouveaux arrivants dans le Nord ontarien	9
Situation existante : Combien d'immigrants viennent dans le Nord ontarien?	13
Comment se débrouillent les nouveaux arrivants dans le Nord ontarien?	15
Conclusion	21
Références	22
Recherche connexe	25

À propos de l'auteur *Christina Zefi*



Christina Zefi était une analyste de recherche à l'Institut des politiques du Nord. Elle est titulaire d'un diplôme en sociologie et en criminologie de l'Université de Toronto et d'un certificat d'études supérieures en administration publique du Humber College. Ses recherches portent sur la réforme de l'immigration et les politiques liées aux affaires autochtones, à l'environnement et à la santé mentale. Avant de travailler chez l'IPN, Christina a travaillé chez TD Canada Trust en tant que conseillère financière.

Sommaire

Dans le premier article de la Série des attractions du Nord ont été explorés les besoins du Nord ontarien en matière de nouveaux arrivants (c.-à-d. d'immigrants et de migrants secondaires). En particulier, l'élaboration d'une stratégie du Nord pour de nouveaux arrivants a été proposée. Dans le deuxième exposé de cette série, l'auteur explore les points forts et faibles du Nord ontarien, en ce qui a trait à l'attraction et à la rétention de nouveaux arrivants, et ce, à la suite de discussions avec des intervenants clés, notamment des partenariats locaux liés à l'immigration, des organismes s'occupant de l'établissement et des institutions postsecondaires.

En plus de décrire certains des acteurs qui ont pour mission d'attirer et de conserver de nouveaux arrivants, le document fait ressortir des problèmes du processus, entre autres, le manque de collaboration entre les gouvernements et les acteurs; l'insistance accrue sur les efforts entourant l'établissement par opposition à l'établissement et au recrutement; le sentiment tenu d'appartenance à la collectivité.

Dans l'article sont ensuite soulignés les points forts du Nord ontarien et qui peuvent soutenir les efforts d'attraction. Par exemple, le segment des immigrants récents du Nord ontarien, qui dépendent sur le nécessaire 20 % ou plus de leur revenu, dont l'alimentation, le logement et les vêtements, par rapport à la famille moyenne, était plus étroit que celui du Sud ontarien. De même, les immigrants récents du Nord ont des taux plus élevés de participation à la population active et des niveaux de scolarité plus hauts que la population en général, ce qui signifie qu'il est plus probable que les qualifications de ces personnes répondent aux exigences des emplois ou les dépassent.

“Dans le deuxième exposé de cette série, l'auteur explore les points forts et faibles du Nord ontarien, en ce qui a trait à l'attraction et à la rétention de nouveaux arrivants, et ce, à la suite de discussions avec des intervenants clés.”

Compte tenu de l'analyse des points faibles et forts, l'auteur présente plusieurs recommandations afin d'améliorer le processus d'attraction et de rétention, dont celles-ci :

Concevoir une approche régionale pour attirer de nouveaux arrivants

Il est nécessaire de réduire les compartiments existants entre les divers acteurs. En encourageant la collaboration et le partage des connaissances, cela fractionnera les compartiments de la programmation, réduira le dédoublement et améliorera l'efficacité et l'efficience.

Viser de nouveaux arrivants de pays et collectivités spécifiques

Il faut que les collectivités individuelles conçoivent une approche ciblée et stratégique, dans le cadre d'une stratégie régionale élargie. Cette approche stratégique ciblerait de nouveaux arrivants de pays d'origine qui ont une migration potentielle favorable au Nord ontarien. Par exemple, le Nord ontarien a plusieurs collectivités bilingues désignées et pourrait par conséquent chercher à attirer de nouveaux arrivants de langue française. En outre, le recensement de 2016 a trouvé que la majorité des immigrants du Nord ontarien provenait de l'Inde, des Philippines, de la Chine et du Pakistan.

Commercialiser les points forts, la diversité et le potentiel du Nord ontarien

Il est nécessaire de commercialiser activement et agressivement les points forts, la diversité et le potentiel du Nord ontarien, non seulement dans les collectivités du Sud ontarien, mais aussi dans d'autres provinces et pays. Au lieu de signaler le Nord comme un endroit caractérisé par la beauté de la nature, il serait bénéfique pour un plan régional de commercialisation de partager des statistiques positives sur les revenus et la main-d'œuvre du Nord ontarien, tout en éliminant les mythes et les idées fausses à propos de la région.

Introduction

Dans le premier texte de la Série des attractions du Nord a été signalé le besoin démographique et économique de nouveaux arrivants. À l'étape suivante, il s'agit d'enquêter et d'examiner les points forts et faibles du Nord lorsqu'il est question d'attirer et de conserver de nouveaux arrivants; cette analyse constitue un élément clé de l'élaboration d'une stratégie efficace et solide, relative aux nouveaux arrivants du Nord. Pour obtenir cette information, l'auteur a étudié les indices importants de l'immigration, participé à des réunions, assisté dans la région à des conférences sur l'immigration, a parlé à une multitude d'acteurs provenant de partenariats locaux de l'immigration (PLI), d'organismes d'aide à l'établissement du Nord comme du Sud de l'Ontario, de bureaux de développement économique, de programmes de formation de transition, de partenaires de l'immigration francophone, d'établissements postsecondaires (EP) ainsi que du monde des affaires.

Acteurs qui s'occupent de stratégies d'attraction et de rétention

D'abord, le processus pour attirer et conserver de nouveaux arrivants, ce qui comprend les immigrants et les migrants secondaires, ne relève pas de la responsabilité d'une seule entité, mais plutôt de nombreux acteurs communautaires et gouvernementaux. Chemin faisant, il sera important que les intervenants publics et privés participent à la création et au maintien de la stratégie des nouveaux arrivants du Nord, car ce processus exigera de l'initiative et un dialogue intrasectoriel. Bien que la liste des acteurs ci-dessous ne soit pas exhaustive, elle est précieuse pour souligner leur rôle dans le processus relatif aux nouveaux arrivants.¹

Établissements postsecondaires

Les étudiants internationaux sont bénéfiques pour l'Ontario en raison de la diversité qu'ils apportent à l'éducation, à la recherche, aux campus et aux collectivités. Ils peuvent enrichir le milieu des études dans les EP, à l'aide d'expériences, de langues et de points de vue différents. Ils servent aussi d'intermédiaires entre les collectivités d'origine et d'accueil; s'ils décident de rester, ces étudiants peuvent se trouver dans la main-d'œuvre qualifiée, grâce à des titres de compétence reconnus et des réseaux établis (Coffey et Perry 2014, 3).

En plus de ces avantages sociaux, les étudiants internationaux peuvent contribuer considérablement à l'économie, comme le montre le tableau 1, par les comparaisons des années scolaires de 2015 et de 2016. Globalement, le nombre des étudiants internationaux a augmenté d'une année à l'autre, les territoires doublant leur quantité. Avec la hausse des étudiants du pays, les dépenses nationales annuelles ont globalement doublé aussi. Même si les tableaux n'affichent pas de dépenses pour les collectivités du Nord ontarien, l'effet important que peuvent avoir les étudiants internationaux est démontré, en particulier dans les provinces moins peuplées; les expériences de ces provinces peuvent alors servir à des comparaisons avec des régions du Nord, de taille similaire. Par exemple, le Nouveau-Brunswick a accueilli 4 800 étudiants en 2015 et 5 100 en 2016; dans les EP du Nord ontarien, le nombre total des étudiants internationaux s'élevait à 4 127 (Common University Data Ontario, s. d.; Ontario 2014a, 2014b)². Par conséquent, les dépenses annuelles du Nouveau-Brunswick pourraient servir d'estimation pour déterminer ce que pourraient apporter les étudiants internationaux aux collectivités du Nord.

¹ À moins d'avis contraire, l'information obtenue pour cette section provient de consultations d'intervenants, de réunions et de conférences auxquelles l'auteur participait.

² En ce qui concerne l'Université d'Algoma, les données ne couvraient que les étudiants internationaux à temps plein.

Tableau 1 : Nombre des étudiants internationaux et dépenses totales au Canada, par province et territoire, 2015 et 2016

Province/Territoire	2015		2016	
	Nombre d'étudiants	Dépenses (en millions de dollars)	Nombre d'étudiants	Dépenses (en millions de dollars)
Terre-Neuve et Labrador	2 638	58,4	3 227	72,6
Île-du-Prince-Édouard	1 715	48,6	2 270	68,3
Nouvelle-Écosse	12 537	352,8	14 063	413,4
Nouveau-Brunswick	4 837	124,0	5 187	136,4
Québec	61 880	1,692,5	67 534	1 887,2
Ontario	195 710	6,161,4	233 226	7 806,8
Manitoba	11 276	287,8	14 298	374,8
Saskatchewan	6 814	181,0	8 063	222,6
Alberta	26 063	668,9	30 342	823,6
Colombie-Britannique	134 324	3 236,8	145 691	3 726,6
Yukon	25	0,6	60	1,4
Territoires du Nord-Ouest	9	0,2	19	0,4
Nunavut	0	0,0	0	0,0
Canada	457 828	12 812,9	523 971	15 533,9

Remarque : Les dépenses reposent sur les frais de scolarité et autres frais obligatoires, les manuels et autres outils pour les études, les coûts du transport ainsi que les dépenses facultatives (Coffrey et Perry 2014, 5).

Source : Roslyn Kunin & Associates, Inc. 2017.

Le territoire du Yukon est un autre cas intéressant que les gens du Nord ontarien peuvent examiner; il démontre comment un petit nombre d'étudiants peut avoir un impact économique dans une collectivité. Comparez par exemple le Yukon et North Bay. North Bay est une collectivité de 51 000 habitants, et le Yukon en compte environ 36 000 (Statistique Canada 2017b). À North Bay se trouvent l'Université de Nipissing et le Canadore College. La présence de 25 étudiants internationaux dont le niveau des dépenses est égal (24 000 \$ chacun) pourrait théoriquement à chaque établissement se traduire par une infusion de 1,2 million de dollars pour l'économie de North Bay et des retombées probables dans des collectivités à proximité telles que Sudbury, Timmins et Sault Ste. Marie (SSM).

D'après de nombreuses discussions avec des acteurs communautaires, aux fins du recrutement d'étudiants dans le monde, les EP du Nord ontarien recourent à différentes méthodes pour atteindre divers marchés, notamment des foires de recrutement, des annonces de commercialisation, des médias sociaux, puis l'embauchage d'agents de recrutement. Bien que toutes ces méthodes soient efficaces, l'embauchage d'un agent international est perçu comme étant la technique de recrutement qui réussit le plus, parce que ces agents sont présents sur le terrain dans divers pays sources et peuvent parler directement avec les étudiants de la vie et des études dans le Nord ontarien.

Partenariats locaux de l'immigration

Les partenariats locaux de l'immigration (PLI) sont financés par Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada, afin de « [favoriser] la mise sur pied de partenariats communautaires et la planification aux fins des besoins des nouveaux arrivants » [trad. libre] (Canada 2013, 6). Plus spécifiquement, le rôle d'un EP est de grouper les acteurs communautaires, afin de parler des difficultés et opportunités des nouveaux arrivants; parmi ces acteurs se trouvent des employeurs, des conseils scolaires, des fournisseurs de services, divers paliers gouvernementaux, associations professionnelles, puis organismes ethniques et confessionnels. Même si les PLI eux-mêmes ne participent pas directement aux activités pour attirer et conserver des arrivants, ils doivent coordonner les activités communautaires qui améliorent ces efforts. Le Nord ontarien a cinq représentants de PLI; ils se trouvent à Thunder Bay, Timmins, North Bay, Sault Ste. Marie et Sudbury. Ces représentants du Nord travaillent à l'hôtel de ville ou chez leur fournisseur local de services d'aide à l'établissement; ils sont intégrés dans les activités du développement économique municipal; toutefois, les contrats pour les PLI peuvent être détenus par un certain nombre d'organismes tiers – par exemple, le PLI de London-Middlesex est financé par la Ville de London et Centraide (Canada 2013, 8).

Organismes d'aide à l'établissement

Six organismes fournisseurs de services (OFS) d'aide à l'établissement et financés publiquement ont pour responsabilité de couvrir toutes les régions du Nord ontarien et, comme les PLI, se trouvent dans les cinq villes majeures. Les six OFS diffèrent peu quant à ce que chacun fournit, ce qui comprend l'évaluation des besoins, la planification des établissements pour les nouveaux arrivants, l'évaluation linguistique, les cours d'anglais langue seconde, l'aide pour trouver un logement et l'orientation vers les agences de placement.

En outre, les OFS offrent une forme de mentorat communautaire/programme de liaison – par exemple, le Centre jeunesse régional multiculturel de Thunder Bay comprend une composante mentorat pour les jeunes. Une caractéristique unique de ce centre est ses prêts professionnels aux nouveaux arrivants qualifiés, qui offrent aux demandeurs admissibles jusqu'à 5 000 \$, avec une période d'amortissement de trois ans et le paiement des seuls intérêts pour la première année (Immigration North Bay, s. d). Pour se qualifier, le demandeur doit résider dans le district de Nipissing, avoir antérieurement travaillé dans son domaine à l'extérieur du Canada, être parvenu à un certain niveau de compétence en matière de langues officielles et accepter de rembourser le prêt dans les délais prévus ainsi que de payer tous les intérêts après la première année (North Bay Immigration, s. d).

Enfin, beaucoup d'acteurs communautaires font remarquer que, dans les collectivités plus petites et où il n'y a pas de bureau sur place, des services tels que les cours de langue ou l'aide pour les CV peuvent être offerts en ligne ou par l'entremise de Skype. Cette souplesse est précieuse pour les nouveaux arrivants puisque la distance est un obstacle répandu lorsqu'il s'agit d'accéder à des services dans le Nord ontarien.

Professions North/Nord

Professions North/Nord, à Sudbury, a pour objet d'aider « des professionnels formés à l'étranger à atteindre leurs objectifs de carrière, en comblant l'écart existant entre l'éducation, l'expérience, la culture et l'emploi » (Professions North/Nord, s. d.). Afin de se qualifier pour un programme gratuit, le client doit être un citoyen canadien, un résident permanent ou un réfugié classique,³ puis posséder un certain niveau de compétence linguistique. De plus, le client doit résider en Ontario et être prêt à déménager dans le Nord ontarien, appartenir à une profession en demande dans le Nord ontarien, détenir un grade postsecondaire obtenu à l'étranger et compter deux années d'expérience dans ladite profession. Après l'admission au programme, Professions North/Nord aide les clients pour la préparation de leur CV et de l'entrevue; le service les met en relation avec des employeurs, fournit des ressources liées à leur profession, des possibilités de réseautage et de mentorat, aide pour les entrevues et apporte du soutien.

Réseau du Nord

Réseau du Nord est l'organisme responsable de la coordination des efforts pour attirer et pour établir des gens dans le groupe francophone de l'Ontario. Comme pour les PLI, Réseau du Nord a pour responsabilité de grouper les intervenants, afin de discuter des problèmes et stratégies permettant d'attirer et de conserver des gens dans les collectivités francophones. Par son réseau de soutien de l'immigration francophone dans le Nord ontarien, l'organisme s'efforce d'augmenter le nombre des immigrants de langue française, d'améliorer les structures de l'établissement de tous les nouveaux arrivants francophones, d'encourager l'immigration francophone à l'extérieur de Toronto, de Montréal et de Vancouver, afin qu'il y ait une plus grande répartition de nouveaux arrivants francophones dans la province, etc. (Réseau du Nord 2016).

ProfessionsSantéOntario

ProfessionsSantéOntario (PSO) est une stratégie provinciale devant assurer que les Ontariens ont accès à suffisamment de praticiens qualifiés de la santé, y compris une répartition égale dans la province, en particulier dans les zones rurales et éloignées. Pour atteindre ce but, PSO a des programmes de médecins de famille en milieu rural, de suppléance pour les spécialistes du Nord et de suppléance pour les médecins de famille en milieu rural. Les deux premiers offrent une couverture temporaire ou à court terme, et le troisième a pour objet de trouver des praticiens permanents de la santé et de les encourager à déménager dans le Nord ontarien. Les incitatifs monétaires sont une des principales façons d'y parvenir, et le gouvernement provincial en fournit. De plus, un médecin peut demander l'incitatif après cinq ans de pratique dans une collectivité; plus la collectivité est rurale plus le médecin obtient d'incitatifs.

³ Au Canada, les réfugiés sont soit des « personnes ayant besoin de protection » ou, plus classiquement, des personnes qui ne sont pas dans leur pays d'origine ou celui dans lequel ils vivent normalement et sont incapables d'y retourner en raison d'une crainte bien fondée de persécution reposant sur la race, la religion, les options politiques, la nationalité ou le statut de membre d'un groupe social (Canada 2017).

PSO a également deux programmes pour les médecins dans le Nord ontarien (voir la figure 1). L'Initiative de maintien en poste des médecins dans le nord offre aux médecins qui ont pratiqué dans le nord une prime d'encouragement de 7 000 \$, payée à la fin de chaque exercice financier. L'Initiative de recrutement et de maintien en poste pour le Nord et les régions rurales offre des incitatifs aux médecins qui pratiquent à temps plein dans une collectivité admissible. Les critères de la détermination de l'incitatif financier dépendent de l'admissibilité et du budget du programme (Ontario 2017). Les deux programmes exigent que les médecins soient sur place depuis au moins quatre années consécutives (Ontario 2017; Ontario 2019). Par cette stipulation, les programmes incitent les médecins à s'engager à demeurer dans une collectivité à moyen et à long termes.

Figure 1 : Incitatifs financiers provinciaux et avantages pour les médecins

Ressource	Description
Initiative de maintien en poste des médecins dans le nord (IMPMN)	Permet aux médecins admissibles du Nord ontarien qui pratiquent dans le nord à temps plein depuis au moins quatre ans de recevoir l'équivalent d'une prime de fidélité de 7 000 \$, versée à la fin de chaque exercice financier.
Initiative de recrutement et de maintien en poste pour le Nord et les régions rurales (IRMPNRR)	Offre des incitatifs financiers à chaque médecin admissible du Nord ontarien et qui pratique à temps plein dans une collectivité admissible de la province. Les subventions varient entre 80 000 \$ et 117 000 \$, versées sur une période de quatre ans. Pour demander la subvention, visitez le site Web du MSSLD et présentez le formulaire ainsi que la documentation correspondante. De plus, votre conseiller régional est toujours prêt à répondre à vos questions sur l'IRMPNRR.

Source: Health Force Ontario 2015.

Appariement communautaire et international

Le projet d'appariement communautaire et international, d'abord lancé à Thunder Bay, offre aux migrants internationaux et nationaux des services axés sur l'emploi et l'entrepreneuriat (Institut des politiques du Nord, s. d.) Ce projet est financé par la Commission de planification de la main-d'œuvre du Nord Supérieur, la Société économique de l'Ontario (SEO), la Chambre de commerce de Thunder Bay, la Commission sur le développement économique communautaire de Thunder Bay et l'Institut des politiques du Nord. La caractéristique unique de ce projet est que le programme peut aider n'importe qui – quel que soit son statut. Globalement, ce projet soutient et les employeurs, par le processus d'immigration, et les nouveaux arrivants, en aidant ceux-ci à trouver du travail intéressant dans leur nouvelle collectivité.

Société économique de l'Ontario

Mise sur pied en 2001, la SÉO est responsable de solutions innovatrices en matière de développement économique, d'entrepreneuriat, d'employabilité et d'immigration dans les collectivités francophones et bilingues de l'Ontario. Plus spécifiquement, la SÉO recourt à une approche inclusive, afin d'assurer une participation complète à ces intervenants communautaires. En outre, la SÉO cherche à renforcer ces collectivités, en attirant de nouveaux arrivants francophones bilingues; elle offre aussi aux immigrants des services d'emploi. Avec 16,8 pour cent de la population du Nord ontarien qui s'identifie comme francophone, la SÉO a un rôle crucial à jouer dans le plan d'action du gouvernement fédéral en matière de langues officielles (Canada 2018b). Le plan a pour objet d'améliorer les collectivités minoritaires francophones, par l'augmentation et la conservation des immigrants, en améliorant la prestation des services d'établissement de langue française.

Initiative concernant l'emploi rural

L'Initiative concernant l'emploi rural (IER) est un projet en partenariat avec l'Ontario Association for Community Futures Development Corporation et le Newcomer Centre of Peel, financé par la Fondation Trillium de l'Ontario. L'IER aide les gens en chômage ou sous-employés de la région du Grand Toronto (RGT) à trouver du travail intéressant en Ontario rural. Le Newcomer Centre offre des services d'établissement initial, par son accès au marché du travail pour les nouveaux arrivants, notamment une formation comptable et financière de 10 semaines en classe; une formation de huit semaines pour l'emploi; une formation axée sur les habiletés en recherche d'emploi; la transition vers le marché du travail; l'orientation pour le milieu de travail (Newcomer Centre of Peel 2017). Ce programme est unique parce qu'il met en relation les employeurs du Nord ontarien et les nouveaux arrivants très qualifiés, incapables de trouver un emploi dans la RGT, qui est surchargée. En outre, ces nouveaux arrivants ont déjà une évaluation de leurs besoins initiaux et de la formation, par l'entremise du Newcomer Centre, ce qui en fait des candidats idéaux pour les collectivités rurales qui n'ont pas sur place d'organisme s'occupant d'établissement.

Acteurs du développement économique municipal

Les acteurs du développement économique municipal jouent un rôle spécial lorsqu'il s'agit d'attirer et de conserver de nouveaux arrivants. Parmi ces acteurs se trouvent des agents du développement économique, lesquels sont chargés de promouvoir la croissance économique dans leur collectivité, par diverses initiatives. Puisque les PLI du Nord ontarien sont étroitement liés aux bureaux du développement économique, il n'est pas étonnant qu'ils déploient beaucoup d'efforts pour attirer et conserver de nouveaux arrivants. Par exemple, la Commission sur le développement économique communautaire de Thunder Bay s'occupe de promouvoir la ville et les opportunités, afin d'encourager l'immigration dans la région (Wilson, s. d.). Cette commission a produit du matériel de commercialisation, destiné à servir lors d'émissions de TV pour les groupes ethniques; les membres de ces groupes sont incités à s'installer dans Thunder Bay et d'autres régions en Ontario ainsi qu'au Canada. Elle est aussi en partenariat avec l'IER et le centre multiculturel de Thunder Bay, aux fins de la création d'une campagne promotionnelle, « Allez à Thunder Bay »; il s'y trouve des vidéos de vidéastes locaux, lesquelles montrent des activités extérieures, des manifestations culturelles, de la musique, des festivals, de la nourriture et du magasinage. Cette commission est un bon exemple des manières auxquelles les acteurs du développement économique peuvent recourir pour attirer et conserver de nouveaux arrivants.

Dans son plan stratégique de développement économique de 2015–2020, « From the Ground Up », la Ville du Grand Sudbury mentionne les nouveaux arrivants, afin de soutenir sa vision d'accroître la population active et de combler des postes. Le plan prévoit aussi que la ville devienne une collectivité plus accueillante et ouverte, en vue d'attirer et de conserver des immigrants (Société de développement du Grand Sudbury 2015, 23). Le plan de développement économique du Grand Sudbury constitue un bon exemple du rôle que les acteurs du développement économique municipal jouent pour attirer et conserver des nouveaux arrivants.

Difficultés d'attirer de nouveaux arrivants dans le Nord ontarien

En dépit du travail des divers acteurs communautaires, et ce, pour attirer et conserver de nouveaux arrivants dans le Nord ontarien, le processus compte plusieurs barrages majeurs.

Initiatives existantes pour l'immigration

Lors de l'évaluation des stratégies existantes du Nord ontarien et servant à attirer de nouveaux arrivants, quelqu'un constate rapidement que la majeure partie du travail a été d'établir ceux-ci et non de les attirer. Les services d'établissement aident les résidents permanents à devenir des citoyens canadiens et à s'établir dans leur nouvelle collectivité, en offrant de la formation linguistique, de l'information sur l'éducation, l'emploi, les soins de santé, la culture, les services bancaires, le magasinage et la gestion des ménages (Drolet et Teixeira 2016). Même si se concentrer sur l'établissement est une solide stratégie de rétention, un plan efficace et complet doit servir à attirer/recruter des immigrants.

Le recrutement porte surtout sur la recherche de nouveaux arrivants qui sont désireux de déménager dans la collectivité et prêts à le faire. Toutefois, peu de programmes s'occupent de recruter de nouveaux arrivants internationaux pour le Nord ontarien. Le Portail de l'immigration du Nord-Ouest, créé en 2010, est le principal outil du Nord-Ouest ontarien, qui sert à attirer des immigrants. Le programme est financé par la province et le fédéral; il est affilié à une campagne publicitaire qui sert à promouvoir la vie à Thunder Bay, par l'entremise de journaux ou d'affiches placées dans le système de transport en commun de Toronto. Le portail contient des témoignages de nouveaux arrivants qui ont réussi à s'intégrer dans la région; il est offert en de nombreuses langues et comprend des centaines de pages d'information utile aux nouveaux arrivants potentiels (Wilson, s. d.). Ce portail a aussi une caractéristique désignée par « talk too », une fonction d'échanges, par laquelle les nouveaux arrivants potentiels peuvent poser des questions. Le Nord-Est ontarien a aussi un portail de l'immigration, contenant des témoignages de divers nouveaux arrivants et des pages d'information sur la région, ce qui est offert en six langues (Immigration du Nord-Est ontarien Immigration, s. d.). Il reste à savoir si ces portails ont eu des effets sur l'immigration dans le Nord; toutefois, c'est une lacune à laquelle il serait possible de s'attaquer dans une stratégie sur les nouveaux arrivants.

En plus des portails, les collectivités ont mis l'accent sur la migration secondaire comme stratégie pour attirer des migrants⁴. Quelques représentants communautaires, tels les agents du développement économique, les coordonnateurs de PLI, les organismes chargés de l'établissement et de l'emploi, assistent à des foires de l'emploi dans le Sud ontarien, afin de faire connaître les opportunités dans le Nord. Toutefois, selon les discussions avec les acteurs communautaires, ces activités sont considérablement coûteuses, et il est difficile d'y participer régulièrement, d'où la lenteur des progrès et le peu de résultats.

⁴ La migration secondaire est le déplacement des immigrants après leur arrivée à leur destination initiale; voir Haan et Prokopenko (2016).

Certains représentants ont également fait des voyages afin de participer à des activités internationales, avec l'intention de promouvoir le Nord ontarien, mais ils se heurtent à des difficultés telles que l'impossibilité de conseiller en matière d'immigration des migrants potentiels. En outre, de plus grandes collectivités telles que Montréal, Toronto et Vancouver peuvent envoyer des consultants en immigration, ce qui désavantage de petites collectivités, telles celles du Nord ontarien. En pareil cas, il serait avantageux d'avoir un représentant provincial des candidats ou un spécialiste de l'immigration, qui sert à promouvoir le Nord ou de petites collectivités en général.

Un autre problème de recrutement est la réticence des employeurs à reconnaître la formation étrangère indiquée dans les CV des nouveaux arrivants. De telles difficultés pourraient être atténuées par l'exécution de programmes tels que le Programme de connecteur national, qui, depuis l'idée simple de réseautage, devient pour les nouveaux arrivants une façon d'entrouvrir la porte des employeurs (Programme de connecteur national, s. d.).

Bref, il faut davantage de ressources que celles des portails de l'immigration, puis élargir le soutien aux petites collectivités qui manquent de moyens, afin d'épauler les efforts en matière de migration secondaire. Ainsi ce dont le Nord ontarien a besoin, c'est d'une stratégie dynamique et intersectorielle pour élargir la portée et réussir à attirer et à recruter de nouveaux arrivants. Les acteurs communautaires sont conscients de ce besoin et ont fait valoir leur intérêt commun pour une approche régionale servant à attirer de nouveaux arrivants.

Manque de collaboration

Des acteurs clés ont signalé qu'une difficulté au moment d'attirer de nouveaux arrivants dans le Nord ontarien est le manque de collaboration entre les divers paliers gouvernementaux et les acteurs pertinents. Compte tenu de la situation existante et de la hausse de la demande pour des programmes et services, mettre sur pied des partenariats et collaborer stratégiquement sont pour les collectivités des façons de relever ce défi. La collaboration stratégique se définit par « une approche intentionnelle et collective pour s'attaquer aux problèmes ou aux enjeux publics, par l'acquisition d'un savoir commun, la conception de solutions innovatrices et la matérialisation du changement voulu. Utilisée stratégiquement, la collaboration produit des effets positifs, des intervenants qui se consacrent au changement des politiques ou des programmes, puis renforce la capacité des personnes et organismes de travailler efficacement ensemble » [trad. libre] (Norris-Tirrell et Clay 2010, 2). Ci-dessous se trouve une liste d'objectifs et d'avantages de la collaboration stratégique (O'Donnell 2012, 6–7) :

Les objectifs de la collaboration stratégique sont les suivants :

- Trouver et partager le savoir et l'innovation.
- Relier les conseils, aux fins de la maximisation des possibilités pour la prestation des services, afin de répondre aux besoins communautaires communs.
- Réduire les coûts par l'élimination des doublons.
- Accéder aux économies d'échelle.
- Créer une plateforme locale efficace pour travailler avec d'autres paliers gouvernementaux et afin d'obtenir de meilleurs résultats pangouvernementaux, à l'avantage de la collectivité.

Parmi les bénéfices de la collaboration stratégique se trouvent ceux-ci :

- La prestation de services plus complets aux niveaux local et régional.
- La promotion du développement économique et culturel conjoint.
- Des relations renforcées entre les conseils et d'autres entités gouvernementales.
- Une gouvernance locale supérieure, par la modélisation, l'échange d'information et la résolution conjointe des problèmes.
- Des possibilités de planification intégrée pour l'ensemble des administrations locales.
- Un accès accru à une gamme plus étendue de compétences, de savoir et de services par des spécialistes.
- Une meilleure utilisation de la technologie disponible.
- Une utilisation supérieure du capital et d'autres atouts, y compris de meilleures options de stratégie d'investissement.

Revenons à un exemple dont il a déjà été question; il y a des collectivités du Nord qui pourraient manquer de ressources permettant d'assister à de grandes foires nationales et internationales de l'emploi, capables d'aider à attirer de nouveaux arrivants dans ces collectivités. Par la collaboration stratégique, les collectivités voisines pourraient partager des ressources, afin qu'il soit possible de participer à ces activités puis de favoriser une relation qui encourage la planification et le

développement conjoints. Austin (2010, 62-63) ajoute à l'idée de collaboration stratégique, en recommandant que les collectivités et les acteurs importants conçoivent une « déclaration d'intention et adéquate » claire, dans laquelle seront répartis les rôles de chaque partenaire et indiqué ce que celui-ci peut apporter à la table. Avoir une vision définie aide à éviter de retomber dans la compartimentation ou ce que Norris-Tirrell et Clay (2010) désignent par des « guerres intestines », c'est-à-dire quand il est perçu qu'une collectivité bénéficie de la collaboration plus qu'une autre.

En ce qui concerne la compartimentation, cette pratique expose au risque de dédoublement de programmes. O'Donnell (2012) affirme que par la prise d'engagements de coopération, non seulement une plateforme commune peut-elle servir à élaborer ensemble des projets, mais les organismes et collectivités sont alors en mesure de profiter d'économies d'échelle, de rationaliser les processus opérationnels, d'améliorer également la prestation des services (O'Donnell 2012, 14). Un exemple de dédoublement de programmes dans le Nord ontarien est en rapport avec le nombre des organismes pour l'emploi et qui aident les entreprises et les nouveaux arrivants à s'aboucher, ce qui pourrait finir par fatiguer les employeurs. Par exemple, Professions North/Nord, l'IER et le programme d'appariement, tous aident les nouveaux arrivants à trouver un emploi. Il y a aussi les bureaux des services à la jeunesse à Thunder Bay et à North Bay, puis le YMCA à Sudbury. Bien que leurs mandats diffèrent légèrement, les objectifs sont similaires. Ainsi, une coordination de ces services peut favoriser l'efficacité et l'efficience pour la région et les clients visés. Par conséquent, il n'y a pas de collectivité ou de nouvel arrivant qui soit laissé pour compte.

Un autre problème qui découle d'une carence de collaboration est le manque de partage du savoir. Comme pour le dédoublement des programmes, ceci peut aboutir à de la redondance et à des inefficacités. Par des engagements réciproques axés sur une plus grande transparence, les collectivités et les acteurs peuvent peut-être trouver les points forts, les faiblesses, les opportunités et les possibilités d'amélioration lors de la planification de la stratégie des nouveaux arrivants du Nord. En outre, cela donne de la force à une voix unie et légitime du Nord ontarien.

Emploi, soutiens et collectivité

Un autre problème signalé par des acteurs clés est le manque de soutiens et d'esprit communautaire. De nombreux documents suggèrent que, au moment de choisir un domicile, les nouveaux arrivants cherchent un emploi, des soutiens et une collectivité (Kukushkin et Watt 2009). Certes, lorsque de nouveaux arrivants se présentent dans un nouveau village, ils ont besoin de soutien pour des points tels que le logement, l'accès aux services de soins de santé, la demande d'un permis de conduire, l'inscription de leurs enfants à la garderie, l'étude de la culture et du style de vie canadiens, etc. Bien que les OPS soient les principaux fournisseurs de ces sortes de soutiens, parmi les autres acteurs pouvant apporter une contribution se trouvent les employeurs, les PLI et les membres de la collectivité. Les acteurs communautaires mentionnent d'autres facteurs qui pourraient compliquer pour les immigrants leur établissement dans le Nord ontarien, entre autres, l'infrastructure existante du transport en commun lorsqu'il s'agit de se rendre à des activités sociales, d'explorer la région ainsi que de créer des réseaux personnels et professionnels. Les discussions ont également révélé un manque de logements locatifs et temporaires, en particulier pour les familles.

Au moment de chercher un esprit communautaire, les nouveaux arrivants tendent à choisir leur destination par la recherche de membres qui partagent des contextes culturels similaires (El-Assal et Goucher 2017, 26). Cette pratique est en harmonie avec la théorie des collectivités ethniques et du capital social, laquelle dit que des réseaux sociaux tels que la famille et les amis offrent aux immigrants des appuis additionnels qui facilitent l'établissement de ces migrants dans le pays hôte et leur adaptation (Gurak et Kritz 2000; Kritz et Nogle 1994; Munshi 2003; Xu 2011). Par exemple, les collectivités ethniques offrent de l'aide pour l'emploi, du soutien monétaire et émotionnel, des activités ethniques correspondant aux traditions culturelles, et tout cela aide les nouveaux arrivants dans le cadre du processus d'établissement dans leur pays hôte (Xu 2011). Ces soutiens pourraient bénéficier particulièrement aux nouveaux arrivants moins éduqués et occupant des emplois qui demandent moins de qualifications (McKenzie et Rapoport 2010). Toronto est un excellent exemple de cette théorie parce que cette ville possède une masse importante d'immigrants qui ont déjà des réseaux sociaux; cela comporte donc un avantage par rapport à d'autres villes ontariennes lorsqu'il est question d'attirer de nouveaux arrivants. Ce n'est pas toutefois dire que toutes les autres petites collectivités manquent de diversité. Prenez par exemple Thunder Bay, où la langue maternelle de 8,9 pour cent de la population est autre qu'une des deux langues officielles ou une langue autochtone (Statistique Canada 2017c).

Évidemment, il faudrait reconnaître qu'un problème pour Thunder Bay et les autres collectivités du Nord ontarien risque d'être aujourd'hui l'harmonisation des tendances des collectivités ethniques et de l'immigration. En guise d'explication, comme le révèle une présentation de Statistique Canada et portant sur les courbes de l'immigration au Canada entre 1871 et 2011, un virage s'est opéré, depuis des immigrants européens vers des immigrants non européens (2017a, 6). Cela pourrait devenir un problème pour le Nord ontarien parce que, selon divers acteurs importants, des collectivités du Nord donnent l'impression de manquer de cette diversité qui attirera des immigrants non européens.

Dans le même sens, même si de petites collectivités ont la réputation d'être accueillantes, il peut être difficile pour de nouveaux arrivants d'être acceptés dans des cercles sociaux très unis. Certes, beaucoup de personnes interviewées ont affirmé que des habitants du Nord ontarien continuent de croire que les immigrants déplacent des travailleurs du pays, et elles ne comprennent pas pourquoi la région tente d'attirer de nouveaux arrivants – une attitude qui reflète celle de certains segments de la population canadienne. Selon l'Environics Institute, même si la majorité des Canadiens affiche une attitude positive face aux niveaux d'immigration, il y a eu une légère hausse du côté des attitudes négatives, en particulier dans les Prairies (Environics Institute 2018, 1).

Cette réaction perçue dans le Nord pourrait faire surface dans les milieux de travail, en raison du manque de sensibilisation culturelle chez le personnel et les employeurs; cela pourrait se transformer en conditions de travail désagréables pour les nouveaux arrivants et, dans certains cas, en discrimination. Pour ces raisons, les immigrants trouvent qu'il est difficile de se faire des amis ou d'avoir des réseaux professionnels dans la région, une constatation qui cadre avec certains facteurs d'attraction et de répulsion signalés dans un rapport du Conference Board du Canada (El-Assal et Goucher 2017).

Dans diverses discussions, plusieurs personnes interviewées ont dit que le manque de soutien et l'esprit de groupe ont poussé par le passé des immigrants à quitter la région ou à éviter tout simplement le Nord ontarien. Certes, El-Assal et Goucher (2017) traitent de telles expériences dans leur analyse du Canada atlantique. Les auteurs continuent et disent que les taux de rétention ont augmenté lorsque les gouvernements fédéral et provincial ont investi davantage d'argent dans les services d'établissement (32). Conformément à ce qui a déjà été mentionné, seulement six OPS couvrent toute la région du Nord ontarien, et l'Association multiculturelle de Thunder Bay ainsi que l'Association multiculturelle de North Bay offrent aux collectivités plus petites des services en ligne. Même si la prestation de services en ligne est une option pratique, les nouveaux arrivants doivent posséder une compréhension de base de l'anglais ou du français, puis savoir comment utiliser un ordinateur afin de bénéficier effectivement de tels services. Les personnes présentes à la National Small Centres Settlement and Integration Conference ont également reconnu que, même si la technologie peut simplifier et faciliter certains aspects de l'établissement, le processus d'intégration réel demeure le face-à-face (Central Alberta Refugee Effort 2018).

En outre, des personnes interviewées ont déclaré que le manque de cours de langue sur place complique l'intégration des nouveaux arrivants parce que les classes en ligne ne sont pas efficaces. Il a également été rapporté que de grosses municipalités du Nord ontarien avaient demandé au cours des dernières années du financement de cours de langues pour toute la région, mais sans coordination entre elles; cela soulève un certain nombre de problèmes; entre autres, d'autres municipalités sont empêchées de faire une demande de financement similaire et cette situation complique la coordination des services dans une région aussi grande. Si moins de personnes se servent de programmes tels que les Cours de langue pour les immigrants au Canada (CLIC), lesquels offrent des services linguistiques aux résidents permanents dans un certain nombre de collectivités, il sera plus difficile de démontrer qu'il y a un besoin continu pour de tels programmes; encore une fois cela souligne le besoin de collaboration stratégique dans les collectivités du Nord ontarien, en vue de retenir les nouveaux arrivants.

Au moment d'aborder les problèmes d'emploi, en rapport avec l'attraction de nouveaux arrivants dans le Nord ontarien, les discussions avec les acteurs communautaires ont révélé que les petites et moyennes entreprises hésitent en général à embaucher des immigrants parce qu'elles ne sont pas certaines des avantages de le faire et n'ont pas les ressources humaines pour former et intégrer adéquatement ce personnel. De plus, une étude de la Chambre de commerce du Canada (2016, 25) a permis de trouver que les employeurs ont du mal à naviguer dans le système d'immigration – par exemple, le processus de l'étude d'impact sur le marché du travail (EIMT). Avec ces obstacles, les employeurs et collectivités sont plus généralement incapables de surmonter des manques importants de compétences. Face à cela, une solution naturelle est d'encourager les entreprises à travailler avec des centres multiculturels, l'IER, le projet d'appariement communautaire et international ainsi que les conseils de planification des services locaux, aux fins de l'intégration des nouveaux arrivants.

Les étudiants internationaux se trouvent également face à des obstacles uniques lors de la recherche d'un emploi dans le Nord ontarien puisque des restrictions liées à leur visa d'étudiant les empêchent d'acquérir une précieuse expérience de travail. Les personnes interviewées ont déclaré que l'accès limité aux services d'établissement financés par le gouvernement, et ce, pour les étudiants internationaux, retarde leur intégration dans la région. Comme le font remarquer Flynn et Bauder, cet obstacle provient principalement du gouvernement fédéral (le gouvernement provincial est plus souple); il vise les étudiants (et d'autres migrants) qui ne possèdent qu'un statut temporaire pendant qu'ils attendent leur nomination, en vertu du Programme des candidats des provinces (2013, 9).

Parmi les problèmes des étudiants internationaux se trouvent ceux dont l'anglais ou le français est insuffisant, ceux qui manquent d'expérience de travail reconnue et dont les réseaux sociaux ou professionnels sont limités. En raison de ces problèmes, les étudiants internationaux saisissent des opportunités économiques ailleurs, ce qui désavantage le Nord ontarien. Toutefois, ce processus pourrait changer, car les PLI comme Lakehead, Confederation College et le Collège Boréal offrent des services d'immigration, à l'aide de conseillers en immigration ou de programmes de formation.

Manque de plan stratégique et d'attraction efficace

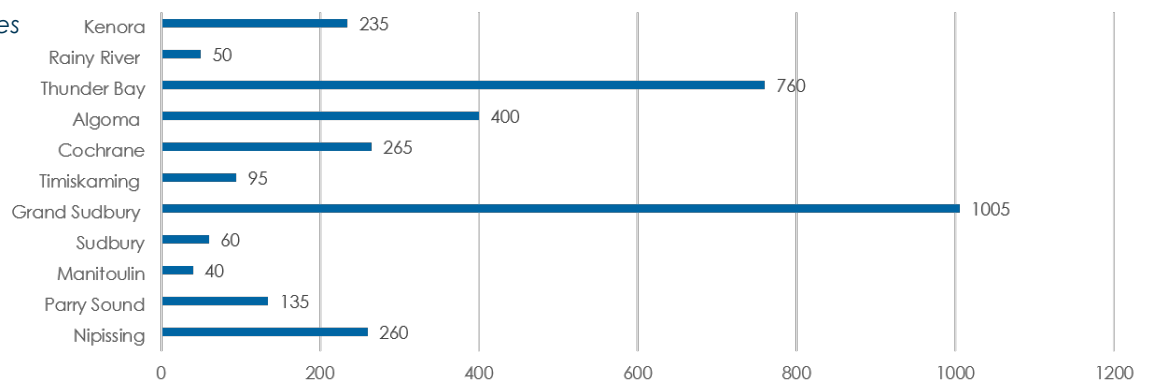
Beaucoup d'acteurs importants prétendent que le Nord manque d'approche stratégique pour attirer de nouveaux arrivants. Au lieu de cultiver une communauté d'immigrants dans un pays d'origine, le Nord ontarien s'est concentré sur l'attraction d'immigrants de divers pays. Cette constatation particulière a été également évidente dans le Canada atlantique (El-Assal et Goucher 2017). Bien que la diversité soit précieuse, de solides réseaux culturels pour un groupe donné ne sont pas tissés. De plus, l'absence de plan régional de commercialisation a été critiquée, à savoir d'un plan qui souligne les divers avantages du Nord ontarien et dissipe les mythes entourant celui-ci, y compris la correction d'idées fausses répandues et telles que la difficulté de se trouver un emploi, la qualité des établissements d'enseignement ainsi que des commodités semblables à celles se trouvant dans le Sud ontarien. Au lieu de s'attaquer à ces mythes et de faire ressortir les avantages économiques et sociaux de la vie dans le Nord ontarien, des programmes de marketing pour la région ont insisté sur la vie à l'extérieur.

Globalement, une plus grande collaboration entre les collectivités et paliers gouvernementaux dans le Nord pourrait mener à davantage de coordination des projets relatifs aux nouveaux arrivants, aux soutiens à l'emploi et aux collectivités ainsi qu'à un plan d'attraction plus solide. En outre, la collaboration stratégique peut aider à conserver plus de nouveaux arrivants, en encourageant le soutien et un sentiment d'appartenance.

Situation existante : Combien d'immigrants viennent dans le Nord ontarien?

De 2011 à 2016, l'Ontario a accueilli 472 175 immigrants; de ce nombre, seulement 3 305 personnes, ou seulement 0,7 pour cent du total, sont venues dans le Nord ontarien⁵. Certains districts du Nord ont eu de meilleurs résultats que d'autres (figure 2); par exemple, Thunder Bay et le Grand Sudbury ont eu le plus grand nombre d'immigrants – 760 et 1 000 respectivement – pendant cette période de cinq ans. Annuellement, cela correspond à 152 immigrants pour Thunder Bay et à 200 pour Sudbury; en revanche, le district de Nipissing a eu 260 immigrants au cours de la même période, ou 52 par année. Lors de la comparaison de plusieurs districts majeurs du Sud ontarien et du Nord ontarien, le contraste est frappant. Comme le montre la figure 3, ces seules régions représentaient presque 77 pour cent de tous les immigrants arrivés en Ontario au cours de la période de cinq ans.

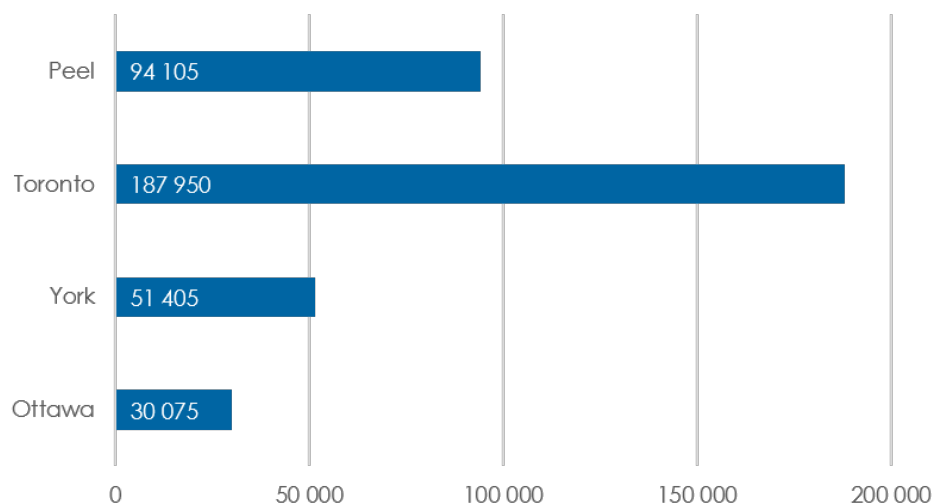
Figure 2 : Nombre d'arrivées d'immigrants, par district, Nord ontarien, 2011-2016



Source : Statistique Canada - Recensement de 2016.

⁵ Ces données sont surtout rattachées aux immigrants et non aux nouveaux arrivants en général, ce qui englobe les migrants secondaires et les immigrants. .

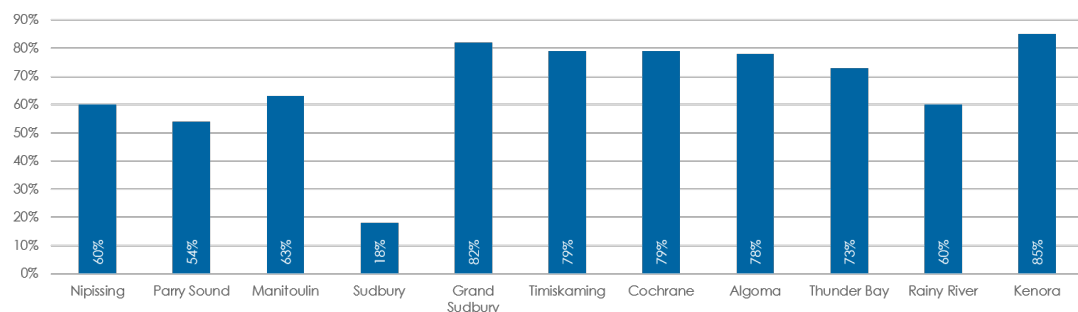
Figure 3 : Nombre d'arrivées d'immigrants, districts sélectionnés du Sud ontarien, 2011-2016



Source : Statistique Canada - Recensement de 2016.

Cette disparité dans la répartition intraprovinciale des immigrants illustre parfaitement comment davantage de collaboration entre les administrations fédérale, provinciale et municipale peut améliorer la situation, par de solides campagnes ou programmes incitatifs comportant des cibles spécifiques telles que le projet d'immigration de langue française, de l'Assemblée communautaire fransaskoise (2017), en Saskatchewan. Toutefois, de tels projets n'en seraient pas à la case départ, mais pourraient s'inscrire dans des processus existants, aidant à hausser les taux de rétention, ce qui, étonnamment, montre que les nouveaux arrivants tendent à demeurer dans le Nord ontarien après leur arrivée (figure 4). Six sur 11 districts du Nord avaient un taux de rétention de 70 pour cent ou plus, soit que sept immigrants sur dix demeurent dans le Nord ontarien. Kenora affiche le plus haut taux de rétention, le Grand Sudbury suit; Timiskaming et Cochrane occupent la troisième place. Sudbury et Parry Sound ont rapporté le plus bas taux de rétention, à 18 et 54 pour cent, respectivement. Dans tous les districts, surtout ceux comme Sudbury, s'attaquer à ces lacunes exige non seulement une approche régionale, mais une stratégie précise et complète pour les nouveaux arrivants.

Figure 4 : Pourcentage des immigrants qui vivent dans leur collectivité depuis cinq ans ou plus, par district, Nord ontarien, 2016



Source : Calculs de l'auteur, qui reposent sur les Projections démographiques de Statistique Canada, 2016.

Comment se débrouillent les nouveaux arrivants dans le Nord ontarien?

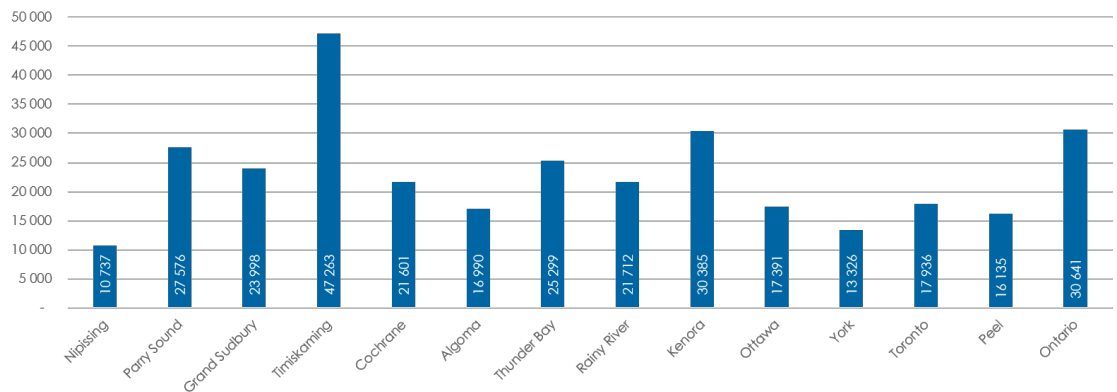
Lors de l'élaboration d'une telle stratégie, il est important de se pencher sur les facteurs sous-jacents qui influencent les taux de rétention, lesquels peuvent ensuite servir d'outils d'attraction. De plus, cela aide à trouver les collectivités et acteurs importants, en mesure d'améliorer la qualité de vie des nouveaux arrivants.

Revenu

Revenu médian

Le revenu est un indice important parce qu'il représente la principale source grâce à laquelle une personne satisfait ses besoins de base pour le logement et l'alimentation (Esses et coll. 2010, 14). Le revenu médian est le montant qui divise en deux moitiés le revenu d'un groupe spécifique, une moitié se trouvant sous la médiane et l'autre, au-dessus (Statistique Canada 2016b). Ainsi il est possible de déterminer dans quelle mesure un groupe communautaire réussit par rapport aux autres. Comme le montre la figure 5, en 2015, les immigrants récents⁶ du Nord ontarien avaient en général un revenu médian supérieur à ceux des districts – Ottawa, région de York, Toronto et région de Peel – ayant une grande densité d'immigrants.

Figure 5 : Revenu médian total des immigrants de 15 ans et plus, districts du Nord ontarien et districts sélectionnés du Sud ontarien, 2015



Remarque : L'exclusion de Manitoulin s'explique par une suppression de données.

Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016.

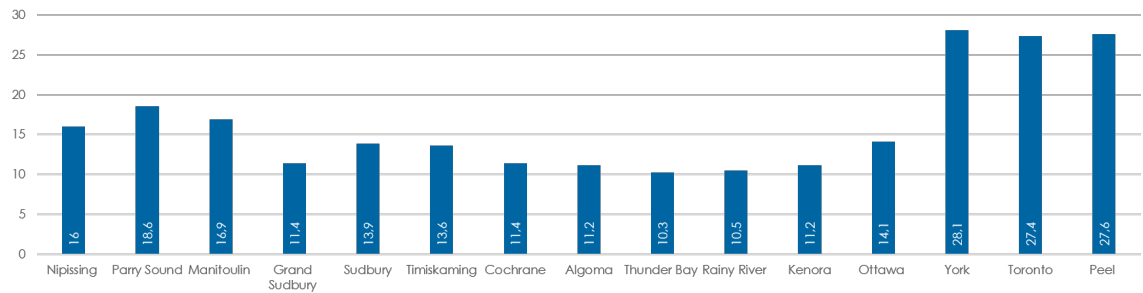
Coûts du logement pour les propriétaires et locataires

Propriétaires

Parmi les coûts de logement se trouvent les paiements mensuels d'hypothèque, les impôts fonciers, les frais de copropriété, l'électricité et le chauffage, l'eau et d'autres frais de services municipaux (Statistique Canada 2016a). La part des ménages propriétaires dans la région de York, Toronto et celle de Peel, ayant dépensé 30 pour cent ou plus de leur revenu, et ce, pour le logement en 2016, était presque le double de la part de ceux qui vivaient dans le Nord ontarien (figure 6). Une des raisons pour lesquelles les coûts du logement du Sud ontarien étaient si élevés pourrait être que le coût pour devenir propriétaire d'un domicile est beaucoup plus élevé à ces endroits. Comme l'illustre le tableau 2, le prix médian d'une maison est beaucoup plus bas dans les 11 districts du Nord que dans ceux du Sud – en fait, ce n'est qu'à Ottawa que le prix médian d'une maison approche celui du Nord ontarien. La figure 7 montre les coûts mensuels médians des domiciles qui appartiennent à des immigrants récents. Parmi les 11 districts du Nord, le Grand Sudbury avait les coûts médians les plus élevés pour le logement en 2016, à 1 138 \$, mais cela était tout de même 296 \$ de moins que ceux d'Ottawa, ville où ils étaient les plus bas du Sud ontarien. Par contre, les coûts du district de Peel étaient deux fois plus élevés que ceux de Thunder Bay, de Sudbury et de Rainy River.

⁶ Ces données sont surtout rattachées aux immigrants et non aux nouveaux arrivants en général, ce qui englobe les migrants secondaires et les immigrants.

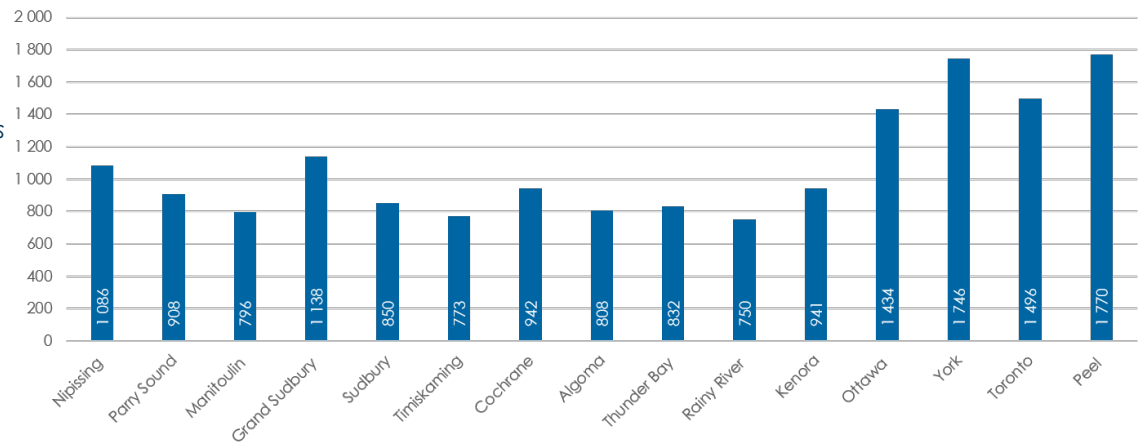
Figure 6 : Segment des ménages propriétaires qui dépensent pour le logement 30 pour cent ou plus de leur revenu, districts du Nord ontarien et districts sélectionnés du Sud ontarien, 2016



Remarque : Les énumérations correspondent en majorité à des domiciles de trois chambres, pour tous les endroits, sauf Cochrane, Rainy River, Kenora, York et Mississauga.

Sources : Canadian Real Estate Magazine 2016, divers numéros; Statistique Canada, Recensement de 2016.

Figure 7 : Coûts médians mensuels de logement, immigrants récents des districts du Nord ontarien et de districts sélectionnés du Sud ontarien, 2016



Source : Statistique Canada - Recensement de 2016.

Tableau 2 : Prix médian des maisons, districts du Nord ontarien et divisions de recensement sélectionnées du Sud ontarien, 2016

District	Prix médian des maisons (\$)
Nipissing	289 000
Parry Sound	255 000
Manitoulin	245 000
Grand Sudbury	324 700
Sudbury	315 900
Timiskaming	300 000
Cochrane	179 900
Algoma	289 900
Thunder Bay	264 900
Rainy River	119 900
Kenora	273 750
Ottawa	379 900
York	865 000
Toronto	699 000
Peel	—
Mississauga	620 000
Brampton	588 900
Caledon	957 394
Ontario	349 900

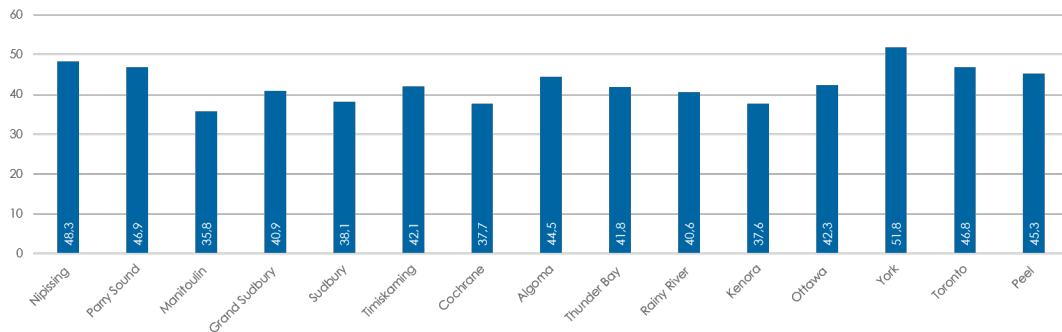
Remarque : Le district de Peel a été divisé en municipalités parce qu'il n'y avait pas de prix médian des maisons pour Peel. Mississauga, Brampton et Caledon font partie du district de Peel.

Source : Canadian Real Estate Wealth Magazine 2016, divers numéros.

Locataires

En ce qui concerne les ménages qui louent leur logement, les coûts comprennent le loyer, l'électricité, le chauffage, l'eau et d'autres services municipaux (Statistique Canada 2016a). Autres que quelques exceptions, les districts du Nord avaient en 2016 un segment inférieur de locataires dépensant pour le logement 30 pour cent ou plus de leur revenu, comparativement aux districts sélectionnés du Sud (figure 8). Non seulement les locataires dépensent-ils aux fins du logement plus de leur revenu, par rapport aux ménages propriétaires, mais, sauf pour quelques districts, les locataires nouveaux arrivants du Nord ontarien ne dépensent qu'un peu moins qu'ils ne le feraient dans des districts sélectionnés du Sud. Toutefois, de solides facteurs d'attraction, tels des revenus médians supérieurs dans des districts du Nord, peuvent atténuer ces coûts.

Figure 8 : Segment des ménages propriétaires qui dépensent pour le logement 30 pour cent ou plus de leur revenu, districts du Nord ontarien et districts sélectionnés du Sud ontarien, 2016



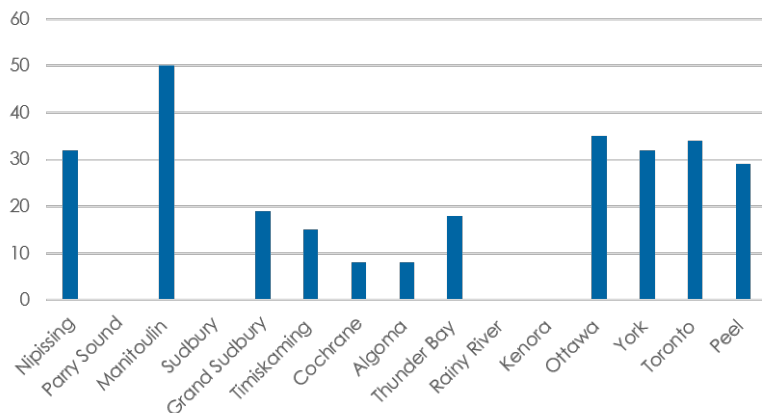
Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016.

Faible revenu parmi les immigrants récents

À Statistique Canada, la mesure du faible revenu après impôt (SFR-AI) correspond au seuil de revenu sous lequel une famille consacre probablement pour le nécessaire une plus grande partie de son revenu (20 pour cent ou plus), à savoir, pour l'alimentation, le logement et les vêtements, par rapport à la famille moyenne (Statistique Canada 2015b). Comme le montre la figure 9, la part des immigrants récents sous le SFR-AI était considérablement moindre dans le Nord ontarien qu'à Ottawa, dans la région de York, à Toronto ou dans la région de Peel, à l'exception de Sudbury et de Nipissing.

Globalement, les indices du revenu montrent que le Nord ontarien offre une solution de rechange plus accessible que le Sud ontarien, lorsqu'il s'agit des coûts de logement, des maisons ou des loyers. Cette accessibilité est une attraction indéniable et devrait être annoncée aux nouveaux arrivants – ceux qui sont arrivés récemment au Canada, les migrants secondaires du Sud ontarien ou de l'extérieur de la province ainsi que les diplômés récents.

Figure 9 : Segment des immigrants récents à faible revenu, districts du Nord ontarien et districts sélectionnés du Sud ontarien, 2016



Remarque : Le faible revenu correspond à celui qui est inférieur au faible revenu après impôt, de Statistique Canada.

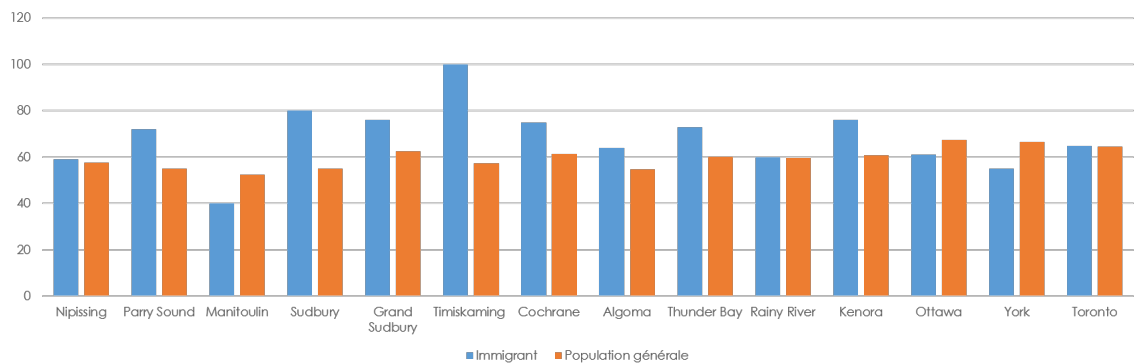
Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016

Emploi et éducation

Taux de participation à la population active

Le taux de participation à la population active correspond aux personnes en âge de travailler et qui travaillent déjà ou cherchent du travail (Statistique Canada 2015). En 2016, comme le montre la figure 10, les taux de participation ont été plus élevés pour les immigrants récents du Nord ontarien que pour la population des non-immigrants, sauf dans le district de Manitoulin. Comparativement, le taux de participation des immigrants récents à Ottawa, dans la région de York et celle de Peel était inférieur à celui de la population des non-immigrants à ces endroits, sauf pour Toronto (marginale).

Figure 10 : Taux de participation à la population active, immigrants récents, districts du Nord ontarien et districts sélectionnés du Sud ontarien, 2016

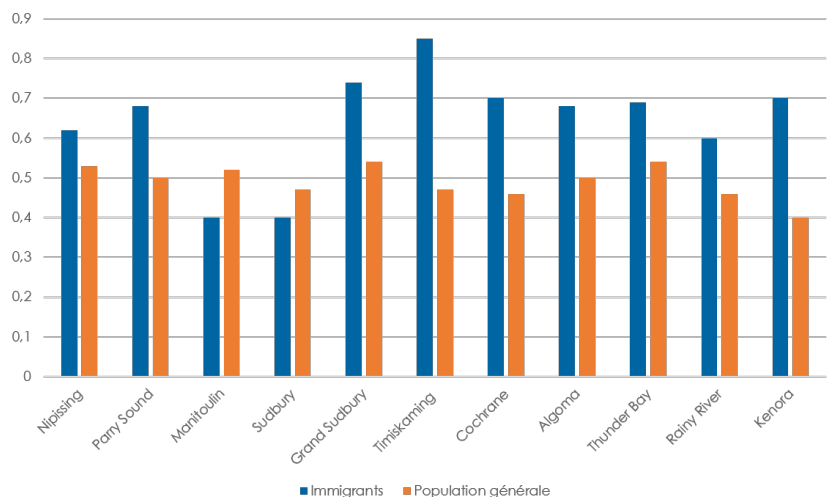


Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016c, tabulation personnalisée (Programme de données communautaires)

Éducation

En ce qui a trait aux niveaux d'éducation, les immigrants du Nord ontarien tendent généralement à surpasser la population totale quant au segment de ceux possédant un certificat, diplôme ou grade postsecondaire (figure 11). Toutes les autres exigences d'emploi étant constantes⁷, et cela suggère qu'il est plus probable que les immigrants dans le Nord ontarien possèdent ou dépassent la scolarité requise pour l'emploi. Qui plus est, le capital qu'ils contribuent à la productivité économique bénéficie considérablement au Nord ontarien. Selon Cuddy et Moazzami (2017a, 2017b), les immigrants du Nord-Est et du Nord-Ouest ontariens atteignent des niveaux plus élevés de capital humain que la population totale. Dans le même temps, comme le montre la figure 11, tous les nouveaux arrivants n'ont pas ces titres de compétence; toutefois, pour le Nord ontarien, les emplois en demande n'exigent pas nécessairement des titres de compétence postsecondaires, notamment les femmes de ménage, les vendeurs, les travailleurs de l'hôtellerie, etc. (Vicinity Jobs, s. d.; Guichet-Emplois Canada, s.d.).

Figure 11 : Segment des personnes qui ont des titres de compétence postsecondaires, districts du Nord ontarien, 2016



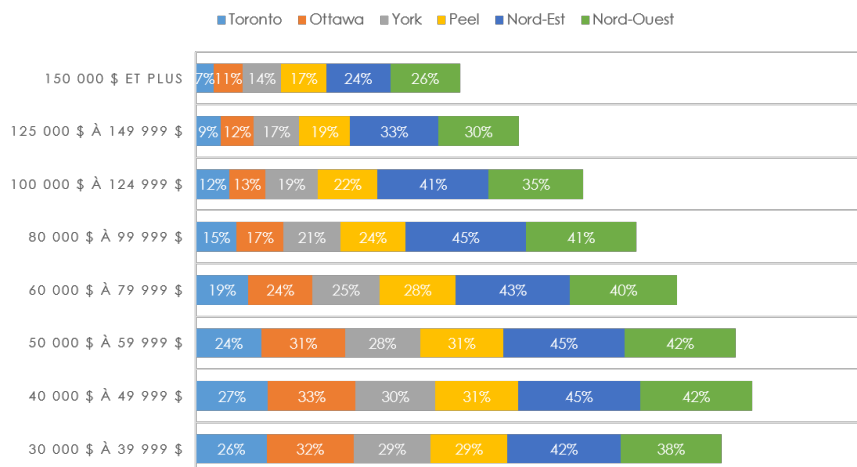
Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016c, tabulation personnalisée (Programme de données communautaires).

Dans la même veine, la figure 12 montre le pourcentage de toute la population qui a moins qu'une formation universitaire dans une échelle de revenu après impôt. Parmi ceux qui ont gagné 150 000 \$ et plus dans le Nord-Ouest ontarien en

⁷ Exigences de l'emploi telles que la langue, l'expérience de travail, etc.

2016, 26 pour cent manquaient d'une formation universitaire; la part était de 24 pour cent dans le Nord-Est ontarien. Comparativement, à Toronto, seulement 7 pour cent de ceux du même groupe de revenu n'avaient pas de formation universitaire, ce qui est intéressant, car cela révèle que, dans le Nord ontarien, des personnes en apprentissage, avec un certificat ou diplôme de métier, un certificat collégial, de CÉGEP ou autre, non universitaire, se trouvent dans des tranches de revenu plus élevé que dans le Sud ontarien.

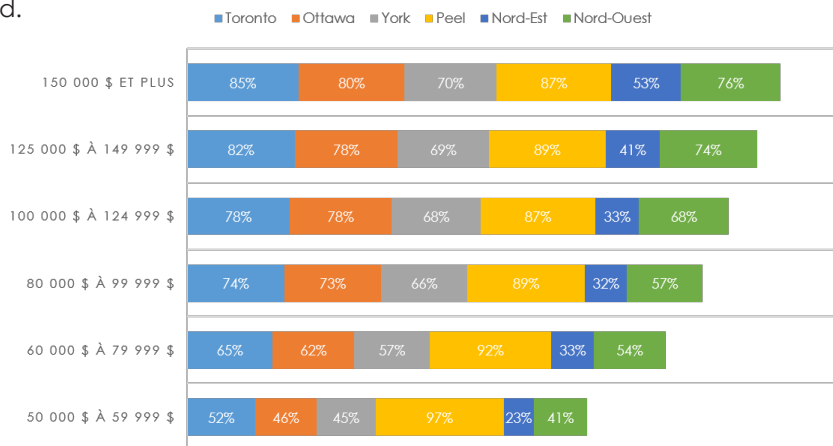
Figure 12 : Segment des personnes ayant un certificat ou diplôme ou moins de collège/CEGEP/autre certificat ou diplôme non universitaire, ou inférieur, par groupe de revenu après impôt, districts du Nord ontarien et de districts sélectionnés du Sud ontarien, 2016



Source : Statistique Canada, Recensement de 2016, Profils des groupes cibles.

À Toronto, Ottawa et Peel, ceux qui avaient une formation universitaire étaient plus représentés dans les tranches de revenu supérieures en 2016 que dans le Nord-Ouest ontarien (Figure 13), et les parts pour ces juridictions du sud plus York étaient supérieures à celles du Nord-Est de l'Ontario. Les données montrent aussi que l'écart salarial fondé sur le niveau de scolarité est plus étroit dans le Nord ontarien que dans le Sud ontarien. Par exemple, dans le Nord-Est ontarien en 2016, parmi ceux qui gagnaient entre 125 000 \$ et 149 000 \$, 41 pour cent avaient un niveau de formation universitaire, ce qui n'était pas le cas pour 33 pour cent. Comparativement, dans la région de Peel, 35 pour cent de ceux se trouvant dans le même groupe de revenu avaient une formation universitaire, mais pour seulement 19 pour cent, il n'y avait pas eu d'études universitaires. Même pour les tranches de revenu le plus bas qui paraissent, ceux qui gagnaient entre 50 000 \$ et 59 000 \$, la différence de la représentation des personnes diplômées universitaires et des autres est assez frappante entre le Sud et le Nord ontariens, ce qui laisse entendre que, pour de nouveaux arrivants qui n'ont pas fait d'études universitaires, il est possible d'avoir un revenu supérieur dans le Nord.

Figure 13 : Segment des personnes ayant un certificat ou diplôme universitaire inférieur au baccalauréat/certificat ou diplôme universitaire au niveau du baccalauréat ou plus élevé, par groupe de revenu après impôt, districts du Nord ontarien et districts sélectionnés du Sud, 2016



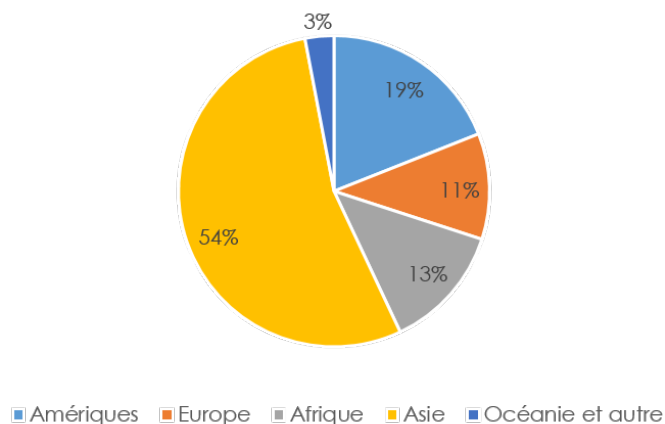
Source : Statistique Canada, Recensement de 2016, Profils des groupes cibles.

Globalement, les immigrants ont un taux plus élevé de participation à la population active dans le Nord ontarien que dans le Sud ontarien, ce qui démontre leur désir et leur capacité de faire partie de la main-d'œuvre. En outre, les immigrants sont généralement plus éduqués que la population en général; ils ont des connaissances et habiletés permettant d'apporter une contribution dans les milieux de l'emploi et les collectivités du Nord ontarien. Enfin, en ce qui concerne la population en général, ceux possédant une formation non universitaire ont autant de chances que ceux qui en ont une d'avoir un revenu élevé dans le Nord ontarien. Par contre, la disparité entre ceux qui ont une formation universitaire et ceux qui n'en ont pas, et ce, dans les tranches de 60 000 \$ et plus dans le Sud ontarien est alarmante. C'est une occasion pour les nouveaux arrivants qui n'ont pas de titre de compétence postsecondaire de non seulement bénéficier d'un revenu supérieur, mais aussi d'aider à doter plus de postes en demande.

Pays d'origine

Parmi tous les immigrants dans le Nord ontarien lors du recensement de 2016, la majorité provenait de l'Asie (figure 14), et les cinq sources principales (par ordre décroissant) étaient l'Inde, les Philippines, d'autres endroits de l'Asie (soit des pays non spécifiés), la Chine et le Pakistan (Statistique Canada 2017d). Beaucoup de nouveaux arrivants provenaient aussi des Amériques, en particulier des États-Unis (Statistique Canada 2017d). Compte tenu de cette information, le Nord ontarien pourrait élaborer des stratégies ciblées, afin d'attirer de nouveaux arrivants de ces pays.

Figure 14 : Continent d'origine, immigrants récents dans le Nord ontarien, 2016



Source : Statistique Canada, Recensement de la population de 2016.

C'est certes ce qu'a fait l'Assemblée communautaire francosaskoise (ACF). Après avoir dressé l'inventaire des points problématiques, notamment les pénuries de main-d'œuvre et les ternes résultats des années antérieures, l'ACF a conçu une stratégie pour attirer de nouveaux arrivants de souches francophones et pour « trouver des pays d'origine favorisant l'émigration vers le Canada » (Assemblée communautaire francosaskoise 2017). Elle a aussi mis en place un solide plan de rétention. Au haut de la liste des pays identifiés par l'ACF se trouvait l'île Maurice, une île de langue française dans l'océan Indien, au nord de Madagascar (Assemblée communautaire francosaskoise 2017). Entre 2010 et 2017, le taux de rétention approchait 90 pour cent, plus de 200 postes ont été pourvus, et un processus de revitalisation communautaire a été amorcé (Assemblée communautaire francosaskoise 2017).

Un tel projet pourrait se reproduire dans le Nord ontarien, en raison de sa nombreuse population francophone. Le Nord-Ouest ontarien a cinq collectivités officiellement désignées bilingues – Ignace, Terrace Bay, Greenstone, Marathon et Manitouwadge⁸ –, par contre, dans le Nord-Est ontarien, les districts de Timiskaming, Cochrane, Nipissing, Algoma et Sudbury sont considérés comme bilingues (Gouvernement de l'Ontario, s. d.). À la suite de la stratégie de l'ACF, ces collectivités désignées et d'autres, pourraient envisager les Amériques et l'Afrique, qui étaient les deuxième et troisième sources continentales d'où provenait le plus grand nombre d'immigrants dans le Nord ontarien, et les zones comprenant de nombreux pays francophones.

Répercussions sur le Nord ontarien

À partir de l'analyse ci-dessus, les collectivités du Nord ontarien doivent tirer avantage de leurs points forts et continuer de miser sur les possibilités de commercialisation et de publicité, afin d'attirer de nouveaux arrivants. Par exemple, une approche régionale de commercialisation pourrait promouvoir que de récents immigrants ont un revenu médian plus élevé dans le Nord ontarien que dans des régions où se trouve une forte concentration d'immigrants. L'Institute for Competitiveness & Prosperity a relevé un écart de taux d'emploi de 12,7 pour cent ainsi qu'un écart salarial inexplicable de 7,1 pour cent entre les immigrants arrivés au Canada au cours des cinq dernières années et les résidents nés Canadiens (2017, 7). Toutefois, dans le Nord ontarien, les données montrent clairement que les immigrants ont un taux plus élevé de participation à la population active que leurs homologues du Sud ontarien ou que la population non immigrante des districts respectifs. Qui plus est, les immigrants sont beaucoup moins représentés parmi les personnes à faible revenu du Nord ontarien que celles du Sud. Toute cette information sur les possibilités du Nord ontarien pourrait servir d'outil de commercialisation, afin de cibler des immigrants au pays et à l'étranger, avant qu'ils choisissent une destination au Canada.

En plus de la commercialisation de cette information pour les immigrants, le Nord ontarien pourrait également viser les jeunes gens du Sud ontarien ou d'autres régions métropolitaines coûteuses. Les prix attractifs des habitations de la région et les coûts inférieurs du logement seraient particulièrement intéressants pour ce groupe, surtout les jeunes familles. La

⁸ Greenstone et Ignace sont des agglomérations qui se sont elles-mêmes identifiées comme bilingues afin d'offrir les services municipaux en français; toutefois, Ignace vient juste de démarrer sur cette voie.

commercialisation régionale pourrait aussi cibler les étudiants collégiaux et montrer la représentation de ce groupe dans les tranches de revenu supérieures du Nord ontarien. Il faut toutefois plus de recherche afin de comprendre quels programmes collégiaux pourraient conduire à ces emplois, ce qui pourrait aussi servir d'outil de commercialisation. Toutes ces stratégies de commercialisation devraient comprendre des comparaisons avec le Sud ontarien, afin de faire valoir que le Nord ontarien, comme région, a plus à offrir que le magnifique plein air.

Conclusion

Dans le présent document ont été explorés les divers points forts et faibles liés à la capacité du Nord ontarien d'attirer et de conserver de nouveaux arrivants, surtout des immigrants. En ce qui concerne les points forts, il y a de nombreuses sortes d'acteurs communautaires qui entrent en jeu dans le processus d'attraction et de rétention puis apportent du soutien sur le terrain. L'analyse sur le niveau de réussite des immigrants dans le Nord ontarien confirme clairement que de nouveaux arrivants peuvent réussir dans la région, en dépit des difficultés associées aux qualifications professionnelles et aux coûts élevés du logement. Des acteurs clés ont aussi trouvé des points faibles dans le processus d'attraction et de rétention des nouveaux arrivants – en particulier, le manque de collaboration entre les nombreux acteurs.

Une conclusion évidente de l'analyse est qu'il y a des possibilités dans le Nord ontarien – non seulement pour les nouveaux arrivants, mais aussi pour les collectivités, les organismes et les personnes qui participent au processus. Afin de profiter de ces occasions, plusieurs recommandations pourraient être envisagées pour améliorer le processus d'attraction et de rétention :

1. Favoriser une approche régionale, afin d'amplifier la collaboration entre les acteurs importants du processus d'attraction des nouveaux arrivants. Cela permettrait ensuite d'abattre les cloisonnements de l'information et des programmes, améliorant ainsi l'efficacité et le partage potentiel des ressources et du savoir.
2. Obtenir des collectivités davantage de soutien social.
3. Offrir des possibilités aux employeurs et aux nouveaux arrivants et les soutenir activement dans le processus de reconnaissance de l'expérience de travail et des titres de compétence étrangers.
4. Avoir sur place un conseiller en immigration lors de la participation à des salons internationaux de recrutement; il pourra promouvoir de petites collectivités et guider les parties intéressées.
5. Concevoir une approche plus ciblée pour les collectivités individuelles, inscrite dans le cadre d'une stratégie régionale élargie et qui vise les nouveaux arrivants d'un pays d'origine qui a une migration favorable vers le Nord ontarien.
6. Insister sur les collectivités bilingues de la région et viser les nouveaux arrivants francophones, afin de donner suite aux recommandations antérieures. Compte tenu de l'accent que met le gouvernement fédéral sur l'immigration francophone, il y a une véritable possibilité pour les collectivités francophones du Nord ontarien d'aller de l'avant en la matière et de renforcer les efforts pour accueillir, établir et intégrer des francophones. En outre, les collectivités du Nord ontarien doivent prouver qu'elles sont prêtes à admettre des immigrants francophones, et ce, par l'élargissement des services en français.
7. Miser sur les points forts de la région et les commercialiser activement non seulement dans les collectivités du Sud ontarien, mais aussi dans d'autres provinces et pays.

References

- Assemblée communautaire fransaskoise. 2017. « Immigration de langue française ». Présentation à la conférence sur l'état du Nord, à Timmins (Ontario), le 27 septembre. Document offert en ligne, à <https://www.northernpolicy.ca/upload/documents/presentations/2017/presentation-sotn-labreque-2017.09.21.pdf>.
- Austin, James E. *The Collaboration Challenge. How Nonprofits and Businesses Succeed Through Strategic Alliances*. San Francisco : Jossey-Bass, 2000.
- Canada. 2013. Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada. Guide des Partenariats locaux pour l'immigration. Ottawa. Document offert en ligne, à <http://p2pcanada.ca/wp-content/blogs.dir/1/files/2013/08/Local-Immigration-Partnerships-Handbook-2013.pdf>.
- Guichet-Emplois Canada. Consultation du 20 février 2018. Document offert en ligne, à <https://www.guichetemplois.gc.ca/accueil>.
- Central Alberta Refugee Effort. 2018. « National Small Centres and Integration Conference: Summary Report and Calls for Action ». Document offert en ligne, à <https://mansomanitoba.ca/wp-content/uploads/2018/08/Summary-Report-and-Calls-for-Action.pdf>, consultation du 24 août 2018.
- Chambre de commerce du Canada. 2016. AVANTAGES CONCURRENTIELS DE L'IMMIGRATION POUR LE CANADA: Pourquoi les travailleurs étrangers spécialisés sont-ils plus rares?. Document offert en ligne, à <http://www.chamber.ca/fr/interventions/grands-dossiers/competences-et-l-immigration/>
- Coffey, Robert et Leanne M. Perry. 2014. Le rôle des agentes et des agents d'éducation dans les systèmes d'éducation au Canada. Toronto (Ontario), Conseil des ministres de l'Éducation. Document offert en ligne, à <https://www.cmec.ca/Publications/Lists/Publications/Attachments/326/The-Role-of-Education-Agents-FR.pdf>.
- Commission sur le développement économique communautaire de Thunder Bay. 2015. « From the Ground Up: A community Economic Development Plan for Greater Sudbury ». Grand Sudbury (Ontario). Document offert en ligne, à <https://investsudbury.ca/investsudbury/assets/File/ftgu.pdf>, consultation du 30 novembre 2018.
- Common University Data. s. d. « Total Enrolment by Program ». Document offert en ligne, à <https://cudo.ouac.on.ca/>, consultation du 20 septembre 2018.
- Cuddy, James et Bakhtiar Moazzami. 2017a Projections du Nord : Série du capital humain du district de Timiskaming. Thunder Bay (Ontario) : Institut des politiques du Nord. Document offert en ligne, à Institut des politiques du Nord, 2017. http://www.northernpolicy.ca/upload/documents/publications/reports-new/hcs_kenora-fr.pdf.
- . 2017b. Projections du Nord : Série du capital humain du district de Sudbury. Thunder Bay (Ontario) : Institut des politiques du Nord. Document offert en ligne, à <http://www.northernpolicy.ca/sudburydistrict>.
- El-Assal, Kareem et Sam Goucher. 2017. Immigration to Atlantic Canada: Toward a Prosperous Future. Ottawa : Conference Board du Canada Document offert en ligne, à <https://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=9138>.
- Environics Institute for Survey Research. 2018. Focus Canada – Fall 2018. Canadian public opinion about immigration, refugees and the USA. Document offert en ligne, à https://www.environmentalinstitute.org/docs/default-source/default-document-library/focus-canada-fall-2018---final-report.pdf?sfvrsn=fe91cb12_0.
- Esses, Victoria M., Leah K Hamilton, Caroline Bennett-AbuAyyash, Meyer Burnstein. 2010. Characteristics of a Welcoming Community. Document offert en ligne, à <http://p2pcanada.ca/wp-content/uploads/2011/09/Characteristics-of-a-Welcoming-Community-11.pdf>.
- Flynn, Emma et Harald Bauder. 2013. « The Private Sector, Institutions of Higher Education, and Immigrant Settlement in Canada ». IRPP Working Paper 20139. Toronto : Ryerson University, Ryerson Centre for Immigration & Settlement. Document offert en ligne, à https://www.ryerson.ca/content/dam/rcis/documents/RCIS_WP_Flynn_Bauder_No_2013_9.pdf.
- Gouvernement du Canada. 2017. « Déterminer si une demande d'asile présentée depuis le Canada serait recevable ». Document offert en ligne, à <https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/refugees/claim-protection-inside-canada/eligibility.html>.
- . 2018a « Impact économique de l'éducation internationale au Canada – Mise à jour 2017 ». Ottawa. Document offert en ligne, à <https://www.international.gc.ca/education/report-rapport/impact-2017/index.aspx?lang=fra>.

- . 2018b. Investir dans notre avenir : Plan d'action pour les langues officielles – 2018-2023. Ottawa : Gouvernement du Canada. Document offert en ligne, à <https://www.canada.ca/fr/patrimoine-canadien/services/langues-officielles-bilinguisme/plan-action-langues-officielles/2018-2023.html>.
- Gurak, Douglas T. et Mary M. Kritz. 2000. « The Interstate Migration of U.S. Immigrants: Individual and Contextual Determinants ». *Social Forces* 78 (3) : 1017-39. DOI: 10.2307.3005940.
- Haan, Michael et Elena Prokopenko. 2016. « Overview of Secondary Migrants to Canada ». London (Ontario) : Pathways to Prosperity. Document offert en ligne, à <http://p2pcanada.ca/files/2016/02/Overview-of-Secondary-Migration-of-Immigrants-to-Canada.pdf>.
- Immigration du Nord-Ouest de l'Ontario. s. d. « Bienvenue au Nord-Est de l'Ontario ». Document offert en ligne, à <http://neoimmigration.ca/?lang=fr>.
- Immigration North Bay « Skilled Newcomer Career Loan Program ». North Bay (Ontario) Document offert en ligne, à <https://www.northbayimmigration.ca/training-skills-upgrades/skilled-newcomer-career-loan-program/>, consultation du 5 septembre 2018.
- Institut des politiques du Nord. « Programme de placement communautaire ». Consultation du 20 janvier 2019, document offert en ligne à <https://www.northernpolicy.ca/communitymatchmaker>.
- Institute for Competitiveness and Prosperity. 2017. Immigration in Ontario. Achieving best outcomes for newcomers and the economy. Document offert en ligne, à https://www.competeprosper.ca/uploads/2017_Immigration_in_Ontario_Achieving_best_outcomes_Full_report.pdf.
- Kritz, Mary M. et June Marie Nogle. 1994. « Nativity Concentration and Internal Migration among the Foreign-Born ». *Demography* 31 (3) : 509-24. DOI: 10.2307.2061755.
- Kukushin, Vadim et Douglas Watt. 2009. Immigrant-Friendly Businesses. Effective Practices for Attracting, Integrating, and Retaining Immigrants in Canadian Workplaces. Canada : Conference Board du Canada Document offert en ligne, à <https://www.conferenceboard.ca/e-library/abstract.aspx?did=3278>.
- McKenzie, David et Hillel Rapoport. 2010. « Self-Selection Patterns in Mexico-U.S. Migration: The Role of Migration Networks ». *Review of Economics and Statistics* 92 (4) : 811-21). Document offert en ligne, à [https://www.biu.ac.il/soc/ec/students/teach/835/data/2012/RESTAT pour cent202010 pour cent20Networks.pdf](https://www.biu.ac.il/soc/ec/students/teach/835/data/2012/RESTAT%20pour%20cent202010%20pour%20cent20Networks.pdf), consultation du 6 septembre 2018.
- Munshi, Kaivan. 2003. « Networks in the Modern Economy: Mexican Migrants in the U.S. Labour Market ». *Quarterly Journal of Economics* 118 (2) : 549-99).
- National Connector Program, s. d. « National Connector Program » Document offert en ligne, à <https://connectorprogram.ca/>.
- Newcomer Centre of Peel. 2017. « Look for Employment ». Mississauga (Ontario). Document offert en ligne, à <https://www.ncpeel.ca/services/look-for-employment>.
- Norris-Tirrell, Dorothy et Joy A. Clay. 2010. Strategic Management for Public and Nonprofit Organizations. A Practice-Based Approach to Solving Shared Problems. Boca Raton, Floride : CRC Press.
- O'Donnell, Orla. 2012. « Strategic Collaboration in Local Government: A Review of International Examples of Strategic Collaboration in Local Government ». Local Government Research Series 2. Toronto : Institute of Public Administration. Document offert en ligne, à https://www.ipa.ie/_fileUpload/Documents/StrategicCollaboration.pdf.
- Ontario. 2014a Ministère de la Formation et des Collèges et Universités. « Effectifs collégiaux ». Toronto, la plus récente modification, le 7 septembre 2018. Document offert en ligne, à <https://www.ontario.ca/fr/donnees/effectifs-collegiaux>, consultation du 20 septembre 2018.
- . 2014b. Ministère de la Formation et des Collèges et Universités. « Effectifs universitaires ». Toronto, le 8 avril. Document offert en ligne, à <https://www.ontario.ca/fr/donnees/effectifs-collegiaux>, consultation du 20 septembre 2018.
- . 2017. Ministère de la Santé et des Soins de longue durée « Prestation des programmes de santé dans le Nord ». Modification du 20 juin 2017. Document offert en ligne, à <http://www.health.gov.on.ca/fr/pro/programs/northernhealth/nrrr.aspx>.

- . 2019. Ministère de la Santé et des Soins de longue durée « Prestation des programmes de santé dans le Nord ». Modification du 9 janvier 2019. Document offert en ligne, à <http://www.health.gov.on.ca/fr/pro/programs/northernhealth/nrrr.aspx>.
- ProfessionsSantéOntario. 2015. « Rémunération, mesures incitatives et prestations : Transition vers l'exercice de la profession (TVEP) ». Toronto : Agence de promotion et de recrutement de ProfessionsSantéOntario. Document offert en ligne, à <http://www.healthforceontario.ca/UserFiles/file/PracticeOntario/TIPS/TIPS-CIB-FR.pdf>, consultation du 6 septembre 2018.
- Professions North/Nord. s. d. « À propos de PNN ». Document offert en ligne, à <https://professionsnorth.ca/fr/a-propos/>, consultation du 18 janvier 2019.
- Réseau du Nord. 2016. « Le réseau du Nord ». Réseau du Nord, accès du 8 janvier 2019. Document offert en ligne, à <http://reseaudunord.ca/the-northern-network/>.
- Roslyn Kunin and Associates, Inc. 2017. « Impact économique de l'éducation internationale au Canada – Mise à jour, rapport final ». Vancouver. Document offert en ligne, à https://www.international.gc.ca/education/assets/pdfs/Impact_economique_education_internationale_Canada_2017.pdf.
- Statistique Canada. 2015. « Taux de participation ». Ottawa. Document offert en ligne, à <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/71-222-x/2008001/sectiona/a-participation-activite-eng.htm>.
- . 2015b. « Low income cut-offs ». Ottawa. Document offert en ligne, à <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/75f0002m/2012002/lico-sfr-eng.htm>.
- . 2016a « Dictionnaire, Recensement de la population, 2016 ». Ottawa. Document offert en ligne, à <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/ref/dict/households-menage033-fra.cfm>.
- . 2016b. « Aperçu de la diffusion et de ses concepts – Recensement de la population de 2016 : Immigration et diversité ethnoculturelle. » Ottawa. Document offert en ligne, à <http://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/ref/98-501/98-501-x2016007-fra.cfm>.
- . 2017a « Immigration Patterns in Canada: Telling Canada's Story in Numbers ». tbnewswatch.com, le 23 août.
- . 2017b. North Bay, AR [Sous-division de recensement], Ontario et Yukon [Territoire] (tableau). Profil du recensement. Recensement de 2016. N° de cat. 98-316-X2016001. Ottawa. Divulgence le 29 novembre. Document offert en ligne, à <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F>, consultation du 16 septembre 2018.
- . 2017c. Thunder Bay, DIS [Division de recensement], Ontario et Ontario [Province] (tableau). Profil du recensement. Recensement de 2016. N° de cat. 98-316-X2016001. Ottawa. Divulgence le 29 novembre. Document offert en ligne, à <https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/prof/index.cfm?Lang=F>, consultation du 16 septembre 2018.
- . 2017d. Profil du recensement 2016. Divisions du recensement du Nord de l'Ontario.
- Teixeira, Carlos et Julie Drolet. 2016. « Settlement and Housing Experiences of Recent Immigrants in Small-and Mid-Sized Cities in the Interior of British Columbia ». London (Ontario) Pathways to Prosperity. Document offert en ligne, à <http://p2pcanada.ca/files/2016/01/Settlement-and-Housing-Experiences-of-Recent-Immigrants.pdf>, consultation du 6 septembre 2018.
- Vicinity Jobs. Consultation du 20 février 2018. Document offert en ligne, à <http://www.vicinityjobs.com/>.
- Wilson, Margarita. s. d. « Proactive Immigration Recruitment to Thunder Bay: Potential Strategies and Solutions ». Thunder Bay (Ontario) : Common Voice Northwest. Document offert en ligne, à <http://commonvoicenorthwest.com/wordpress/wp-content/uploads/2017/06/CVNW-Proactive-Immigrant-Recruitment-to-Thunder-Bay.pdf>, consultation du 5 septembre 2018.
- Xu, Lei. 2011. « Inter-Metropolitan Migration of the Newly Landed Immigrants in Canada: 1991–1996 and 1996–2001 ». *GeoJournal* (76) 501–24. DOI: 10.1007/s10708-010-9367-5.

À propos de l'Institut des politiques du Nord :

L'Institut des politiques du Nord est le groupe de réflexion indépendant de l'Ontario. Nous effectuons de la recherche, accumulons et diffusons des preuves, trouvons des opportunités en matière de politiques, afin de favoriser la croissance et la durabilité des collectivités du Nord. Nous avons des bureaux à Thunder Bay, Sudbury et Sault Ste. Marie. Nous cherchons à améliorer les capacités du Nord ontarien de prendre l'initiative en politiques socioéconomiques qui ont des répercussions sur l'ensemble du Nord ontarien, de l'Ontario et du Canada.

Recherche connexe

La série : Attirer vers le Nord
Étude sur la nécessité d'une Stratégie pour les nouveaux arrivants du Nord
Christina Zefi

C'est ce que vous savez (et où vous pouvez aller) Le capital humain et les effets d'agglomération sur les tendances démographiques du Nord ontarien
Bakhtiar Moazzami, Ph.D

Projections au nord : série sur le capital humain
James Cuddy et Bakhtiar Moazzami, Ph.D

Pour vous tenir au fait ou pour participer, veuillez communiquer avec nous :

1 (807) 343-8956 info@northernpolicy.ca www.northernpolicy.ca/fr



NORTHERN
POLICY INSTITUTE

INSTITUT DES POLITIQUES
DU NORD

northernpolicy.ca/fr