

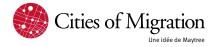
CANADA

Les bonnes idées des villes dynamiques

Le leadership municipal dans l'intégration des immigrants







Cities of Migration est une initiative de Maytree

Copyright 2013 The Maytree Foundation

The Maytree Foundation

Ratna Omidvar, présidente

Cities of Migration

Kim Turner, chef de projet Markus Stadelman-Elder, gestionnaire des communications Sarah Gledhill, mise en page et conception

The Maytree Foundation 170 Bloor Street West Suite 804 Toronto, Ontario Canada M5S 1T9 + 416 944 2627 citiesofmigration@maytree.com

www.citiesofmigration.org www.maytree.com

ISBN: 978-0-9917441-6-9

À propos de Cities of Migration

Cities of Migration est une initiative dirigée par la Maytree Foundation, en partenariat avec des fondations internationales axées sur la migration et l'intégration, soit le Barrow Cadbury Trust (Royaume-Uni), Bertelsmann Stiftung (Allemagne), la Tindall Foundation (Nouvelle-Zélande) et la Fundación Bertelsmann (Espagne). Aux États-Unis, l'initiative est soutenue par la Carnegie Corporation of New York et le J. M. Kaplan Fund. En Europe, elle est soutenue par At Home in Europe, un projet des Open Society Foundations (Fondations pour des sociétés ouvertes).

Les partenariats avec les organismes communautaires suivants aident aussi à soutenir nos activités : le Runnymede Trust (Royaume-Uni); OMEGA (Nouvelle Zélande); la National League of Cities (États Unis).

Partenaires













Soutiens





Partenaires communautaires





Canada – Les bonnes idées des villes dynamiques

Pour les Canadiens et pour nos collectivités, il est plus important que jamais de compter sur une stratégie efficace en matière d'immigration. Le Canada a besoin des nouveaux arrivants pour prendre le relais de ses retraités, maintenir la croissance de ses entreprises et aider à répondre aux besoins d'une population vieillissante. Selon Ressources humaines et Développement des compétences Canada, en raison du vieillissement de notre population et du taux de naissance à la baisse, les nouveaux arrivants seront la seule source de croissance nette de la population active à compter de 2015-2016¹.

Qu'est-ce qui attire un immigrant dans un endroit en particulier? Les unes après les autres, les études canadiennes révèlent que la « famille et les amis » sont la première raison, et que « l'emploi et les perspectives d'emploi » viennent généralement ensuite. En réalité, durant les premières années où l'immigrant s'installe dans sa nouvelle vie au Canada, les gens, les employeurs et les organismes de sa ville ont une grande influence dans le développement de son sentiment d'appartenance à la collectivité.

Les municipalités canadiennes sont au cœur de l'expérience des immigrants au Canada. Les villes font office d'agents d'accueil, en fournissant des services directement et indirectement et en assurant une qualité de vie digne d'une collectivité accueillante et essentielle à la réussite des nouveaux Canadiens.

Notre avenir économique dépend de notre capacité à attirer, à retenir et à intégrer les immigrants à long terme. Plus les nouveaux Canadiens s'établissent et exploitent leurs compétences rapidement, mieux c'est pour le pays tout entier.

Les services fournis à l'échelle locale comme le logement, les services de loisirs, les bibliothèques, les garderies et le transport collectif sont très utiles aux nouveaux arrivants et les aident considérablement à s'adapter.

Par exemple, sans logement stable, les nouveaux arrivants ont beaucoup de difficulté à se trouver du travail, à inscrire leurs enfants à l'école et à prendre part à la vie communautaire. Sans transport collectif efficace, ils peuvent difficilement choisir où vivre et travailler et développer des liens avec la collectivité. Les municipalités font preuve d'innovation pour éliminer ces obstacles et les autres qui nuisent à un bon établissement et à la participation citoyenne.

Dans un monde concurrentiel où les travailleurs de talent sont très mobiles, les villes canadiennes s'efforcent de répondre à ces besoins et d'offrir les services de base pour aider les nouveaux arrivants à démarrer du bon pied et à avoir toutes les possibilités de bien s'établir.

La Fédération canadienne des municipalités est heureuse de soutenir *Cities of Migration* dans ses efforts pour faire connaître les initiatives exemplaires de villes et de collectivités de toutes les régions du Canada par le biais de l'édition canadienne de *Les bonnes idées des villes dynamiques : le leadership municipal dans l'intégration des immigrants.*

Les nouveaux immigrants sont essentiels au maintien de la vitalité des collectivités et de la prospérité du Canada. Aider les nouveaux arrivants à réaliser leur potentiel est un rôle que jouent très bien de nombreuses collectivités, et les meilleures pratiques et initiatives diffusées dans la présente publication en aideront d'autres à favoriser l'épanouissement et l'apport de

leurs nouveaux arrivants.

Kaun Leibna

Karen Leibovici Présidente de la FCM Conseillère de la Ville d'Edmonton

La Fédération canadienne des municipalités (FCM) est la voix nationale des gouvernements municipaux depuis 1901. La FCM représente près de 2 000 gouvernements municipaux de toutes les régions du pays, soit presque 90 % de la population canadienne

¹ Ressources humaines et Développement des compétences Canada www.hrsdc.gc.ca/eng/publications_resources/research/categories/llsd/2002/km_slc/page07.shtml

Remerciements

Cities of Migration met en relief les initiatives des villes animées par l'énergie et les possibilités qu'apporte l'immigration, des villes qui ont conçu des façons novatrices et efficaces de favoriser l'inclusion, la diversité et la prospérité urbaine pour tous.

Dans Canada – Les bonnes idées des villes dynamiques : le leadership municipal dans l'intégration des immigrants et les publications sur différents pays de la même collection, nous présentons plus de 70 pratiques exemplaires qui montrent que les gouvernements locaux peuvent contribuer à la prospérité et au bien-être futur de leur ville par des investissements judicieux dans l'intégration des immigrants. Dans la publication De la pratique à la politique : le leadership local partage les leçons sur l'intégration, des spécialistes internationaux suggèrent des idées stratégiques et des recommandations pratiques à l'intention des dirigeants municipaux et de leurs partenaires communautaires.

La présente publication, *Canada: Les bonnes idées des villes dynamiques* donne un aperçu du leadership et de l'excellence des municipalités canadiennes en présentant 12 profils d'initiatives, accompagnés d'exemples connexes tirés de villes internationales.

Notre travail est alimenté par les bonnes pratiques des conseils locaux, des services municipaux, des organismes et des partenaires communautaires qui nous font part généreusement de leurs initiatives afin que nous puissions diffuser ces exemples d'excellence et d'innovation auprès des villes de toutes les régions du monde. Dans cette édition consacrée aux municipalités, nous avons aussi bénéficié énormément du savoir et de l'expérience de figures de proue dans ce domaine. Nous avons le privilège

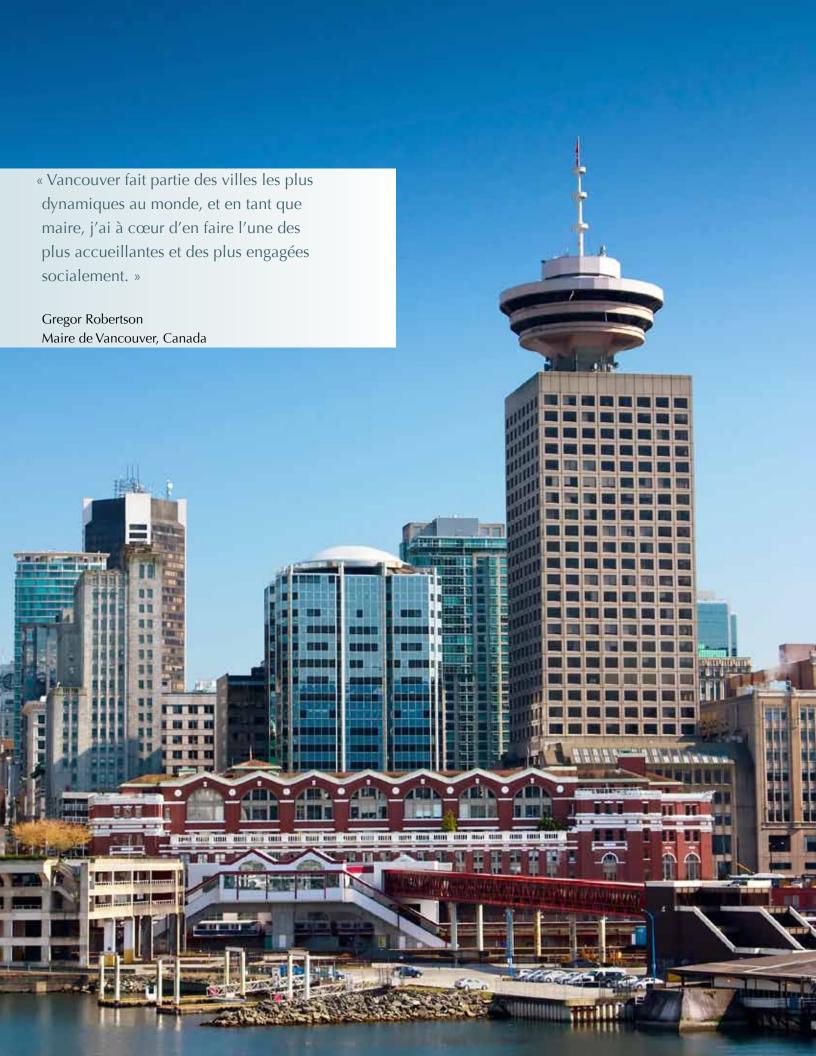
de travailler avec des partenaires et des institutions qui partagent nos objectifs, et avec des réseaux de leaders municipaux et communautaires, de spécialistes, de praticiens et des personnes profondément engagées dont l'exemple nous met tous au défi de transformer les bonnes idées en leviers efficaces de changement.

Nous remercions également l'équipe de Maytree avec laquelle nous avons collaboré à la création de cette série, soit Markus Stadelmann-Elder et Sarah Gledhill, aux communications et à la conception; Piali Roy, Bonnie Mah, Marco Campana et l'éventail international de collaborateurs, de recherchistes et de rédacteurs des bonnes idées qui sont à l'origine de la présente publication et des autres de la même collection, de même qu'Evelyn Siu, qui assure la coordination de la foule de moyens que nous employons pour diffuser ces initiatives. L'entière collection est accessible à www.citiesofmigration.org.

Kim Turner Chef de projet Cities of Migration

Table des matières

Canada – Les bonnes idées des villes dynamiques		
Karen Leibovici		
Introduction : La force des idées	7	
Ratna Omidvar		
Calgary, Alberta	9	
Les forums de l'emploi de Calgary		
Edmonton, Alberta	10	
Non au racisme à Edmonton		
Halifax, Nouvelle-Écosse	11	
Faire le pont		
Montréal, Québec	12	
Une charte des droits des citoyens		
Montréal, Québec	13	
Stages, expérience canadienne et emploi		
Richmond Hill, Ontario	14	
Place aux leaders de toutes les origines		
Saskatoon, Saskatchewan	15	
Une main-d'œuvre diversifiée à l'image de la ville		
Toronto, Ontario	16	
La simple logique : recruter des personnes d'origines diverses dans les services policiers	3	
Toronto, Ontario	17	
Fatigués du hockey? Le cricket est en ville		
Toronto, Ontario	18	
Un magnifique outil de promotion de l'égalité : la Bibliothèque publique de Toronto		
Toronto, Ontario	19	
Être servi sans crainte : une ville-sanctuaire		
Vancouver, Colombie-Britannique	20	
Le Projet Dialogues de Vancouver		
Contexte historique de l'expérience canadienne	21	
Alan Broadbent		



Introduction: La force des idées

Ratna Omidvar Présidente, Maytree



Les villes jouent un rôle de premier plan sur la scène mondiale de la migration. Par la place qu'elles occupent dans l'imagination des immigrants en quête d'une vie meilleure, elles attirent, tel un aimant, les compétences, les talents et l'énergie d'une population mondiale sans cesse plus mobile. Les villes les plus dynamiques accueillent des immigrants remplis d'espoirs, de rêves et d'aspirations et, en les aidant à s'épanouir, elles créent du même coup de la prospérité pour leur entière population.

Partout au monde, les villes multiplient les mesures pour favoriser l'intégration des immigrants, conscientes que c'est dans l'expérience vécue sur le terrain que se joue l'intégration, et que chaque réussite ou échec a des incidences considérables sur la collectivité. Les villes adoptent des politiques publiques inclusives, offrent des services essentiels, de nouvelles possibilités de développement économique et portent une grande attention à la conception des infrastructures. Comme l'a soulignée très justement Jane Jacobs, l'ordre de gouvernement le plus proche de la population est le mieux placé pour répondre à ses besoins.

La capacité d'adaptation des élus municipaux est capitale. Il revient aux maires et aux conseillers de prendre des orientations progressives qui peuvent devenir les fondements de la prospérité future de tous leurs citoyens. Les élus municipaux les plus inspirés ont compris que la nécessité de vivre et de travailler côte à côte et de vaquer aux tâches quotidiennes mène naturellement à la recherche de solutions, de bonnes idées, de nouvelles façons de faire

et de compromis. Les villes dynamiques savent écouter, réagir et apprendre les unes des autres.

Quel que soit le cadre juridique ou politique dans lequel elles évoluent, les villes peuvent se servir de différents leviers pour favoriser le changement – par leurs politiques (équité, inclusion, non-discrimination), leurs services (établissement, éducation, logement, maintien de l'ordre, etc.), dans leurs rôles d'employeurs, de gestionnaires de la diversité, de moteurs de l'économie locale (infrastructures, approvisionnement) et de soutien aux investissements, à l'entreprenariat et à l'incubation de petites entreprises.

Le leadership se caractérise par la quête de changement. Il ne s'emploie pas à préserver le statu quo, mais à rechercher de nouvelles possibilités d'aider les citoyens à prendre leur place au soleil. Montréal, par exemple, s'est dotée d'une charte pour promouvoir la participation citoyenne, tandis que Vancouver, qui vient d'adhérer à un multiculturalisme inclusif, favorise le rapprochement entre les collectivités immigrantes et autochtones. Pour sa part, le conseil de la Ville de Toronto a étonné lorsqu'il a adopté sa politique « d'accès sans crainte », qui a fait de Toronto la première ville au Canada à offrir un sanctuaire aux résidents en séjour irrégulier ou sans statut ainsi qu'aux travailleurs temporaires de statut incertain.

Les villes sont des lieux de rencontres, d'expériences, de planification – leur génie consiste à organiser le chaos et à aplanir les difficultés inhérentes de façon à faciliter le « vivre ensemble » dans l'espace urbain. Et elles y parviennent par des voies et des moyens innombrables!

Elles y parviennent en mettant à contribution leurs agents de diversité et d'établissement, mais également les services policiers, les entreprises, les secouristes, les urbanistes, les syndicats, les banques, les aéroports, les sports et les loisirs, les hôpitaux, les écoles, les parcs et les rues.

Au Canada, de nouvelles portes d'entrée comme Saskatoon s'y emploient systématiquement, dans toutes les sphères; et Toronto envisage, à l'instar de Dublin et d'Oslo, d'établir le vote municipal à l'intention des résidents non-citoyens du pays. Globalement, ces initiatives décrivent de façon éloquente les nouvelles orientations urbaines et la façon dont elles transforment nos façons de vivre, de travailler et de se divertir dans les villes d'aujourd'hui.

Dans Canada – Les bonnes idées des villes dynamiques : le leadership municipal dans l'intégration des immigrants, nous sommes heureux de vous présenter un échantillon de certaines des meilleures pratiques canadiennes en matière d'intégration des immigrants. Ce recueil montre le rôle essentiel des villes et de l'immigration pour la future prospérité du Canada: les partenariats créés par Halifax et Calgary avec les employeurs et entreprises locaux afin de s'assurer que les nouveaux arrivants trouvent un emploi adapté à leurs qualifications; l'importance des institutions comme la Bibliothèque publique de Toronto dans l'intégration des immigrants et de leur famille; la transformation opérée par le Service de police de Toronto afin de refléter la nouvelle réalité démographique de cette ville, la plus diversifiée du Canada.; les structures de gouvernance conçues par Richmond Hill alliant la responsabilité et la représentativité; et les pratiques d'emploi de Saskatoon qui sont en voie de transformer la culture municipale et de fournir un bon exemple de saine gouvernance aux institutions, aux industries, aux employeurs et à l'ensemble de la population de la ville.

Les villes apprennent les unes des autres. Certaines des villes mentionnées dans ces pages sont de vieilles routières de l'intégration – Toronto, Montréal et Vancouver, par exemple. D'autres sont de nouveaux pôles d'attraction pour les immigrants, notamment les capitales régionales telles que Saskatoon et Halifax et les nouvelles villes-banlieues comme Richmond Hill. Ces villes phares naissantes ont sauté les étapes traditionnelles des politiques d'intégration et passé directement à des priorités comme l'inclusion. Pour ce faire, elles accueillent leurs plus nouveaux citoyens et facilitent leur participation sociale, économique et politique.

Nous croyons que ces pratiques sauront susciter votre enthousiasme et vous inciter à en adapter et en reproduire quelques-unes dans votre contexte local. Après tout, les villes, où qu'elles se trouvent, ont cette capacité bien particulière d'apprendre les unes des autres.

«Cities of Migration met en lumière les initiatives de leadership municipal et les pratiques fructueuses. Elle a donné naissance à un réseau de praticiens du monde entier qui partagent le fruit de leur travail. Elle leur offre divers moyens de communication, afin que les bonnes idées puissent se propager à la vitesse de la lumière par un clic de souris ou à la vitesse de la voix par une ligne téléphonique. Les municipalités canadiennes ont donc une possibilité formidable de mettre en commun leurs meilleures idées en matière d'intégration des immigrants, tout en puisant à même l'expérience, les solutions pratiques et les réussites de villes d'Europe, des États-Unis, de Nouvelle Zélande, d'Australie et d'ailleurs. Nous espérons que vous y trouverez de nouvelles idées pour orienter votre travail dans votre propre ville. »

Alan Broadbent Président du conseil, Maytree

CALGARY, ALBERTA

Les forums de l'emploi de Calgary

Assurer une prise de contact directe entre les gestionnaires recruteurs et les immigrants à la recherche d'un emploi

Cheryl Goldsmith, conseillère en ressources humaines à la Ville de Calgary, croit que de nombreux immigrants souhaitent faire partie de la fonction publique municipale parce que les emplois gouvernementaux sont très valorisés dans leur pays d'origine.

La difficulté consiste néanmoins à s'assurer que les candidats enthousiastes ont les compétences requises pour le poste recherché.

Madame Goldsmith et ses collègues ont collaboré avec le conseil de l'immigration de Calgary à l'établissement du projet de partenariat pour l'emploi des immigrants. Leur mandat consiste « à promouvoir le recrutement de nouveaux arrivants et autres immigrants de Calgary et à informer ces groupes des carrières offertes par la Ville de Calgary », explique Cheryl Goldsmith.

Le projet a remporté un vif succès. Le principal facteur en a été les forums de l'emploi organisés par la Ville en tant que « guichet unique » pour les nouveaux Canadiens professionnels souhaitant décrocher un emploi à la Ville.

Ces forums assurent une interaction directe entre les gestionnaires recruteurs de la Ville de Calgary et les candidats. En général, les forums commencent par un aperçu du processus de recrutement, puis les gestionnaires recruteurs présentent de l'information sur la pratique de leur profession au sein de la municipalité. Ils rencontrent ensuite chacun des immigrants candidats, ce qui donne la possibilité à ces derniers de poser des questions. « Cette partie est l'une des plus appréciées des forums », dit Madame Goldsmith.

Auparavant, les forums ciblaient les professionnels immigrants et les conseillers de recrutement pour les immigrants, mais ils englobent maintenant des employeurs. « Nous prenons soin d'assurer une représentation équilibrée de nos partenaires du secteur de l'emploi et de l'établissement des immigrants », précise Madame Goldsmith.



Cette approche alliant différentes facettes en matière de recrutement des immigrants a aussi eu pour effet d'améliorer globalement les services des ressources humaines de la Ville de Calgary. La Ville a élaboré des guides de services d'évaluation des qualifications internationales accessibles en ligne aux responsables des ressources humaines et aux gestionnaires recruteurs, afin de leur permettre de vérifier rapidement les titres de compétences.

Autres bonnes idées à citiesofmigration.org

COPENHAGE, DANEMARK

S'engager à Copenhague

Élaborer une charte de la diversité pour les milieux d'affaires

HAMBOURG, ALLEMAGNE

Nous sommes Hambourg! Voulez-vous nous rejoindre?

Campagne de marketing novatrice pour recruter des candidats d'origines diverses dans le gouvernement local tout en stimulant l'inclusion dans toute la ville

MUNICH, ALLEMAGNE

Tendre la main aux entrepreneurs migrants à Munich

En reconnaissant l'apport des entrepreneurs immigrants, on peut stimuler la réussite des petites entreprises et bâtir un réseau de dirigeants d'entreprise

Coordonnées

Ville de Calgary

Human Resources P.O. Box 2100, Stn. M Calgary, ABT2P 2M5 www.calgary.ca

EDMONTON, ALBERTA

Non au racisme à Edmonton

L'engagement d'une ville à mettre fin au racisme mène à la création d'un espace stimulant les échanges sur les questions de race, de diversité et d'inclusion

À Edmonton (Alberta), où vit une population de plus en plus diverse, 24 000 citoyens se sont engagés à exiger haut et fort la fin du racisme. « Mettre fin au racisme nous rapproche de notre objectif de faire d'Edmonton une ville agréable pour tous », explique Ann Mah, de la commission scolaire d'Edmonton.

L'initiative Racism Free Edmonton expose carrément le racisme et la discrimination subis par de nombreux citoyens d'Edmonton, remettant en question l'opinion générale que le multiculturalisme est bien enraciné au Canada et que le racisme n'est plus un problème. Elle affirme fermement que le racisme est inacceptable et a créé un espace pour parler ouvertement des cas de racisme et vérifier s'ils sont répandus.

Lorsque la Commission canadienne pour l'UNESCO a lancé la Coalition canadienne des municipalités contre le racisme et la discrimination, Edmonton a été l'une des premières à s'y joindre. En 2007, la Ville a établi et incorporé l'initiative Racism Free Edmonton et l'a rattachée au bureau du directeur-général adjoint afin de montrer concrètement sa volonté d'agir.

L'initiative regroupe 16 services municipaux, maisons d'enseignement et organismes communautaires, qui se sont fixé l'objectif de bâtir une collectivité inclusive en intervenant dans les domaines de l'éducation, de l'emploi, du logement, des médias, des services policiers, du système juridique et auprès des jeunes.

« Les citoyens d'Edmonton ont affirmé qu'ils ont à cœur de vivre dans une ville inclusive, dit Amarjeet Sohi, conseiller municipal. Nous devons poursuivre nos efforts communs afin d'exposer et de prévenir la discrimination. Ces efforts exigent du courage, mais surtout un solide partenariat. »

En 2010, les partenaires ont lancé une campagne de sensibilisation (*I'm committed to a racism-free Edmonton*) afin de mobiliser les citoyens dans la lutte contre le racisme. Ils ont



distribué des cartes postales et de grands parchemins partout dans la ville, et des citoyens se sont engagés à prendre certaines mesures pour éliminer le racisme. Aujourd'hui, les partenaires partagent des pratiques exemplaires, et Racism Free Edmonton tient des activités publiques et offre de la formation contre la discrimination aux institutions publiques et aux organisations municipales comme les services policiers d'Edmonton, dont tous les dirigeants ont reçu cette formation.

Autres bonnes idées à citiesofmigration.org

BARCELONE, ESPAGNE

Combattre la fiction avec des faits : la campagne anti-rumeurs de BCN

Le conseil municipal recrute des agents communautaires afin de dissiper les mythes au sujet des immigrants et de contrer la discrimination à l'aide de faits solides et d'une bonne dose d'humour

FORT WAYNE, ÉTATS-UNIS

Porte d'entrée à Little Burma

De nouvelles villes d'accueil s'assurent que les nouvelles communautés sont intégrées...et recensées

VALONGO, PORTUGAL

La couverture ne fait pas le livre

Une bibliothèque vivante utilise des histoires personnelles pour engager les jeunes et combattre les préjugés et les stéréotypes au sujet de la diversité

Coordonnées

Ville d'Edmonton

8th Floor CN Tower, 10004-104 Avenue Edmonton, AB T5J 0K I Kaylin.Betteridge@edmonton.ca www.racismfreeedmonton.ca

HALIFAX, NOUVELLE-ÉCOSSE

Faire le pont

Les entreprises ont besoin de talent. Le talent a besoin de possibilités. Un programme de réseautage fait le pont entre les deux

La plupart des nouveaux arrivants très qualifiés affrontent à peu près tous la même difficulté dans leur recherche d'emploi : ils manquent de contacts et n'ont pas de réseaux à l'échelle locale. Sachant bien que ce sont les possibilités d'emplois qui incitent un nouvel arrivant à rester ou à partir, la Municipalité régionale de Halifax (MRH) a fait du recrutement et de la rétention de la main-d'œuvre l'un de ses principaux objectifs, et a confié à la principale agence de développement économique de la ville, la Greater Halifax Partnership (le Partenariat), le mandat d'établir une solution gagnante — un programme de jumelage pour Halifax.

Le Halifax Connector Program a été conçu pour atteindre les objectifs de recrutement et de rétention en créant et en élargissant les réseaux pour relier les nouveaux arrivants à Halifax et des membres établis de la collectivité.

C'est un défi ardu, mais le programme y apporte une solution simple en offrant aux immigrants des possibilités d'interaction avec la communauté d'affaires.

Paul Kent, président et chef de la direction du Partenariat en explique le fonctionnement : « Le partenaire invite le participant à son bureau ou pour le café, et lui décrit les rouages de son organisation ou de son secteur industriel et les exigences actuelles du marché de l'emploi. Et il recommande le participant à trois autres membres de son réseau ».

Peu technique mais très personnelle, cette démarche a prouvé son efficacité. Prasad Ranay, un participant au programme, l'a beaucoup appréciée : « Pour moi, qui ne suis pas originaire de Halifax, cela m'a assuré un premier contact très utile avec la collectivité. J'ai pu ainsi élargir mon réseau et mes compétences et m'ouvrir à ma nouvelle collectivité. »



Selon Paul Kent, le Partenariat illustre bien le pouvoir des relations. Plus de 500 partenaires locaux représentant quelque 300 organisations y ont déjà participé, et ont collaboré ainsi avec 428 étudiants d'autres pays et nouveaux arrivants. De plus, 177 nouveaux arrivants ont déniché un emploi à Halifax grâce au programme. Il n'est donc pas étonnant qu'il ait été reproduit dans 14 autres villes du Canada.

Autres bonnes idées à citiesofmigration.org

- AUCKLAND, NOUVELLE-ZÉLANDE
 D'alpha à Oméga: l'innovation dans le lieu de travail
 Utiliser un modèle réussi d'intégration de la main-d'œuvre gagne du temps et de l'argent
- NEW YORK, ÉTATS-UNIS
 Concours THRIVE: pour une ville plus forte
 Concours de plan d'affaires visant à aider les entrepreneurs immigrants propriétaires de petites entreprises commerciales
- WOLVERHAMPTON, ROYAUME-UNI
 Le projet India de Wolverhampton
 Les immigrants et les réseaux transnationaux assurent un avantage stratégique à une ville à l'ère de la mondialisation croissante

Coordonnées

Greater Halifax Partnership

1969 Upper Water Street
Purdy's Tower II, Suite 2101
Halifax, NS B3J 3R7
ddelong@greaterhalifax.com
www.greaterhalifax.com

MONTRÉAL, QUÉBEC

Une charte des droits des citoyens

Montréal et sa charte des droits et des responsabilités

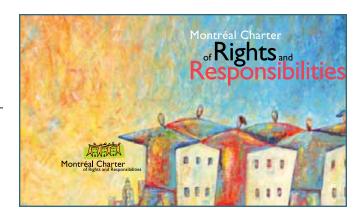
Montréal occupe une place particulière au Canada, à cause notamment des services qu'elle offre dans le respect de son patrimoine français et anglais, dans la seule province de langue officielle française. Elle est aussi le moteur économique du Québec et la ville d'accueil d'une grande partie des immigrants de cette province.

En 2006, Montréal est devenue la première ville nord-américaine à établir une charte municipale des droits et des responsabilités, emboîtant ainsi le pas à de nombreuses villes européennes. L'ex-maire de Montréal, Gérald Tremblay, croit que l'adoption de cette charte – et sa traduction en espagnol, en mandarin et en arabe – a été un moment fort dans l'histoire de la ville. « Elle est un texte fondamental, parce que ce sont nos valeurs qui font de nous une collectivité, et si nous nous laissons guider par ces valeurs et mettons l'accent sur les choses importantes, c'est-à-dire la famille, la collectivité, des logements convenables, des parcs, des activités culturelles, alors nous les partagerons tous ensemble. »

La charte énonce les responsabilités que le gouvernement municipal et les citoyens assument les uns envers les autres. Elle énonce également leurs principes et leurs valeurs communs. La charte soutient que la participation des citoyens est nécessaire pour établir des liens de confiance et d'appartenance à la ville. La diversité y est décrite comme une richesse : « Le cosmopolitisme de Montréal représente une richesse mise en valeur par la promotion de l'inclusion et de relations harmonieuses entre les communautés et les individus de toutes les origines ».

La charte regroupe les droits et responsabilités sous sept grands thèmes, notamment la vie démocratique, l'environnement et le développement durable, et les services municipaux. Elle désigne également un ombudsman indépendant pour faire enquête dans les plaintes fondées sur la charte.

Une première en Amérique du Nord, cette charte montréalaise s'inscrit dans la foulée de celles adoptées par les nombreuses villes européennes qui souscrivent au « droit à la ville ». La



charte montréalaise a capté beaucoup d'attention sur la scène internationale, et a même été saluée pour son avant-gardisme par l'UNESCO et UN-HABITAT en 2005. En octobre 2011, Montréal s'est classée cinquième sur 40 villes selon l'Index des cités interculturelles du Conseil de l'Europe.

Autres bonnes idées à citiesofmigration.org

BARCELONE, ESPAGNE

De voisins à citoyens : le plan d'interculturalisme de Barcelone

Une feuille de route pour devenir une ville interculturelle fondée sur les valeurs communes, la participation citoyenne et les interactions quotidiennes

BOSTON, ÉTATS-UNIS

Un accueil avec un grand A pour les nouveaux Bostoniens

Un organisme conçu par la Ville de Boston afin d'aider ses nouveaux arrivants à accéder aux services du gouvernement municipal

STUTTGART, ALLEMAGNE

Le Pacte d'intégration de Stuttgart : la force de la planification

Les dirigeants de la Ville créent une stratégie d'intégration inclusive pour assurer l'égalité des chances

Coordonnées

Ville de Montréal

275, rue Notre-Dame Est, pièce 3.108 Montréal, QC H2Y IC6 jpatenaude@ville.montreal.qc.ca www.ville.montreal.qc.ca

MONTRÉAL, QUÉBEC

Stages, expérience canadienne et emploi

Un programme pour aider les nouveaux arrivants à s'intégrer à la population active locale grâce à la formation dans l'emploi, le mentorat et l'encadrement

Les nouveaux arrivants au Canada à la recherche d'un emploi convenant à leurs compétences et à leur expérience sont pris dans un cercle vicieux : impossible de se trouver un emploi sans expérience au pays, mais impossible d'obtenir de l'expérience sans emploi.

Les près de deux millions de citoyens de la région montréalaise représentent plus de 120 collectivités culturelles, dont 21 % d'immigrants (Recensement de 2006), et la Ville de Montréal est le plus important employeur. Ayant un effectif de 25 000 personnes, la Ville a bien compris que l'absence « d'expérience canadienne » est un obstacle qui empêche de nombreux candidats de talent de participer pleinement à la population active locale.

Afin d'aider les nouveaux arrivants, de même que les récents diplômés, à surmonter cet obstacle et afin de se donner un caractère plus représentatif de la population qu'elle sert, la Ville a lancé le Programme de parrainage professionnel en 2006.

Le programme offre un stage rémunéré de six mois à la Ville de Montréal, dans l'objectif d'améliorer l'intégration d'employés issus des minorités ethniques et visibles, qui forment près de 85 % des participants. Pour être admissibles au programme, les candidats doivent posséder un diplôme ou un certificat d'études postsecondaires et moins d'un an d'expérience de travail au Québec dans un domaine lié à leurs études.

Les participants peuvent faire un stage dans un large éventail de postes et ont la possibilité d'être jumelés à un employé qui leur sert de mentor, de perfectionner leurs compétences dans un poste stimulant lié à leurs études et de s'adapter à une nouvelle culture d'entreprise.



« Ce programme favorise la compréhension interculturelle et intergénérationnelle tout en mettant en valeur les carrières dans la fonction publique de Montréal », explique Mary Deros, membre du comité exécutif et responsable à ce comité des communautés d'origines diverses.

Depuis son lancement en 2006, le programme a permis à 269 participants de faire des stages et 58 % d'entre eux ont trouvé un emploi permanent par la suite. Parmi ces derniers, 76 % ont été engagés par la Ville de Montréal.

Autres bonnes idées à citiesofmigration.org

BARCELONE, ESPAGNE

L'innovation, l'entrepreneuriat et les immigrants

Si c'est bon pour les affaires, c'est bon pour les nouveaux immigrants et entrepreneurs

BRÊME, ALLEMAGNE

Vous êtes la clé : votre avenir, votre ville

Une campagne de recrutement des jeunes afin d'élargir la fonction publique municipale aux personnes d'origines diverses

WUPPERTAL, ALLEMAGNE

De réfugié à employé : le réseau de participation de Wuppertal

Initiative d'intégration dans l'emploi pour aider les demandeurs du statut de réfugié d'accéder au marché du travail

Coordonnées

Ville de Montréal

801, rue Brennan, Pavillon Duke Nord, pièce 5151.09 Montréal, QC H3C 0G4 clairebradet@ville.montreal.qc.ca www.ville.montreal.qc.ca

RICHMOND HILL, ONTARIO

Place aux leaders de toutes les origines

Une municipalité en pleine croissance prend des mesures pour améliorer la représentation des groupes minoritaires au sein des conseils d'organismes civiques

La municipalité de banlieue de Richmond Hill a doublé de taille en 20 ans et compte maintenant 185 000 habitants, une croissance attribuable en grande partie à la forte immigration dans la région du Grand Toronto. Aujourd'hui, les minorités visibles constituent près de 50 % de la population de Richmond Hill.. Tout changement rapide comporte des défis. Certains résidents de longue date résistent au changement, et certains nouveaux arrivants n'ont pas l'impression d'être les bienvenus.

En 2009, les dirigeants locaux se sont attaqués de front à ce défi grâce à un nouveau plan stratégique porté par une seule phrase : « Nous sommes une collectivité accueillante ». Plus de 2 000 résidents ont participé à la consultation communautaire. La sensibilisation des différentes communautés est devenue la priorité immédiate et le principal outil pour faire en sorte que la Ville de Richmond Hill et son administration deviennent plus inclusives et représentatives de la diversité culturelle.

Afin de garantir la représentation de ses différentes communautés au sein de ses divers comités civiques, la Ville a demandé l'aide de DiverseCity onBoard (DoB). Lancée en 2005, DoB avait pour mandat de combler l'écart qui avait commencé à se creuser entre la population diversifiée de Toronto et ses dirigeants, et de créer des ponts entre les institutions publiques et les talents dont elles ont besoin.

DoB propose des candidats présélectionnés qualifiés choisis au sein des minorités visibles et de différentes communautés d'immigrants, et susceptibles d'occuper des postes de professionnels au sein des organes de gouvernance d'organismes publics, de conseils, de commissions, de comités et d'organisations bénévoles. L'engagement de DoB auprès des différentes communautés porte fruit, puisqu'il a permis jusqu'ici à plus de 600 de ses candidats d'être nommés à des conseils et à des comités.

Dans le cadre de son processus de nominations publiques, la Ville a travaillé en partenariat avec DoB, notamment pour



la tenue d'une journée portes ouvertes pour joindre encore davantage de personnes susceptibles de devenir membres de comités, et pour offrir aussi aux résidents l'occasion de connaître les rôles et les responsabilités des membres des comités et la démarche à suivre pour participer activement à leur gouvernement local.

Le nouveau processus de nominations de Richmond Hill a ouvert la porte à des citoyens qui, autrement, ne se seraient peut-être jamais engagés dans la gouvernance municipale. Les minorités visibles comptent maintenant pour 22 % des membres des comités de citoyens.

Autres bonnes idées à citiesofmigration.org

ANTWERP, BELGIQUE

Se préoccuper des intérêts des minorités à l'hôtel de ville

Un conseil municipal invite une fédération de groupes minoritaires afin d'améliorer les relations communautaires.

DUBLIN, IRLANDE

Saviez-vous que vous pouviez voter? Les villes et la démocratie à l'œuvre

Un cadre d'intégration municipal dans lequel le droit de vote est la clé de l'autonomisation des immigrants.

BERLIN, ALLEMAGNE

Berlin : la diversité au banc d'essai dans les conseils municipaux

La diversité au sein des institutions démocratiques locales : une réalité à suivre.

Coordonnées

Ville de Richmond Hill

225 East Beaver Creek Road Richmond Hill, ON L4B 3P4 officemayor@richmondhill.ca www.richmondhill.ca

SASKATOON. SASKATCHEWAN

Une main-d'œuvre diversifiée à l'image de la ville

Se doter d'une main-d'œuvre reflétant la nouvelle diversité de sa population, grâce à des activités de sensibilisation, à des partenariats et à un encadrement préalable à l'emploi

Autrefois aux prises avec un déclin démographique, Saskatoon est aujourd'hui la ville canadienne où la population croît le plus rapidement. Grâce à une économie provinciale florissante et à l'afflux d'immigrants qui ont choisi la ville en raison des programmes d'immigration mis de l'avant par le gouvernement de la Saskatchewan, le nombre de membres des minorités visibles est passé de seulement 3 % à près de 8 % de la population de 260 000 habitants en moins d'une décennie. Cette situation offre certes des possibilités de développement économique à la ville de Saskatoon, mais elle s'accompagne aussi d'une nouvelle responsabilité civique, soit celle de s'assurer que le gouvernement municipal reflète la population qu'il sert.

La Ville de Saskatoon a reconnu que pour recruter de nouveaux arrivants qualifiés dans la fonction publique municipale, il fallait supprimer les obstacles à l'emploi que percevaient les nouveaux arrivants. La Ville consacre des ressources à l'établissement de partenariats avec les communautés d'immigrants – elle organise notamment des séances de sensibilisation et d'information par l'entremise d'organisations bien établies telles la Saskatchewan Intercultural Association et l'International Women of Saskatoon. Ainsi, tant les candidats à un emploi que les travailleurs communautaires sont sensibilisés aux difficultés que peut comporter le processus de demande d'emploi, et apprennent comment les surmonter.

L'un des plus importants obstacles à l'emploi est la nécessité d'obtenir la reconnaissance des titres de compétences étrangers, étape à franchir avant même que ne puisse s'amorcer le processus de demande d'emploi. La Ville de Saskatoon aide les demandeurs potentiels à s'y retrouver dans le labyrinthe des démarches préalables à l'emploi en leur fournissant de l'information dans différents domaines, qu'il s'agisse de faire évaluer leurs diplômes ou de déterminer les programmes d'études supplémentaires nécessaires pour obtenir la certification désirée. Un coordonnateur spécialiste de la diversité des ressources humaines peut aussi fournir un encadrement supplémentaire et un soutien continu tout au long du processus de demande.



hoto: Tourism Saskato

Le nouveau profil démographique de Saskatoon ne peut pas encore se comparer à celui de villes comme Toronto, Vancouver et Montréal au chapitre de la diversité. Toutefois, à l'instar de nombreuses nouvelles villes d'entrée, Saskatoon a vu dès le début à se donner de bons outils. En 2013, la Ville de Saskatoon a été reconnue au nombre des meilleurs employeurs au Canada au chapitre de la diversité pour la deuxième année consécutive.

Autres bonnes idées à citiesofmigration.org

PHILADELPHIE, ÉTATS-UNIS

L'exemple de Philadelphie : intégration économique grâce à des services intégrés

Les services d'accès aux capitaux et de conseils aux entreprises favorisent la réussite des entrepreneurs et contribuent à la revitalisation des quartiers de la ville.

OSLO, NORVÈGE

Oslo, grande ville inclusive

Les dirigeants municipaux doivent être tenus de rendre compte de leurs politiques en matière d'inclusion.

AACHEN, ALLEMAGNE

Faire appel aux réseaux d'immigrants : le réseau d'entreprises d'Aachen

La Ville a mis sur pied un réseau local d'immigrants en vue de créer des possibilités de développement économique à l'échelle internationale.

Coordonnées

Ville de Saskatoon

222 3rd Ave North

Saskatoon, SK S7K 0J5

Mubarka.Butt@Saskatoon.ca

www.saskatoon.ca

La simple logique : recruter des personnes d'origines diverses dans les services policiers

Assurer le maintien de l'ordre en partenariat avec des membres des diverses communautés contribue à garantir la sécurité de Toronto

Soucieux de conserver leur crédibilité dans des collectivités de plus en plus diverses, un nombre croissant de services de police partout dans le monde comprennent l'importance de témoigner de cette diversité dans leurs propres rangs. Cela est particulièrement vrai dans la plus grande ville du Canada, Toronto, où sont parlés plus de 140 langues et dialectes, et où les minorités visibles forment 49 % de la population.

Lorsque le chef de police Bill Blair est entré en fonction en 2005, il a rapidement constaté que le Service de police de Toronto (SPT), le plus important service de police municipal au Canada, ne reflétait pas la diversité croissante de la ville.

Il a donc pris une décision déterminante, celle de nommer le premier chef adjoint noir de la ville, Keith Forde. « Non pas parce que c'était la chose à faire moralement parlant, dit le chef Blair, mais bien parce que c'était la chose logique à faire. Il s'agissait d'une bonne pratique de gestion qui allait nous permettre de devenir plus compétents et efficaces, et de mieux servir les collectivités que nous devons servir et protéger. » Le chef adjoint Keith Forde ne s'est pas vu confier qu'un rôle symbolique – il a été chargé de la transformation de l'organisation.

Et il l'a bel et bien transformée. Depuis 2005, la proportion de membres des minorités visibles a augmenté de 86 % et celle des Autochtones de 38 %. La section de l'emploi du SPT travaille dans le cadre d'une nouvelle stratégie de « recrutement, d'embauche et de relations avec les clients », comportant un programme d'ambassadeurs, un plan de relations avec les médias et de communications, et un plan amélioré d'encadrement et de recrutement.

Aujourd'hui, le SPT recrute activement ses candidats dans les différentes communautés culturelles de la ville, et met l'accent sur les compétences linguistiques, le savoir-faire culturel et la diversité des points de vue. La cohorte de 2009 illustrait bien le changement : elle se composait de 16 % de femmes et de 33 % de membres des minorités visibles. Au



total, 60 % des nouvelles recrues étaient de langue maternelle autre que l'anglais, 22 % parlaient deux langues ou plus, dont le langage gestuel américain, l'arabe, le cantonnais, le farsi, le français, l'hindi, l'italien, le coréen, le polonais, le portugais, le russe, l'espagnol, le tagalog et le tamoul – pour n'en nommer que quelques-unes.

Autres bonnes idées à citiesofmigration.org

MADRID, ESPAGNE

Aux premières lignes de l'intégration

Susciter la confiance dans les services de police communautaires grâce à la consultation et au recrutement à l'échelle locale.

CHRISTCHURCH, NOUVELLE-ZÉLANDE

La collectivité d'abord : mesures d'intervention d'urgence

La sensibilisation aux différentes réalités culturelles et l'engagement auprès de la collectivité aident les services de police et les services sociaux à être mieux préparés à soutenir les nouveaux arrivants en cas de crise.

NEWPORT NEWS, ÉTATS-UNIS

Les services de police font de la sensibilisation à l'hôtel de ville

Grâce aux services de police communautaires, les activités de réduction de la criminalité prennent la forme d'un engagement de toute la ville d'offrir un service de qualité et gagner la confiance de la collectivité.

Coordonnées

Service de police de Toronto (SPT)

40 College Street
Toronto, ON M5G 2J3
peter.sloly@torontopolice.on.ca
www.torontopolice.on.ca

Fatigués du hockey? Le cricket est en ville

Un tournoi de cricket organisé par le maire rassemble des jeunes et des membres de différents groupes communautaires et contribue à soutenir la diversité, la formation de l'esprit d'équipe et le développement du leadership

Avec plus de 50 équipes en milieu scolaire dans les différents quartiers de la ville et des terrains dans les parcs publics, les partisans affirment que le cricket est le sport qui gagne le plus en popularité à Toronto.

En 2011, la Ville de Toronto a lancé le Tournoi du maire en milieu scolaire, en partenariat avec le Chartered Institute of Management Accountants (CIMA) et en réaction à l'essor formidable du programme de cricket des écoles publiques. Ce tournoi a été rendu possible grâce au succès des précédents Tournois du maire, auxquels ont participé la Ville et des partenaires corporatifs et communautaires tous les étés depuis 2005, pour le plaisir de ce jeu plusieurs fois centenaire.

À la suite du succès du programme pilote de 2011, le Toronto Catholic School Board (TCDSB) et le Toronto District School Board (TDSB) ont tous deux décidé de se joindre au partenariat et de faire la promotion du tournoi de 2012 dans l'ensemble du système scolaire.

Les jeunes et le cricket forment une combinaison gagnante. Le président du CIMA, Amal Ratnayake, explique : « Étant d'efficaces comptables en gestion, nos membres comprennent l'importance des partenariats pour le renforcement de l'esprit communautaire. Nous sommes très heureux de pouvoir créer un solide partenariat avec le TDSB, le TCDSB, la Ville de Toronto et la CIBC afin de motiver nos jeunes par le truchement du cricket ».

Le programme de cricket en milieu scolaire du CIMA a rehaussé l'image du cricket et fait de ce jeu un outil de renforcement de l'esprit d'équipe, de communication interculturelle et de développement du leadership. Le programme fournit aussi aux jeunes joueurs de cricket de différentes origines l'occasion de continuer de pratiquer un sport qu'ils aiment depuis l'enfance, et de mettre en lumière de jeunes étoiles au sein de la collectivité.

En 2012, une quarantaine d'équipes de cricket en milieu scolaire des différents quartiers de Toronto ont participé au tournoi du CIMA.



Huit équipes se sont qualifiées pour les finales, auxquelles ont assisté un millier de personnes.

Le porte-parole de la Ville de Toronto, Ranil Mendis, mentionne l'engagement de plus en plus de partenaires communautaires d'influence. En 2012, Go Transit, la CBC Toronto, le Toronto Sun et le Toronto Star, et le Service de police de Toronto ont tous parrainé des équipes.

Autres bonnes idées à citiesofmigration.org

GREENWICH, ROYAUME-UNI

Donner une chance à l'égalité

Créer des collectivités fortes, actives et inclusives grâce au sport, aux arts et aux nouveaux médias sociaux.

TORRE PACHECO, ESPAGNE

Voir grand : un festival de films fait connaître la diversité d'une petite ville

Une formule interculturelle de promotion de l'engagement communautaire qui mise sur la santé et le logement, tout en permettant de mettre en lumière la diversité de la ville par l'entremise des arts, des nouveaux médias et d'un festival international du film.

AUCKLAND, NOUVELLE-ZÉLANDE

Autobus scolaire pédestre

Les parents des écoliers contribuent à l'amélioration de la santé et de la sécurité des enfants en tissant des liens communautaires, un pas à la fois.

Coordonnées

CIMA Canada

36 Toronto Street, Suite 850
Toronto, ON M5C 2C5
members@cimacanada.org
www.cima.mayorscricket.com

Un magnifique outil de promotion de l'égalité : la Bibliothèque publique de Toronto

Les bibliothèques publiques offrent aux nouveaux arrivants des services d'établissement sur mesure

Peu d'institutions reflètent aussi bien la diversité culturelle de la ville de Toronto et desservent aussi bien les clients de toutes origines que la bibliothèque publique de Toronto (BPT). Il s'agit de l'un des réseaux de Bibliothèque publiques en milieu urbain les plus fréquentés au monde, avec 98 succursales, 1,3 million d'abonnés et une collection d'un million de pièces. Les immigrants récents comptent au nombre des clients assidus de la bibliothèque – en fait, on répertorie plus d'usagers « fréquents » parmi les nouveaux Canadiens que dans la moyenne établie pour tous les autres utilisateurs.

Pourquoi? Parce que la BPT a déployé d'énormes efforts pour répondre aux besoins des nouveaux immigrants – collection de documents en plus de 40 langues, cours d'anglais langue seconde dans différentes succursales et une section de son site Web consacrée aux nouveaux arrivants au Canada.

Ainsi, la BPT, dans le cadre du Partenariat d'établissement par l'intermédiaire des bibliothèques financé par Citoyenneté et Immigration Canada, accueille des agents d'établissement dans les bibliothèques publiques. Ces agents fournissent, sur une base individuelle et en plusieurs langues, de l'information et des services d'aiguillage. Ils organisent également à l'intention des nouveaux immigrants des séances d'information de groupe sur toute une gamme de sujets – comment s'inscrire au programme d'assurance-maladie provincial, obtenir son permis de conduire, inscrire ses enfants à l'école, et obtenir de l'aide en matière de recherche d'emploi et de l'information sur les programmes existants en la matière. Les agents d'établissement dirigent également vers le personnel de la bibliothèque les clients désireux d'obtenir de l'aide au sujet des programmes et des services spéciaux offerts par la BPT, notamment au sujet du Centre de développement des entreprises et des séances d'information sur la préparation des déclarations de revenus.

La BPT a été l'un des trois réseaux de bibliothèques publiques choisis par Citoyenneté et Immigration Canada en 2007 pour



diriger le Partenariat d'établissement. Les programmes pilotes ont remporté beaucoup de succès, et le Partenariat d'établissement par l'intermédiaire des bibliothèques a pris de l'expansion et inclut maintenant 11 réseaux de bibliothèques publiques de l'Ontario.

Autres bonnes idées à citiesofmigration.org

AUCKLAND, NOUVELLE-ZÉLANDE

Bollywood sur les rayons : répondre aux besoins d'une population diversifiée

Les services de la bibliothèque sont à l'image de la diversité croissante de la ville et à la fine pointe des besoins en matière d'information.

MADRID, ESPAGNE

Une bibliothèque ouverte sur le monde

Les services multilingues et les médiateurs interculturels bilingues permettent de créer un espace public inclusif où les nouveaux arrivants se sentent les bienvenus.

NEW YORK CITY, ÉTATS-UNIS

Ne pas perdre le fil : la bibliothèque à l'écoute d'une collectivité en transformation

Suivre l'évolution démographique de la collectivité permet à une bibliothèque municipale de changer pour s'adapter aux nouveaux besoins.

Coordonnées

Bibliothèque publique de Toronto

Partenariats d'établissement par l'intermédiaire des

bibliothèques

789 Yonge Street

Toronto, ON M4W 2G8

jhoward@torontopubliclibrary.ca

www.torontopubliclibrary.ca

Être servi sans crainte : une ville- sanctuaire

Les immigrants sans statut ou sans-papiers peuvent obtenir des services municipaux sans craindre la déportation

Le 21 février 2013, Toronto a été la première ville canadienne à devenir officiellement un sanctuaire pour les immigrants sans statut ou sans documents. Même si Toronto fermait depuis longtemps les yeux en laissant ses employés faire leur travail sans avoir à demander aux immigrants de divulguer leur statut, elle applique désormais une politique officielle « d'accès aux services sans crainte ».

Comme l'écrivait Nicholas Keung, journaliste au Toronto Star : « La décision du Conseil est importante parce que le nombre de sans-papiers devrait exploser en 2015, alors que les permis de travail de nombreux travailleurs étrangers temporaires atteindront leur limite de quatre ans en vertu d'une nouvelle loi fédérale et que ceux-ci se retrouveront au seuil de l'illégalité ».

Les employés municipaux examinent les moyens d'appliquer cette décision, par exemple en veillant à ce que les résidents n'aient pas à s'identifier pour obtenir divers services essentiels : santé, éducation, soutien au revenu, protection de l'emploi, logement abordable, établissement des immigrants, aide sociale, services juridiques, etc. Au moment du vote, le conseil municipal de Toronto a aussi demandé au gouvernement fédéral de créer un programme de régularisation pour les personnes sans documents et au gouvernement provincial d'envisager un accès plus ouvert à ses services.

Le personnel municipal consultera des groupes communautaires, dont certains ont contribué à ce changement de politique. Plusieurs font partie du Solidarity City Network, un réseau informel de Torontois qui défend la régularisation des sans-papiers. Leur principal argument, reconnu par la Ville, est que les résidents sans documents doivent obtenir des services pour diminuer la peur, améliorer la santé et la sécurité de tous les résidents, et stimuler la prospérité de la municipalité. Après tout, la plupart d'entre eux paient des taxes.



Par suite de cette politique, Toronto fait partie d'un groupe de 36 villes des États-Unis qui ont adopté une politique officielle d'accès aux services municipaux, peu importe le statut du résident. À la suite de cette décision de Toronto, la Ville de Hamilton envisage une politique similaire.

Autres bonnes idées à citiesofmigration.org

NEW HAVEN, ÉTATS-UNIS

Citoyens urbains : des cartes d'identité municipales pour des collectivités sûres et inclusives

Un gouvernement municipal proactif à l'avant-garde nationale de la reconnaissance des intérêts de tous les résidents municipaux

LONDON, ROYAUME-UNI

La London Living Wage Campaign

La Ville de Londres a mené une campagne couronnée de succès pour améliorer les salaires et surveiller les pratiques d'emploi

SHEFFIELD, ROYAUME-UNI

Cities of Sanctuary: collectivité accueillante

Une politique municipale d'accueil des personnes dans le besoin rend la collectivité plus accueillante pour les réfugiés et les immigrants

Coordonnées

Ville de Toronto

100 Queen Street West Toronto, ON M5H 2N2

flewisd@toronto.ca

www.toronto.ca

VANCOUVER, COLOMBIE-BRITANNIQUE

Le Projet Dialogues de Vancouver

Accroître les liens et la compréhension interculturelle entre les Autochtones et les communautés ethniques

Les premiers immigrants chinois de Vancouver désignaient le Canada comme un lieu d'occasions – la Montagne dorée. Moins connu, l'île de la Tortue est le nom que lui donnaient les Premières Nations. L'un des trois peuples fondateurs du Canada, les Autochtones sont absents des échanges sur la diversité et la politique multiculturelle canadienne. Les immigrants ont peu d'occasions d'interagir avec eux et ils conservent souvent des préjugés tenaces. Les deux groupes ont pourtant beaucoup en commun : un riche héritage culturel et l'expérience des déplacements, du racisme et du statut de minorité.

À Vancouver, où près de la moitié de la population est née à l'étranger, les immigrants et les Autochtones sont les deux groupes qui affichent la plus rapide croissance démographique. À la recherche d'une nouvelle approche à l'égard de sa diversité et de son identité multiculturelle, Vancouver a adopté en 2007 un plan d'immigration reconnaissant l'importance des Premières Nations et des Autochtones urbains. En 2010, le Projet Dialogues était lancé pour favoriser « la compréhension et des liens plus étroits entre les communautés autochtones et ethniques ».

Élaborés par le service de Planification sociale avec 27 partenaires communautaires, les Dialogues entre les Premières Nations, les Autochtones urbains et les communautés ethniques visent à renforcer « la compréhension et le respect mutuels » au moyen de cercles d'échanges, de recherche communautaire et d'un programme destiné aux jeunes et aux aînés. Les échanges culturels sont très utiles pour partager leurs patrimoines. Les Nations Musqueam et Tsleil-Waututh accueillent des visiteurs, tout comme les communautés chinoise, juive et ismaélienne, tandis que les Premières Nations et la communauté maya partagent des pratiques de guérison.

Le succès du Projet Dialogues a donné l'exemple. Le programme d'établissement de la commission scolaire de



Vancouver a entrepris un projet d'échanges culturels avec plus de 200 familles afin de découvrir les liens entre les communautés autochtone et chinoise. La Ville de Vancouver envisage aussi la diffusion en ligne d'une introduction aux Premières Nations à l'intention des nouveaux arrivants – une première en son genre (prévu en 2014).

Autres bonnes idées à citiesofmigration.org

WELLINGTON (NOUVELLE-ZÉLANDE)

Faire connaître la culture maorie aux nouveaux arrivants : la stratégie régionale d'établissement de Wellington

Une démarche concertée pour établir un lien entre les nouveaux arrivants et les Māoris, la nation autochtone

MARSEILLE (FRANCE)

De l'espoir à la fraternité : Marseille Espérance

Initiative du maire réunissant les principales confessions religieuses dans une perspective de dialogue et de médiation

BLACKBURN WITH DARWEN (ROYAUME-UNI)

Rencontrez vos voisins

Promotion des échanges et de la compréhension entre les confessions religieuses

Coordonnées

Ville de Vancouver

Woodward's Heritage Building
Suite 501 – 111, rue Hastings Ouest
Vancouver, BC V6B 1H4
www.vancouver.ca

Contexte historique de l'expérience canadienne

Alan Broadbent
Président et chef de la direction,
Avana Capital Corporation
Président du conseil, Maytree



Au fil de l'histoire, l'immigration canadienne s'est comportée comme les grandes marées, se retirant pendant les périodes troubles et incertaines puis revenant avec force dans les périodes de construction de la nation sous la gouverne de grandes figures politiques.

Au début de la colonisation, le nombre des immigrants arrivant sur le territoire du futur Canada était très modeste et dépendait beaucoup d'événements survenant dans d'autres pays, comme la famine en Irlande ou la Révolution américaine. La guerre de 1812 entre l'Angleterre et les États-Unis a toutefois fait voir l'immigration d'un autre œil. Les gouverneurs britanniques qui préparaient la défense étaient conscients que la petite taille de la population canadienne était un facteur de faiblesse militaire. Ils ont

Depuis la fin du 20° siècle et en ce début du 21°, l'économie canadienne est fondée sur l'information et la conception – les deux moteurs d'une économie moderne ouverte au monde. Nos immigrants sont recrutés en fonction de leur capacité à réussir dans cette nouvelle économie. Ils sont instruits, ont l'expérience des nouveaux métiers et veulent les pratiquer au Canada. Ce sont des urbains qui veulent contribuer à la diversité et au dynamisme des villes.

donc entrepris une campagne pour attirer des immigrants en leur offrant des terres et d'autres avantages. Plutôt efficace, la stratégie a permis de recruter des immigrants d'Europe et des États-Unis.

Ce n'est toutefois qu'au début du 20° siècle que l'immigration a connu sa première grande poussée. Le Canada étant devenu un pays en 1867, ses dirigeants se sont demandé comment protéger les vastes étendues peu peuplées de l'Ouest. Ils sentaient que ce territoire était vulnérable à l'expansionnisme américain ou encore à l'idéologie du « destin manifeste » selon lequel les États-Unis devaient occuper tout le continent. Devenu premier ministre en 1896, Sir Wilfred Laurier a désigné Clifford Sifton à son cabinet, lui déléguant plusieurs tâches dont la plus célèbre et la plus durable a été celle de peupler l'Ouest.

À titre de ministre de l'Intérieur, Sifton a fait deux choses principalement. Premièrement, il a modifié le mode de rémunération des agents d'immigration. Plutôt que de leur verser un salaire, il les a payés à commission, selon le nombre d'immigrants qu'ils recrutaient. Ils sont donc devenus plus ambitieux et plus énergiques dans leur effort de recrutement.

Deuxièmement, il a mis au point une campagne de marketing incessante et apparemment omniprésente. Il a d'abord visé les États-Unis. Il savait pouvoir y trouver d'anciens Canadiens et de nombreux fermiers habitués aux conditions hivernales, qui transplanteraient au pays la valeur de leurs exploitations actuelles. Avec un succès mitigé, il a aussi visé les fermiers britanniques, mais la plupart voulaient s'établir dans des villes encore inexistantes dans l'Ouest. En élargissant sa campagne de recrutement à l'Europe du Nord, le résultat a été meilleur. Des milliers de fermiers européens se sont établis dans les Prairies au cours de la première décennie du siècle.

Dans les pays visés, le Canada paraissait être partout. Des rapports de l'époque indiquent qu'il était impossible de passer près d'un lampadaire dans un village rural sans voir une affiche canadienne de recrutement. Ce fut l'une des grandes campagnes de marketing de l'époque, visible apparemment partout et visant des fermiers qui rêvaient d'un avenir meilleur.

Pour attirer les immigrants, Sifton a rendu la terre accessible, soit en la donnant par des subventions, soit en l'offrant à un prix dérisoire. Le chemin de fer a été prolongé pour assurer un transport fiable des récoltes, les compagnies ferroviaires ont cédé des lots aux colons, et les nouveaux fermiers ont été soutenus de toutes les manières possibles pour les aider à bien s'établir.

Le succès du programme a été tel que, de 1891 à 1902, plus de trois millions d'immigrants sont arrivés. Sur une population d'un peu plus de cinq millions, il s'agissait d'une augmentation colossale, mais l'intégration semble avoir été facile. Il allait falloir attendre des décennies et deux guerres mondiales avant d'atteindre à nouveau un tel niveau.

Au cours de la Première Guerre mondiale et peu après, l'immigration a été faible. Durant les années 1920, les nouveaux arrivants étaient deux fois moins nombreux que dans les douze premières années du siècle. Entre 1930 et 1950, l'immigration est restée négligeable, témoignant des troubles de la dépression et de la Deuxième Guerre mondiale. À compter des années 1950, l'immigration et la population canadienne ont recommencé à augmenter. Au milieu du siècle, de plus en plus d'immigrants étaient qualifiés pour travailler dans les villes : briqueteurs, carreleurs, outilleurs, électriciens, mécaniciens, financiers, commerçants, etc. À cette époque, l'immigration vise la croissance des centres urbains du Canada. Cette réalité est illustrée par la croissance démographique phénoménale des trois plus grandes villes canadiennes de 1950 à nos jours.

	1950	1980	2000
Toronto	I 250 000	3 000 000	4 650 000
Montréal	I 525 000	2 800 000	3 400 000
Vancouver	575 000	I 250 000	1 950 000

De 1950 à 1975, entre 100 000 et 150 000 immigrants sont arrivés chaque année : les deux tiers de Grande-Bretagne et d'Europe, et environ 10 % d'Asie.

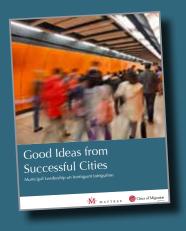
Après avoir fait de son mieux pour attirer des gens, le Canada devait relever un nouveau défi : gérer le flux de l'immigration. En 1967, sous la gouverne du premier ministre Lester B. Pearson, Tom Kent a élaboré un système d'évaluation des candidats à l'immigration au Canada en fonction de leur instruction, de leurs aptitudes linguistiques, de leur expérience professionnelle et d'autres facteurs pouvant contribuer à leur intégration. Le système avait aussi l'avantage de mettre fin à la sélection des immigrants en fonction de leur pays d'origine ou de leur ascendance culturelle ou raciale.

Au milieu des années 1980, le nombre d'immigrants a augmenté à environ 200 000 par année et le système d'évaluation a radicalement modifié le poids relatif des pays d'origine, moins de 20 % des immigrants provenant de Grande-Bretagne, près de 50 % d'Asie et quelque 30 % d'Afrique, du Moyen-Orient et d'Amérique latine. Le visage du Canada s'est transformé, car après 1980, près de 80 % des immigrants étaient issus de minorités visibles – une expression désignant les personnes non caucasiennes ou blanches.

De plus, la plupart des immigrants de cette époque se sont établis dans les régions urbaines de Montréal, Vancouver et Toronto. La croissance démographique combinée de ces trois villes (par l'immigration et par la migration des ruraux vers les villes) a atteint environ 6,7 millions de personnes en 50 ans. En comparaison, la population du Canada a augmenté d'environ 15 millions au cours de la même période. Autrement dit, ces trois villes ont concentré près de 45 % de la croissance démographique du pays. Au cours de cette même période de 50 ans, le Canada a accueilli quelque neuf millions d'immigrants représentant 60 % de cette croissance.

Au fil de l'histoire, l'immigration canadienne s'est comportée comme les grandes marées, se retirant pendant les périodes troubles et incertaines puis revenant avec force dans les périodes de construction de la nation sous la gouverne de grandes figures politiques.

L'ère Sifton et la période après 1980 présentent deux similitudes. D'abord, le Canada y a accueilli un grand nombre d'immigrants, à la fois en chiffres absolus et par habitant. Ensuite, le choix des immigrants s'y est fait de façon stratégique, en fonction des besoins de l'économie canadienne. À l'époque de Sifton, la force et l'avenir de l'économie étaient agricoles et le peuplement de l'Ouest a conduit au développement de l'industrie canadienne du blé. Depuis la fin du 20e siècle et en ce début du 21e, l'économie canadienne est fondée sur l'information et la conception - les deux moteurs d'une économie moderne ouverte au monde. Nos immigrants sont recrutés en fonction de leur capacité à réussir dans cette nouvelle économie. Ils sont instruits, ont l'expérience des nouveaux métiers et veulent les pratiquer au Canada. Ce sont des urbains qui veulent contribuer à la diversité et au dynamisme des villes.



Notre publication, *Les bonnes idées des villes*dynamiques : le leadership municipal dans l'intégration

des immigrants, met à votre disposition des bonnes

pratiques de villes du Canada, des États-Unis, d'Europe et
d'Australasie.



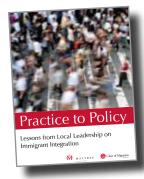












Rapports-pays : une série de rapports complémentaires met l'accent sur l'innovation et les bonnes pratiques des villes de six pays différents : l'Allemagne, l'Espagne, le Royaume-Uni, la Nouvelle-Zélande, les États-Unis et le Canada.

En plus, dans *De la pratique à la politique : le leadership local partage les leçons sur l'intégration des immigrants*, quatre experts internationaux suggèrent des idées stratégiques et des recommandations pratiques à l'intention des leaders municipaux et de leurs partenaires communautaires.

www.citiesofmigration.org



