

**Atlantic Metropolis Centre ~ Working Paper Series
Centre Métropolis Atlantique ~ Série de documents de recherche**

**DÉVELOPPER UNE STRATÉGIE EN MATIÈRE D'ACCUEIL ET D'INTÉGRATION
EN MILIEU MINORITAIRE FRANCOPHONE ET URBAIN :
L'EXPÉRIENCE DE QUELQUES STRUCTURES
D'ACCUEIL À TRAVERS LE CANADA**

RAPPORT DE RECHERCHE

**Myriam Beaudry
Université de Moncton**

**Chedly Belkhodja
Université de Moncton**

2008

**Working Paper No. 14
Série de documents de recherche No. 14**



**Centre Métropolis Atlantique
Atlantic Metropolis Centre**

The Atlantic Metropolis Centre's Working Papers Series
Série de documents de recherche du Centre Métropolis Atlantique

The views expressed in this paper are those of the author(s) and do not necessarily reflect the view of the Atlantic Metropolis Centre or its funders.

Les opinions contenues dans cet article sont celles des auteur(s) et ne sont pas nécessairement partagées par le Centre Métropolis Atlantique ou ses partenaires.

Copyright of this paper is retained by the author(s)
Copyright de cet article est maintenu par l'auteur(s)

AMC Working Papers Series / Série de documents de recherche du CMA
Attention: Robert Nathan
5670 Spring Garden Road, Suite 509
Halifax, NS B3J 1H6
E-mail / courriel: nathan.metropolis@ns.aliantzinc.ca
Website / site Web: <http://atlantic.metropolis.net/>

We are pleased to acknowledge the AMC's partner organizations:

Federal Government Partners:

Atlantic Canada Opportunities Agency, Canada Border Services Agency, Canada Economic Development for the Regions of Quebec, Canada Mortgage and Housing Corporation, Canadian Heritage, Citizenship and Immigration Canada, FedNor, Human Resources and Social Development Canada, Department of Justice Canada, Public Health Agency of Canada, Public Safety Canada, Royal Canadian Mounted Police, The Rural Secretariat, Social Sciences and Humanities Research Council, Statistics Canada

Three Lead Universities:

Saint Mary's University, Dalhousie University, and Université de Moncton.

Community Partners:

Metropolitan Immigrant Settlement Association (MISA), Multicultural Association of Nova Scotia (MANS), New Brunswick Multicultural Council, PEI Association for Newcomers, Multicultural Association for the Greater Moncton Area, Association for New Canadians (ANC) of Newfoundland, Canadian Council for Refugees (CCR), Halifax Immigrant Learning Centre (HILC), YMCA Newcomer Service.

Le CMA tient à remercier chaleureusement les partenaires suivants pour leur soutien:

Partenaires fédéraux:

Agence de promotion économique du Canada atlantique, Agence des services frontaliers du Canada, Développement économique du Canada pour les régions du Québec, Société canadienne d'hypothèques et de logement, Patrimoine Canada, Citoyenneté et Immigration Canada, FedNor, Ressources humaines et Développement social Canada, Ministère de la Justice Canada, Agence de la santé publique du Canada, Sécurité Publique Canada, Gendarmerie royale du Canada, Le Secrétariat rural, Conseil de recherches en sciences humaines, Statistique Canada

Les trois universités à la direction:

Saint Mary's University, Dalhousie University et l'Université de Moncton.

Nos partenaires communautaires:

L'Association multiculturelle de Nouvelle-Écosse, Le Conseil multiculturel du Nouveau-Brunswick, L'Association multiculturelle du Grand Moncton, Association métropolitaine pour l'établissement des immigrants, PEI Association for Newcomers, L'association des nouveaux canadiens de Terre-Neuve, Conseil canadien pour les réfugiés, Halifax Immigrant Learning Centre, YMCA Newcomer service.

Développer une stratégie en matière d'accueil et d'intégration en milieu minoritaire francophone et urbain : l'expérience de quelques structures d'accueil à travers le Canada

Myriam Beaudry et Chedly Belkhodja
Université de Moncton

Abstract/Résumé:

Ce rapport présente une étude comparée de structures d'accueil et d'intégration francophones en milieu urbain. Dès le départ, cette recherche avait pour objectif de fournir au Centre d'accueil des immigrants et immigrantes du Moncton métropolitain (CAIIMM) de l'information pratique sur des expériences un peu similaires dans d'autres milieux urbains du Canada, soit celles d'organismes desservant spécifiquement une clientèle francophone.

Keywords/Mots-clefs: immigration francophone, intégration, structures d'accueil, communautés francophones en situation minoritaire

1. L'IMMIGRATION ET L'ACCUEIL DES IMMIGRANTS DANS LE GRAND MONCTON

Une étude récemment publiée par la firme de consultants néo-brunswickoise Amulet élaborait une stratégie concernant l'immigration dans le Grand Moncton.¹ Décrivant la réalité de l'immigration dans cette ville, elle nous montre qu'en général, les taux d'immigration au Nouveau-Brunswick et dans la région du Grand Moncton en particulier, sont beaucoup plus bas que les moyennes canadiennes. En effet, seulement un néo-brunswickois sur 33 est d'origine immigrante, alors que la moyenne canadienne est de 1 sur 5.² De plus, en ce qui concerne la langue, seulement une proportion quasi insignifiante des immigrants néo-brunswickois se dit francophone.³

Pour ce qui est de la région du Grand Moncton elle-même, il y a très peu d'information disponible sur sa population immigrante puisqu'elle n'accueille qu'un petit nombre d'immigrants, et encore moins d'immigrants internationaux - 204 immigrants internationaux en 2004⁴ - mais on sait par ailleurs que la proportion de ressortissants africains et asiatiques a augmenté considérablement depuis 1991, tandis que celle des immigrants d'origine européenne (source traditionnelle d'apport d'immigrants) diminue progressivement.⁵

Ainsi, on note, par rapport au profil des immigrants de la région du Grand Moncton, que ceux-ci sont surtout des adultes jeunes (25-44 ans) ou d'âge mûr (45-64) ayant des enfants, parlant en général au moins le français et l'anglais, et que 36 % d'entre eux possèdent un diplôme universitaire.⁶

En ce qui a trait aux démarches entreprises par les différents acteurs régionaux quant à l'attraction, l'accueil et l'intégration des immigrants dans le Grand Moncton, on remarque que plusieurs efforts ont été fournis afin d'accroître la rétention des nouveaux arrivants. D'abord, il faut voir, selon la firme Amulet⁷, que l'immigration a été récemment identifiée comme étant une priorité dans le plan de développement économique régional du Grand Moncton. Les premières étapes de mise sur pied d'un Comité directeur de l'immigration du Grand Moncton, dont la mission sera de rassembler les différents acteurs de la région et de coordonner leurs efforts pour aplanir les barrières à l'intégration, à vu le jour au mois de juin. De plus, plusieurs efforts de recrutement ont été déployés par l'agence de développement économique Entreprise Grand Moncton, en collaboration avec le Gouvernement du Nouveau-Brunswick, ainsi que par les diverses institutions d'enseignement postsecondaire de la région. De nouvelles dispositions

¹ « A Community-Based Immigration Stratagem for Greater Moncton » [« Un stratagème d'immigration communautaire pour le Grand Moncton »], Amulet 2005.

² Amulet 2005, p. 85

³ Ibid., p. 87

⁴ Ibid., p. 95

⁵ Ibid., p. 95

⁶ Ibid., p. 98

⁷ p. 122

permettant aux étudiants internationaux de travailler hors-campus pendant leurs études, ainsi qu'au cours des deux ans suivant l'obtention de leur diplôme et dans un emploi relié à leur domaine d'étude, ont aussi récemment été mises en place afin de faciliter l'intégration de ces immigrants qualifiés potentiels. Enfin, on remarque la sensibilisation grandissante de la population et des médias en rapport non seulement aux bénéfices de l'immigration, mais également aux divers besoins des nouveaux arrivants concernant leur accueil et leur intégration.

Cependant, comme le notent aussi les consultants de la firme Amulet, ces différents efforts, récents et prometteurs, n'ont jusqu'à présent eu que très peu prise sur la réalité difficile à laquelle font face à la fois la région et les immigrants, en raison de leur important manque de ressources, ainsi que des lacunes sévères et persistantes perçues lors des différentes étapes du cheminement des nouveaux arrivants.

Par ailleurs, il n'existe à ce stade dans la région du Grand Moncton qu'un seul organisme dédié à l'accueil et à l'intégration des nouveaux arrivants, l'Association multiculturelle du Grand Moncton ou la Multicultural Association of Greater Moncton Area (MAGMA). Cette association, dont la clientèle est principalement composée de réfugiés, a déjà mis sur pied plusieurs services essentiels à l'accueil des immigrants de tout horizons, tels que les services d'établissement et d'adaptation, des cours d'anglais et des services d'aide à l'emploi. Environ une trentaine d'associations culturelles, actives à différents degrés, sont également comptées sur le site Web de la ville de Moncton.⁸

Le Centre d'accueil et d'intégration des immigrant.es du Moncton métropolitain (CAIIMM) est une nouvelle structure d'accueil ayant été officiellement mise sur pied en mai 2006. Elle est le résultat de la mutation d'un autre organisme, soit le Centre culturel et d'échange international de Moncton (CCEIM) qui, depuis l'été 2004, avait organisé diverses activités de sensibilisation au sein de la communauté acadienne et francophone. Le CAIIMM est également le produit d'une initiative de la communauté acadienne du Nouveau-Brunswick qui veut considérer plus sérieusement la question de l'immigration francophone : en 2003, la SAANB a mis sur pied la Table de concertation sur l'immigration francophone au Nouveau-Brunswick qui s'engage à promouvoir le dossier de l'immigration francophone. Le CAIIMM se veut une structure d'accueil pour les nouveaux arrivants francophones, ainsi que pour les immigrants déjà installés, en plus d'être un carrefour d'échanges entre les immigrants et la société d'accueil.

Ainsi, considérant les différents facteurs qui font de l'immigration une question encore problématique dans le Grand Moncton, parmi lesquels on retrouve la quantité minimale d'immigrants ainsi et des ressources disponibles pour les accueillir au niveau régional, il est clair que le CAIIMM devra participer au développement du Grand Moncton en tant que lieu d'accueil et d'intégration des immigrants francophones. Cette région dispose d'au moins deux avantages importants pour l'accueil des immigrants francophones. D'une part, elle bénéficie d'un apport potentiel important en immigrants francophones

⁸ « Liste des personnes ressources de la communauté », Ville de Moncton,
<<http://www.moncton.org/search/french/CITYLIVING/yourcommunity/fcontactlist.asp>>

éduqués grâce aux étudiants internationaux qui fréquentent l'Université de Moncton chaque année. D'autre part, étant donné que la société du Grand Moncton soit déjà composée de 36 % de francophones⁹, ce nombre crée une masse critique, du moins linguistique à défaut de culturelle, propice à l'intégration des immigrants francophones désirant vivre en français : le fait que la région de Moncton attire déjà des migrants francophones du nord de la province en démontre la preuve.

⁹ Personne ayant au moins le français comme langue maternelle (« Première langue parlée encore comprise »). Données linguistiques du recensement de 2001 compilées pour le Grand Moncton (Moncton-Riverview-Dieppe) à partir du site de Statistiques Canada <<http://www12.statcan.ca/english/profil01/CP01/Index.cfm?Lang=F>>

2. MÉTHODOLOGIE ET ÉCHANTILLONNAGE

Tel qu'annoncé dans notre présentation, la méthodologie utilisée dans cette étude fut une approche qualitative, basée sur l'analyse documentaire, ainsi que sur des entrevues semi dirigées par téléphone. L'analyse documentaire, pour sa part, a d'abord et surtout servi à connaître la mission et les services offerts par les organismes recensés sur Internet, dans le but de choisir ceux qui seraient contactés et, suite aux entrevues, à compléter l'analyse de l'expérience des organismes. Ce sont donc les entrevues avec les porte-paroles des organismes qui nous ont permis de connaître cette expérience et c'est principalement à partir de celles-ci que nous dressons dans la section suivante un portrait des enjeux liés à l'implantation d'une structure d'accueil pour les nouveaux arrivants francophones.

2.1. Sélection des organismes participants (échantillonnage)

Afin de recueillir l'expérience de structures d'accueil pertinentes au travail du CAIIMM, nous avons d'abord procédé à une recension la plus exhaustive possible des organismes susceptibles d'offrir des services d'accueil et d'intégration en français pour les immigrants au Canada, par l'intermédiaire de l'Internet. Cette première recherche nous a permis d'élaborer une liste d'environ 250 organismes dans les dix provinces et les trois territoires.

À partir de cette liste, nous avons consulté les sites Internet des organismes en ayant un, afin de vérifier s'il y avait mention des services en français concernant l'accueil ou l'intégration des immigrants, dans n'importe quel domaine que ce soit. Nous avons aussi fait au cours de cette étape quelques appels auprès d'organismes n'ayant pas de site Internet, afin de nous informer de leur mission et des services offerts. Cette deuxième recherche plus approfondie nous a permis d'identifier, soit grâce à l'information disponible sur leur site Internet, ou lorsque cette mission était clairement identifiée dans le nom de l'organisme, 23 organismes dans sept provinces et un territoire qui offraient des services en français pour les immigrants.

La troisième étape de sélection consistait à identifier à partir de l'information disponible et des quelques appels aux organismes potentiels, une douzaine d'organismes répondant le mieux aux deux caractéristiques suivantes : 1) avoir pour mandat exclusif ou dans sa mission principale d'offrir des services aux immigrants francophones ou (dans le cas des organismes québécois) de servir les immigrants en français ; 2) être dans un milieu francophone minoritaire urbain ou (dans le cas des organismes québécois) à la périphérie des grands centres urbains.

C'est à partir de cette dernière liste que nous avons contacté les répondants de cette étude, en ayant soin de nous assurer que les organismes participants soient répartis de façon représentative, tant au niveau géographique, que selon la clientèle visée ou l'âge de l'organisme. Bien sûr, nous avons aussi dû adapter la composition de notre échantillon à la disponibilité des porte-paroles des différents organismes.

2.2. Portrait de l'échantillon

Ainsi, au niveau de la répartition géographique, nous avons tenté de représenter du mieux possible différentes réalités géographiques canadiennes. Les dix organismes répondants sont répartis dans cinq provinces : un en Colombie-Britannique, deux en Alberta, deux au Manitoba, trois en Ontario et deux au Québec. Nous n'avons pas pu identifier d'organisme servant spécifiquement les immigrants francophones en milieu urbain dans aucun des trois territoires, ni dans les provinces Atlantiques (à l'exception du CAIIMM à Moncton, au Nouveau-Brunswick).

Deuxièmement, au niveau des situations urbaines et linguistiques dans lesquelles évoluent les répondants, sept des organismes proviennent de grands centres urbains où les francophones sont minoritaires, et trois proviennent de centres urbains plus périphériques dans une situation francophone minoritaire, ou majoritaire pour les deux organismes du Québec.

Au niveau de la clientèle visée, un des organismes s'adresse spécifiquement aux femmes, un deuxième s'occupe de tous les types d'immigrants francophones dont certains services sont réservés aux femmes et aux familles ainsi qu'aux immigrants démunis. Les deux organismes québécois s'adressent à des immigrants de toutes les langues et les six autres s'adressent à tous les immigrants ou migrants francophones, un de ceux-ci se trouvant dans un milieu où la population immigrante est surtout composée d'étudiants internationaux.

Quatrièmement, en ce qui concerne l'ancienneté des organismes contactés, l'expérience dans le domaine de l'accueil et l'intégration des immigrants varie entre 1 et 52 ans. Ainsi, notre échantillon permet de bénéficier de l'expérience acquise à différentes étapes du développement des organismes.

Ensuite, pour ce qui est de la position de responsabilité des répondants, nous avons interviewé les porte-paroles désignés par leur organisme eux-mêmes et par ceux que nous avons pu contacter par téléphone, et ils étaient pour la plupart des employés. En effet, cinq sont directeur/directrice général(e), deux sont coordonnatrices, un est intervenant et un est président.

De plus, trois des répondantes et répondants ont été présents depuis les débuts de la conception de l'organisme, quatre autres ont été engagés pour assurer la mise en marche des services aux immigrants, et les quatre derniers sont arrivés en cours de route en tant qu'employé ou membre du conseil d'administration. De ces quatre derniers, deux sont actifs au sein de leur organisme depuis plus de 15 ans, tandis que les deux autres sont arrivés depuis quatre ans ou moins.

Enfin, concernant le genre et l'origine des répondants, leur sélection s'est faite sans égard à ces facteurs, mais il s'avère que neuf des onze répondantes et répondants (incluant le CAIIMM) sont d'origine immigrante et que la proportion d'hommes et de femmes ayant participé à l'étude est presque identique (six des onze personnes interviewées sont des femmes).

2.3. Entrevues

Une fois les organismes sélectionnés et le consentement de leur porte-parole obtenu, nous avons mené une série de dix entrevues semi-dirigées avec les porte-paroles des dix organismes sélectionnés, et dont la liste peut être trouvée à l'Annexe 1. Ces entrevues se sont déroulées par téléphone, entre le 11 juillet et le 3 août 2006, et ont duré entre une demi-heure et deux heures chacune. Elles n'ont pas été enregistrées, et les rapports d'entrevues ont été rédigés à partir des notes prises au cours de celles-ci. Afin d'assurer l'anonymat des participantes et des participants, les entrevues restent identifiées dans nos dossiers par un code alphanumérique représentant le lieu géographique du répondant et la date à laquelle s'est déroulée l'entrevue et seront identifiés dans ce rapport par un second code alphanumérique, désignant la province du porte-parole interviewé et le numéro de l'entrevue menée dans celle-ci (par exemple ON-2).

3. PRÉSENTATION DES RÉSULTATS

Comme nous l'avons mentionné plus haut, c'est par l'entremise d'entrevues menées avec des répondants-clés d'organismes engagés dans l'accueil et l'intégration des immigrants francophones que nous avons pu récolter la majorité de l'information relative à cette étude. Ces entrevues se sont en effet révélées des plus fructueuses et nous avons pu y récolter des pratiques qui seront sans aucun doute bénéfiques, non seulement au centre naissant qu'est le CAIIMM, mais aussi à tout organisme désireux d'explorer et d'apprendre de l'expérience menée par d'autres dans les domaines de l'accueil et de l'intégration des immigrants francophones.

Afin de rassembler l'information recueillie de la façon la plus cohérente possible, nous débiterons d'abord cette analyse par un bref portrait de chacun des organismes contactés, c'est-à-dire de son historique, des acteurs impliqués dans sa mise en place, ainsi que de l'espace physique qu'il occupe au sein de sa municipalité. Nous ne parlerons pas des caractéristiques des organismes et des répondants eux-mêmes, puisque cela a été fait dans la description de notre échantillonnage.

Enfin, nous brosserons un tableau des bonnes pratiques ayant fait leurs preuves chez ces organismes, ainsi que de certaines bonnes idées ressorties soit de leur expérience ou de leur réflexion sur cette dernière. Nous parlerons également des diverses difficultés rencontrées, ainsi que des solutions élaborées afin de les surmonter. Ce portrait nous permettra également d'identifier les services perçus comme étant essentiels à l'accueil et à l'intégration des nouveaux arrivants.

Nous terminerons en décrivant des démarches qui peuvent être faites afin de préparer la communauté elle-même à être un meilleur terrain d'accueil pour les nouveaux arrivants francophones. Nous illustrerons aussi des démarches qui ont été prises par certaines municipalités, ou qui pourraient l'être, afin qu'elles soient en mesure de soutenir le mieux possible les efforts des organismes travaillant au bien-être des nouveaux arrivants francophones.

3. 1. Portrait des organismes

Historique et acteurs de la mise sur pied

Au niveau de l'historique de ces organismes et du processus qui a vu leur création, on remarque d'abord que la plupart ont été mis sur pied en raison du *besoin* d'une telle structure qui se faisait sentir au sein de la population immigrante. Autant la population immigrante que celle de la société d'accueil semblent avoir répondu à ce besoin puisqu'environ la moitié des organismes contactés ont été créés par des immigrants, et l'autre moitié par des Canadiens d'origine. Dans le second cas, les acteurs ont été de plusieurs types. En Alberta et pour un organisme au Manitoba, l'Association canadienne-française de l'Alberta ainsi que la Société franco-manitobaine ont respectivement joué un grand rôle dans la conception de l'organisme, mais aussi dans la négociation de partenariats et la recherche de fonds auprès des organes gouvernementaux. Ainsi, en plus de la constatation du besoin, les initiatives provinciales ou fédérales comme le Plan Dion (AB-2) ou les consultations nationales sur l'immigration ont pu, dans certains cas,

permettre de débloquer des fonds pour la création d'un organisme d'aide à l'accueil et à l'intégration des nouveaux arrivants. Cependant, les associations francophones provinciales n'ont pas tous eu ce rôle à jouer dans le dossier de l'immigration, puisqu'un répondant ontarien a témoigné de l'indifférence de la part du chapitre provincial ou régional de l'ACFO.

Pour ce qui est des deux organismes de notre échantillon ayant plus de trente ans d'existence, ce sont des gens de la société d'accueil qui ont mis sur pied une structure d'aide soutenue par des bénévoles et qui en est venue, avec les années, à embaucher des employés à temps plein.

Cependant, comme nous l'avons mentionné plus haut, dans la moitié des cas, ce sont des immigrants eux-mêmes qui, face aux barrières et aux difficultés qu'ils avaient eux-mêmes rencontrées au Canada, ont décidé de se regrouper et de mettre sur pied une structure d'aide afin d'aplanir ces barrières pour les futurs immigrants francophones.

Certains ont dû et doivent encore lutter avec détermination afin d'être reconnus et d'obtenir les moyens pour mettre en place ces structures d'aide dont ils ressentent pourtant cruellement le besoin à l'intérieur de la communauté immigrante. Cette lutte, qui a été le lot d'un organisme contacté en particulier, mène son porte-parole à poser la question suivante, « L'immigration, pour qui et pourquoi ? » (ON-1), puisque selon lui, la société d'accueil canadienne francophone de sa province travaille fort à recruter les immigrants francophones, mais elle ne cherche pas à leur assurer des moyens d'existence et la possibilité de prendre leur place au sein de la société canadienne. L'immigration dans ce contexte lui semble exclusivement destinée aux Canadiens-français « de souche » en ce qu'elle leur permet de garder leurs propres institutions. Le bien-être ou l'épanouissement des immigrants est ainsi laissé de côté, puisqu'ils sont plutôt considérés comme étant une marchandise.

Le problème ici semble d'autant plus être associé à celui de la reconnaissance de ces immigrants, non seulement en tant que porteurs de droits, mais également en tant que francophones. En effet, pour plusieurs immigrants, africains en particulier, s'identifiant comme des « francophones », le français n'est en fait pas leur « langue maternelle », mais plutôt une deuxième langue apprise très jeune et dans laquelle fonctionnent les institutions de leur pays et à laquelle ils s'identifient. Pourtant, ce facteur, qui joue un rôle important dans le découpage des variables statistiques, fait qu'ils ne sont apparemment pas considérés comme des francophones et qu'ils n'ont donc pas accès aux budgets mis en place par le gouvernement d'après ces statistiques. L'immigrant francophone, non reconnu comme tel par les Canadiens-français, et ne s'identifiant pas aux anglophones - et n'ayant pas non plus accès à leurs budgets puisque ses projets sont en français - se trouve ainsi marginalisé.

Cette réalité, qui n'a pas été signalée par la majorité de nos répondants et qui bien sûr nécessiterait plus d'approfondissement, est cependant intéressante à souligner. Elle fait également écho aux propos d'un second répondant, résident d'une autre province, qui témoigne du fait que la francophonie semble être « réservée à certaines personnes » (MB-1). Selon lui, les gens d'origine canadienne-française, ayant eu à lutter longtemps pour leurs institutions et l'affirmation de leur culture, ont peur de perdre leurs acquis et peut-être aussi leur financement, étant donné la minceur de la tarte des subventions que

se partage le milieu associatif par rapport aux besoins à combler.

Par contre, il apparaît que la collaboration entre les immigrants et la société d'accueil puisse aussi être extrêmement bénéfique et que de tels partenariats, qui ont donné naissance à certaines des structures d'accueil étudiées, ont contribué à leur succès. Le répondant cité au dernier paragraphe identifie même qu'un atout majeur de son organisme fut celui d'avoir eu des alliés forts au sein de la communauté d'accueil. Sans ce soutien-clé, dit-il, l'organisme n'aurait pas eu le même succès. Par ailleurs, une autre répondante note que le support et le bénévolat des gens de la société d'accueil est extrêmement important pour réaliser un service de jumelage entre familles canadiennes et immigrantes réussis et ainsi favoriser l'intégration de ces dernières (QC-2).

Enfin, concernant l'implication des acteurs d'origine immigrante, cinq de nos répondants ont relevé son importance dans le fonctionnement des structures d'accueil, en raison du fait qu'ils ont eux-mêmes vécu l'expérience reliée à chacune des étapes de l'immigration, de l'arrivée à l'intégration. Ils sont donc en mesure d'identifier les besoins des nouveaux arrivants, mais aussi de leur transmettre les informations de la façon la plus pédagogique possible en leur expliquant en quoi les divers aspects de la vie canadienne diffèrent des leurs. Un répondant en particulier a souligné le fait que les immigrants savent ce que les nouveaux arrivants doivent *modifier dans leur attitude*, et qu'ils peuvent ainsi faire un réel travail de fond (ON-1).

Lieu physique des organismes

Dans notre schéma d'entrevue, nous avons inclut une question touchant à la description du lieu physique occupé par l'organisme, afin de mieux comprendre leur façon de fonctionner. Parmi les onze organismes contactés, incluant le CAIIMM, cinq organismes ont leurs locaux dans un édifice regroupant des organismes communautaires et/ou francophones. Ils sont donc dans des lieux de concentration des services et des activités se déroulant en français et la plupart d'entre eux ont ainsi accès gratuitement à des salles de rencontre ou de spectacle.

D'autres ont plutôt établi un partenariat avec un acteur clé, tels que des associations francophones (comme le CAIIMM, qui loge dans les bureaux de la Société des Acadiens et Acadiennes du Nouveau-Brunswick (SAANB)), leur municipalité (QC-2) ou encore un centre commercial (ON-3), ce qui leur donne accès aux services tels que la réservation de salles, des photocopies ou même des bureaux gratuits. La plupart sont également situés à proximité de la population francophone ou d'immigrants francophones.

Enfin, nous avons noté qu'une minorité de ces organisations dispose d'un espace de rencontre permanent, tel qu'un carrefour ou un salon de rencontre. Un organisme en particulier dispose d'un « centre de récréation » (ON-3), où les jeunes peuvent même venir faire leurs devoirs.

3.2. Les leçons tirées

Quoique la question n'ait été spécifiquement posée, on remarque aussi que l'expérience des organismes, ainsi que leur situation présente, a semblée positive chez tous les répondants, bien qu'un organisme en particulier ait souffert d'un important manque de reconnaissance des immigrants francophones et d'un certain racisme de la part de la communauté d'accueil.

Afin d'expliquer cette expérience, positive pour la plupart, plusieurs atouts ont été identifiés par les répondants qui, selon eux, contribuaient au succès de leur organisme. D'abord, il est apparu naturellement que l'expérience des organismes plus anciens contribue davantage à leur confiance en leurs services et en leur crédibilité. De plus, leur adaptation aux différentes vagues d'immigration et aux différents types de nouveaux arrivants au cours des années les ont poussés à développer de nouvelles méthodes de fonctionnement afin d'identifier et de répondre aux besoins des nouveaux venus.

Chez des organismes plus jeunes, l'expérience se situe surtout au niveau des ressources humaines elles-mêmes. Grâce à leur propre origine immigrante, comme nous l'avons mentionné plus haut, ou encore grâce à leur expérience dans le domaine de l'immigration ou de l'international, la connaissance des employés et leur capacité d'identification des besoins des immigrants est une force majeure. Le fait d'être présent sur le terrain est ainsi très important selon un répondant qui déplore le manque d'expérience concrète des hauts responsables au sein des bailleurs de fonds (QC-1) vis-à-vis la réalité de l'immigration. Par ailleurs, le même répondant relate que dans les débuts de son organisme, c'est en contactant eux-mêmes les nouveaux arrivants par téléphone qu'ils parvenaient à connaître leurs besoins et leurs attentes, ce qui est une façon de plus pour qu'un organisme soit à l'écoute des besoins de sa clientèle.

Selon une des répondantes il est important que les activités soient conçues spécifiquement pour les immigrants, afin de répondre à leurs besoins et leurs intérêts propres (ON-3). Pour cette répondante, travailler à l'estime de soi et au sentiment d'appartenance des nouveaux arrivants est crucial, car c'est en eux qu'ils peuvent trouver la motivation à s'intégrer et à participer à la vie de la communauté d'accueil.

Encore au niveau des ressources humaines, un conseil d'administration dont les membres sont éduqués et proviennent d'horizons très divers à été cité comme un atout important (MB-1). Ce même répondant considère également l'avantage d'une présence au sein de ce conseil d'administration d'étudiants internationaux qui, dit-il, donne un angle de perspective plus ouvert. D'autres organismes peuvent compter sur l'appui de leurs bénévoles et le soutien important qu'ils reçoivent de leur communauté. Une organisation dédiée à l'employabilité des femmes des minorités visibles souligne l'importance de la solidarité qui les unit à leur communauté. Selon la répondante, cette solidarité vient du sentiment selon lequel l'organisme répond réellement aux besoins de la communauté et du réseau d'expertises que leur apporte cette solidarité (ON-2). Le fait d'avoir un mandat précis et constant, ainsi qu'une approche axée sur les résultats représente une force, selon elle.

Une autre répondante de l'Ontario décrit comme un atout la stratégie qu'a son organisme face à la viabilité de ses projets, afin qu'ils soient en mesure de survivre après la fin de sa subvention. Ainsi, malgré le fait que l'obtention d'une subvention soit souvent nécessaire afin de débiter un projet, ils élaborent un plan de viabilité pour celui-ci en identifiant en cours de route tous les éléments nécessaires à son fonctionnement et tentent de trouver une façon de remplacer chacun de ces éléments pour que le projet puisse fonctionner de façon autonome une fois le financement terminé (ON-3). Ce même organisme a pu diminuer grandement le coût de ses locaux en logeant au deuxième étage d'un centre commercial.

D'autre part, la sensibilisation des partenaires de l'organisme de même que celle des gens travaillant dans son entourage physique peuvent lui apporter beaucoup de soutien. Une répondante décrit ainsi que les employés des agences à proximité des locaux de son organisme participent maintenant activement à l'accueil des nouveaux arrivants. En leur expliquant la réalité difficile et les besoins réels de ces derniers, ces employés se sont sentis interpellés personnellement et en sont venus à faire du partage de leur « expertise » du Canada une responsabilité personnelle (MB-2). Ainsi, même si cela peut paraître évident au premier abord, on ne saurait trop estimer l'importance des relations de collaboration avec les autres acteurs de l'entourage de l'organisme, car elles sont également des relations avec des individus membres de la communauté d'accueil qui peuvent eux aussi éventuellement épouser la cause du bien-être des immigrants.

De même, le fait d'installer l'organisme à proximité d'autres organismes issus de la communauté canadienne-française permet à la structure d'accueil d'avoir un pied dans la francophonie canadienne et de s'inscrire au sein des activités de la communauté d'accueil (MB-1). De plus, les partenariats avec les autres organismes dédiés à l'accueil des immigrants, notamment les organismes anglophones, s'avèrent être très utiles, puisque les organismes peuvent se référer mutuellement les nouveaux arrivants selon les besoins que l'organisme partenaire serait mieux en mesure de remplir. Ceci assure davantage l'objectif prioritaire du bien-être et de l'adaptation du nouvel arrivant lui-même.

Par ailleurs, il a été remarqué par une répondante que le fait qu'une structure d'accueil soit reconnue au niveau communautaire la rend beaucoup moins intimidante pour les nouveaux arrivants. En effet, pour certains d'entre eux, les fonctionnaires des ministères reliés à l'immigration suscitent la crainte d'être renvoyés dans leur pays au moindre faux-pas (MB-2).

Finalement, lorsque ceux-ci sont possibles, la promotion et la visibilité de l'organisme d'accueil à l'international, dans les pays d'où proviennent les nouveaux arrivants, peuvent faciliter le contact avec la structure d'accueil avant même leur départ pour le Canada, assurant ainsi un accueil dès leur arrivée à l'aéroport.

Ainsi, comme on le voit, les composantes qui assurent le succès d'un organisme s'avèrent être aussi nombreuses que les organismes eux-mêmes. Mais il semble qu'un personnel d'expérience, démontrant de la créativité, et ayant de bonnes relations avec la communauté et les autres organismes soient parmi les plus importants facteurs de réussite. Par ailleurs, l'importance de bonnes relations avec les autres organismes et la communauté transparait du fait que le défaut de celles-ci figure souvent parmi les difficultés identifiées par les répondants.

Les difficultés rencontrées et leurs solutions

Bien sûr, tout processus de développement ne se fait pas sans obstacles et tous les organismes contactés ont dû faire face à des difficultés à un moment ou à un autre de leur expérience. Ces dernières peuvent cependant être regroupées pour la plupart dans deux catégories : les difficultés financières et les rapports incompris ou inexistantes avec les autres acteurs. Nous traiterons des difficultés des nouveaux arrivants francophones comme dans la section suivante, où nous parlerons des services à prioriser afin d'être en mesure de répondre à celles-ci.

- Les difficultés financières

De tous les obstacles, celui de la modicité des ressources et du manque de financement semble très important, puisqu'il a été relevé par huit des onze répondants. Que ce soit au niveau municipal, provincial ou national, de par leur nombre et des besoins que connaissent les immigrants au Canada à leur arrivée, un organisme ne peut donc que souhaiter pouvoir offrir plus de services à ces demandeurs, ainsi que d'être en mesure de mieux les accompagner et ce pendant plus longtemps.

Face à cette difficulté qui semble cependant demeurer réelle malgré les efforts soutenus de plusieurs organismes, plusieurs voies intéressantes nous ont été partagées par nos répondants et répondantes. Il y a celui du développement de partenariats avec d'autres organismes ou encore avec le secteur privé. Par exemple, un répondant explique qu'un organisme partenaire peut servir « d'agent fiscal », dans le sens où si son mandat lui permet d'accéder à certains créneaux de financement, il peut ensuite en faire bénéficier l'organisme partenaire qui, lui, dispose d'une expertise relative à la dimension clé que les deux veulent développer. Les organismes d'accueil peuvent également chercher le soutien financier d'organismes spécialisés en développement communautaire ou économique.

D'autre part, les partenariats avec le secteur privé peuvent permettre aux organismes d'élaborer, par exemple, des projets de stages ou de formation pour les nouveaux arrivants. L'acquisition d'une expérience canadienne, suite à un stage de formation contribue à la possibilité de recrutement au sein de l'entreprise, qui elle bénéficie entre-temps de ressources humaines peu coûteuses. Les organismes peuvent également chercher à solliciter des dons du privé. Moins réglementées que des subventions gouvernementales, ces contributions peuvent être négociées de façon à devenir relativement stables, ou peuvent mener à la création d'une fondation.

Une autre solution identifiée est celle de la coopérative, telle l'organisation ontarienne qui a aidé des femmes à mettre sur pied une coopérative de préparation et de vente de sauce piquante ainsi que d'un service de traiteur (ON-2). En effet, la sensibilisation des communautés immigrantes et d'accueil, ainsi que le partage de leur savoir-faire, peuvent faciliter le développement de projets créatifs et uniques. Par ailleurs, le développement d'un réseau de bénévoles sur lequel s'appuyer est aussi une

approche utilisée par plusieurs.

Pour ce qui est de la recherche de subventions provenant des agences gouvernementales, il est également possible de tenter de diversifier ses sources de subvention. Une méthode est de décortiquer un projet en ses différentes composantes, afin qu'il puisse entrer dans plusieurs créneaux (comme celui de l'employabilité, du communautaire, de la culture, des arts, du développement économique, de la santé, etc.) et pas uniquement dans celui de l'immigration.

Face au problème de la précarité des subventions, il est possible, comme nous l'avons déjà mentionné, d'élaborer un plan de viabilité pour le projet de manière à ce que chaque élément puisse être assuré de façon autonome. Vu également l'instabilité des contrats que les financements à court terme peuvent entraîner et les problèmes de recrutement qui s'en suivent, un organisme s'est proposé d'élaborer des projets pluriannuels, ce qui pourrait leur permettre de justifier des subventions de plus longue durée (ON-2).

Encore dans le domaine des subventions gouvernementales et municipales, certains organismes privilégient les pourparlers avec les bailleurs de fonds et un travail de sensibilisation pour les amener à comprendre l'étendue des besoins ou l'importance d'investir dans tel ou tel projet.

Enfin, au niveau du fonctionnement interne de l'organisme, l'instauration d'un système à deux vitesses où l'on vise l'efficacité des services rendus aux demandeurs peut assurer à l'organisme un gain de temps et ainsi augmenter sa capacité à leur venir en aide (CB-1).

Toujours au niveau financier, une répondante relate l'expérience difficile qu'a vécue son organisme avec ses bailleurs de fonds, expérience qui l'a presque forcé à fermer ses portes. Puisqu'il n'avait pas suffisamment documenté l'utilisation de l'argent reçu, il n'était pas en mesure de justifier la subvention auprès des bailleurs de fonds. Ainsi, cette répondante insiste sur l'importance d'être préparé et organisé de façon à être en mesure de produire des rapports financiers précis et bien documentés qui permettent de justifier la subvention et l'utilisation des fonds. Le fait d'assurer une bonne relation de l'organisme avec ses bailleurs de fonds favorise l'obtention de d'autres subventions.

- Les rapports avec les autres organismes, la communauté et les institutions

Il est malheureux de constater que certaines résultantes de ces difficultés financières mènent les organismes à faire face à d'autres difficultés, telles que la compétition et la méfiance, ce qui influencent les rapports entre les organismes. Les difficultés financières aggravent également l'éventualité d'un dédoublement de service, car celui-ci a une conséquence sur les fonds alloués à chacun.

Ainsi, sept de nos répondants ont rapporté que la méfiance et la compétition

envers d'autres organismes ou institutions, tant anglophones que francophones ainsi que le dédoublement de service constituaient les défis auxquels ils ont dû faire face.

Dans le cas de la relation avec les organismes anglophones, cette méfiance semble souvent être due à un sentiment de dédoublement de la part de ces derniers, ainsi qu'à un sentiment de compétition. Deux répondants qui ont vécu cette situation spécifient qu'il s'agit en quelque sorte d'un défaut de perception, car l'organisme francophone en question ne dédouble pas les services déjà rendus par les organismes anglophones, mais répond plutôt à un *droit* : « Ils ne sont pas conscients du pouvoir de la politique sur le bilinguisme canadien et le droit des francophones au service en français là où le nombre le justifie » (AB-2). Ainsi, la solution qu'ont privilégiée ces organismes face à cette méfiance a été la sensibilisation et la communication. Un répondant relève que suite à son expérience précédente au sein d'un organisme anglophone et grâce à la connaissance qu'il avait de leurs services et de leur fonctionnement il était aller discuter avec ces organismes afin de leur expliquer en quoi les services rendus par l'organisme francophone étaient différents, tant dans leur nature que dans leur mode de livraison, et que le risque de dédoublement était négligeable.

Ce genre de solution peut être privilégié également par des organismes qui ont vécu des situations conflictuelles avec les organismes de la communauté d'accueil. Le fait de référer, lorsque cela est nécessaire, les nouveaux arrivants aux services des autres organismes, de distribuer des dépliants chez-eux et d'accepter la clientèle issue des autres centres peut entamer un rapprochement. Aussi, que l'on invite les autres organismes à ses activités et qu'on participe aux leurs ainsi qu'à leurs assemblées générales annuelles semblent contribuer à la meilleure connaissance des membres sur une base personnelle. De plus, cela peut faire tomber la méfiance sentie et favoriser une atmosphère de collaboration. Aussi, le regroupement des organismes oeuvrant dans le domaine de l'immigration ou de la francophonie ayant pour but des sessions de discussion, ou même pour former des associations, permet aux organismes de coordonner leurs activités et de faire front commun devant des difficultés partagées. L'utilisation des médias anglophones et francophones de la communauté d'accueil peut également servir à sensibiliser et à éduquer les différents acteurs. Dans le cas d'un rejet de l'organisme ou des immigrants de la part de la communauté francophone d'accueil, la présence d'un employé d'origine canadienne à l'intérieur de l'organisme peut aider à créer le contact avec cette communauté et peut-être même instaurer un système de jumelage entre familles afin de rapprocher les deux groupes.

Enfin, un répondant ayant été témoin de la méfiance des autres organismes lors de la mise en place du sien nous a fait part de la nécessité de faire plus de sensibilisation auprès des autres acteurs, et ce, avant même l'instauration du projet de la nouvelle structure francophone, afin que la communauté comprenne à l'avance la nature du projet et soit prête à l'accueillir (AB-1). Un travail préalable peut donc être bénéfique et éviter des peines à l'organisme au moment de sa mise sur pied.

Certains organismes ont aussi eux-mêmes vécu la crainte d'un dédoublement suite à la naissance d'un nouvel organisme ou d'un nouveau service. Face à cette difficulté, une répondante suggère de communiquer avec les gens insatisfaits des services

existants, afin de comprendre la nature de leur insatisfaction et pour voir à la possibilité de les rallier à l'organisme existant et d'améliorer les services de l'intérieur, à partir des ressources déjà disponibles. Dans ce cas, il est important de travailler à ce que l'organisme parvienne à remplir les besoins de ces personnes, ainsi que de la communauté, afin que celles-ci puissent partager les objectifs de l'organisme en place (ON-3).

Une répondante nous a également parlé du manque de reconnaissance et de crédibilité que subissait parfois son organisme auprès des autres acteurs en raison de sa nature *communautaire*. En effet, celle-ci explique que dû à une perception qu'ont parfois les gens du secteur communautaire, ils ne reconnaissent pas son expertise ou la qualité de ses services (QC-2). Sans qu'il y ait de solution spécifique à cet obstacle, la répondante ajoute que son organisme ait préféré ne pas s'en faire et compter sur les alliés qui les reconnaissaient déjà, tout en continuant à livrer la même qualité de services. De plus, comme les mêmes acteurs tendent à se retrouver sur plusieurs tables, la reconnaissance de certains alliés finit par aplanir les doutes des autres.

Cependant, comme le note cette même répondante, le succès d'un organisme peut également entraîner des difficultés. Celle-ci a en effet remarqué que la reconnaissance de l'expertise que possédait son organisme dans l'accueil des nouveaux arrivants au sein des institutions gouvernementales de sa municipalité avait amener une certaine déresponsabilisation de la part de ces dernières. Plutôt que d'ajuster leurs services afin d'être en mesure de répondre aux besoins des nouveaux arrivants - qui sont aussi leurs nouveaux citoyens - ou encore quand leurs employés n'arrivent pas à comprendre les demandes d'un individu, les institutions ont tendance à référer leurs clients à l'organisme d'accueil et d'intégration pour qu'il les prenne en charge. Ceci engendre un surplus de travail à l'organisme, qui n'est pas nécessairement accompagné d'une augmentation des ressources.

Enfin, comme nous l'avons indiqué plus haut, un répondant rapporte le cas de racisme envers les Noirs venant de membres et d'institutions de la communauté d'accueil. Il a également mentionné qu'il éprouve beaucoup de résistance de la part des institutions de la communauté d'accueil ainsi que de celle en général à ce qu'elles acceptent les initiatives et le leadership des nouveaux arrivants dans les dossiers qui les concernent (ON-1). Dans la même veine, une seconde répondante ontarienne relate que son organisme a souffert des pratiques de favoritisme au sein des institutions gouvernementales et des bailleurs de fonds lorsqu'il a perdu un programme au profit d'une institution plus reconnue de la communauté d'accueil (ON-2), programme qu'il avait lui-même conçu et mis sur pied et qui connaissait beaucoup de succès auprès de la clientèle immigrante. Bien qu'aucune solution spécifique à ces difficultés ne soit suggérée, elles sont aussi le reflet de problèmes plus systémiques, et nous les notons ici en raison de l'importance que tous les acteurs en soient conscients.

3.3. Les services à prioriser

L'accueil : l'information et l'accompagnement

Comme l'a remarqué un de nos répondants quant aux services qui devaient être priorisés afin de répondre le mieux aux besoins des nouveaux arrivants francophones et leur permettre de s'intégrer, il est impossible d'établir une formule particulière pour tous, car c'est sur une base individuelle que doit se faire le choix, en fonction des besoins spécifiques et de la situation de chaque individu (AB-1). Cela étant dit, il est toutefois possible d'identifier les services qui sont le plus souvent requis et qui ont permis aux organismes existants d'aider considérablement les nouveaux venus à traverser les différentes étapes de leur établissement au Canada. Aussi, certains aspects que nous identifierons ici comme cruciaux pourront paraître futiles pour certains ou donneront peut-être même l'impression que nous décrivons le nouvel arrivant francophone exclusivement comme étant une personne totalement démunie et étrangère aux réalités canadiennes. Cela n'est certainement pas le cas pour plusieurs, mais suite aux expériences relatées par les répondants, il est clair que certains immigrants ont effectivement besoin de ce soutien de base et qu'aucun aspect ne peut être pris pour acquis. Il est donc important d'en faire part ici.

On remarquera également que ces services et les besoins auxquels ils répondent chez les nouveaux arrivants francophones ne sont pas intrinsèquement différents de ceux de n'importe quel autre immigrant, mais c'est évidemment le fait qu'ils soient disponibles en français qui contribue à aplanir considérablement les barrières et l'étrangeté que peut présenter la terre d'accueil.

Premièrement, dans nos entrevues, l'élément qui est a été soulevé chez la quasi-totalité des répondants, et cela sous plusieurs aspects, a été la nécessité du processus continu et crucial de la transmission de l'*information*. En effet, que ce soit au sujet du taxi en arrivant à l'aéroport, du logement, des courses et de l'alimentation, des formalités administratives, du fonctionnement des systèmes bancaire, juridique et légal, du système de transports, du droit des individus et de la famille, du système scolaire, de l'emploi et de la façon de passer des entrevues, des lieux de culte, des cours de langues, de la préparation pour l'hiver, des garderies, du système de santé, bref, *tous* les aspects de la vie au Canada, et cela jusque dans les détails que les Canadiens en général prennent le plus pour acquis, sont susceptibles d'avoir à être expliqués aux nouveaux arrivants à divers étapes de leur intégration à la société canadienne. L'organisme chargé de l'accueil doit donc être en mesure de répondre à *toutes* leurs questions et pour le moins pouvoir les diriger vers les sources d'information disponibles. Des sessions de sensibilisation et d'orientation à thématiques se révèlent aussi, selon plusieurs répondants, comme étant très importantes pour informer les immigrants, les femmes, les parents, des divers aspects de la vie canadienne qui peuvent différer des pratiques ayant cours dans leur pays d'origine ou des différents systèmes avec lesquels ils auront à faire affaire. Dans ce domaine, souligne un répondant, un élément clé de la sensibilisation tient à expliquer aux immigrants non seulement comment fonctionnent les choses ici, mais surtout, *en quoi* ce fonctionnement *diffère* de celui de leur pays d'origine. Il faut donc pour cela avoir une bonne idée de la situation de ce pays en question. C'est pourquoi, comme mentionné plus

tôt, il apparaît crucial que des gens ayant vécu le choc de ces différences et connaissant les réalités étrangères participent à cette orientation.

En parallèle, le *suivi* des nouveaux arrivants est aussi essentiel, puisque divers besoins d'information se feront sentir à toutes les étapes de l'intégration. Le service le plus important, selon un répondant (CB-1) est celui de l'*accompagnement psychologique* des nouveaux arrivants, et ce afin d'aider ces derniers à faire face au choc culturel et aux problèmes d'adaptation qu'ils rencontrent. Les services d'accompagnement divers sont donc essentiels pour les immigrants, que ce soit au niveau du réconfort et du soutien de personnes ressources, ou encore au niveau de l'interprétation et des conseils qui peuvent être requis pour orienter le nouvel arrivant dans les premières étapes de son installation au Canada.

Il est important, soulignent certaines personnes, de faire ce travail le plus tôt possible. Au niveau de l'*accueil*, dans un ordre de priorité plus ou moins logique, certains ont souligné le bénéfice d'entrer en contact le plus tôt possible avec le nouvel arrivant, afin de le guider dès les premières étapes. Un répondant a ajouté que l'étape du premier contact entre le centre et l'immigrant constitue un défi majeur. Pour que le nouvel arrivant puisse connaître l'existence du service et se diriger vers lui, certains facteurs sont clés, tels; la circulation d'information ainsi que l'accessibilité de la documentation en plus de la collaboration et la référence bien développée entre les organismes ou encore la promotion de l'organisme d'accueil faite à l'extérieur même du Canada.

Ainsi, le fait même d'accueillir les nouveaux arrivants à l'aéroport pour les conduire vers un logement temporaire et les aider à faire leur premières courses représente pour eux une première étape qui les soulage d'un poids important tout en leur permettant d'établir un lien de confiance et de soutien dès les débuts avec des personnes concrètes (MB-2). Bien que les limitations financières rendent parfois difficilement réalisable ce service, la nécessité d'un foyer de transit s'est fait sentir dans plusieurs entrevues. À défaut de foyer de transit, la réservation de chambres abordables ou encore l'accueil chez des membres de la communauté peut servir de solution.

L'accompagnement lors des demandes d'obtention de papiers de citoyenneté, de cartes d'Assurance-maladie et de permis de conduire est également utile, la complexité des formalités administratives étant bien connue. Les répondants ont également souligné la nécessité d'aider les nouveaux arrivants à chercher un logement permanent, situation que peut s'avérer être difficile dans les villes connaissant une crise du logement. L'acquisition de meubles, d'appareils électroménagers ainsi que leur fonctionnement sont parmi les aspects à considérer lors de l'accompagnement des nouveaux arrivants. Un répondant (ON-1) relate la mésaventure d'une femme qui, ne sachant pas comment l'utiliser un fer à friser s'était brûlée la tête. Cet accompagnement peut donc contribuer à éviter des accidents et des blessures.

Une autre répondante relate l'étape cruciale de l'accompagnement qui consiste en l'évaluation des attentes des nouveaux arrivants par rapport à la nouvelle vie qu'ils s'appêtent à mener au Canada. Certains ont en effet des attentes beaucoup trop élevées, tandis que d'autres n'ont aucun projet déterminé. Il est donc important de les ramener à la réalité, soit pour éviter d'amères déceptions et le découragement ou pour les susciter à se donner des objectifs et des projets réalisables à leur nouvelle vie ici (MB-2). De même,

un répondant manitobain note que les nouveaux arrivants se font souvent de fausses représentations concernant l'étendue du bilinguisme de sa province et qu'ils s'attendent à pouvoir fonctionner avec la seule connaissance du français, alors que ce n'est pas possible. Dans cette situation, il est nécessaire de leur faire comprendre la signification de la réalité linguistique minoritaire et de les diriger vers des cours d'anglais (MB-1).

L'intégration

Nous avons donc identifié différents aspects de l'accueil qui sont apparus au cours de nos entrevues et auxquels nos répondants accordaient beaucoup d'importance, ceux-ci étant principalement l'*information* et l'*accompagnement*. Au niveau de l'*intégration*, cette fois, certains services qui semblent avoir une utilité démontrée ont été évoqués.

D'abord, comme il est pratiquement impossible de s'intégrer dans la communauté d'accueil sans posséder les ressources pour y survivre, l'emploi est une composante cruciale de toute intégration. C'est avec raison que cette dimension figure en deuxième place, après l'information, dans les témoignages de nos répondants. Les services reliés à la recherche d'emploi sont donc très en demande, ainsi que ceux associés à l'orientation concernant les pratiques du marché du travail au Canada tels, l'assurance sociale, la façon de rédiger un curriculum vitae ou de passer des entrevues. Il est important qu'une structure d'accueil soit en mesure d'accompagner et de former les nouveaux arrivants dans cette démarche ou, du moins, de les diriger vers les services disponibles aux immigrants et aux Canadiens en général.

Dans cette même perspective, comme l'objet de cette étude repose principalement sur les structures d'accueil pour les immigrants francophones en milieu majoritairement anglophone, la dimension de l'apprentissage de l'anglais occupe une place d'importance, puisque dans la plupart des cas, il représente une étape incontournable à l'intégration dans le marché du travail et de la société dans son ensemble.

Aussi, la problématique entourant l'équivalence des diplômes, des formations et de l'expérience étrangère reste une question centrale. C'est sur ce terrain que les nouveaux arrivants rencontrent certains de leurs plus pénibles obstacles. De plus, l'absence de mécanismes de reconnaissance au niveau national et le peu d'ouverture au changement allourdit la barrière à l'intégration de plusieurs immigrants. Ainsi, les services et l'accompagnement reliés aux diverses formalités concernant les équivalences ou la reconnaissance d'expertises sont fondamentaux. Des services d'orientation concernant les systèmes scolaire, collégial et universitaire sont aussi extrêmement en demande, puisque plusieurs auront à entreprendre des études afin de compléter ou même de recommencer leurs formations antécédentes. Cependant, comme l'indique une de nos répondantes, ce processus peut aussi devenir un cercle vicieux et ne jamais aboutir à un réel accès au marché du travail et c'est cette réalité même qui a mené à la création de son organisme (ON-2). Ainsi, cette association a préféré mettre en place elle-même des stratégies d'obtention d'une expérience canadienne. Dédiée à l'intégration et à l'employabilité des femmes, elle a développé, en partenariat avec d'autres institutions privées ou

gouvernementales, divers programmes de stage incluant des formations allant du service à la clientèle à la mise à jour des connaissances informatiques, afin de permettre à ces femmes d'obtenir une expérience canadienne et un emploi qui est le plus possible en lien avec leur niveau de formation. Cependant, il a été constaté par une autre répondante (MB-2) que, dans certains des cas, les solutions proposées au problème de l'employabilité restent plutôt palliatives et que, par nécessité de subsistance, il faille suggérer à l'immigrant de changer carrément de métier, aussi difficile et laborieux que cela puisse être. Encore une fois, on retrouve la nécessité d'un accompagnement et d'un soutien dans ce processus qui peut sembler démoralisant. Toutefois, selon un porte-parole dont l'organisme vient en aide à une clientèle diverse et non seulement celle à la recherche d'emploi, la solide détermination des nouveaux arrivants en quête d'un gagne-pain est remarquable (CB-1).

Encore au niveau de l'intégration, quatre de nos répondants et répondantes ont évoqué les programmes de jumelage d'amitié entre familles ou entre individus comme stratégie efficace ou même essentielle à la réussite d'une intégration. Une répondante explique l'importance de cette activité en ce qu'elle offre à la famille immigrante la possibilité d'entrer dans l'intimité de la famille marraine et de créer des liens étroits, ce qui engendre un échange culturel d'une très grande richesse tout en constituant un support moral et pratique fondamental (QC-2). Un autre répondant indique que le jumelage est « une des meilleures stratégies de rétention » (ON-1), alors qu'un troisième organisme l'a utilisé comme une stratégie clé qui, doublée par des activités sociales, a permis aux femmes immigrantes au foyer de sortir de l'isolement (QC-1).

Finalement, afin de créer un sentiment d'appartenance à la communauté d'accueil chez les nouveaux arrivants, certains répondants ont rapporté l'importance des activités sociales et communautaires favorisant le rapprochement entre les immigrantes et les membres de la communauté et permettant aux nouveaux venus de connaître la ville et de s'y sentir à l'aise. Une répondante habitant une ville où la majeure partie des nouveaux arrivants francophones est constituée d'étudiants internationaux considère ces activités comme le moyen le plus sûr pour les intégrer à la communauté. En effet, dit-elle, toute activité qui favorise la confiance et l'estime de soi-même facilite une meilleure intégration (ON-3). Les projets visant la reconnaissance de la participation et de l'appartenance à la communauté d'accueil peut aussi s'avérer marquante, puisque le sentiment d'appréciation signale une motivation importante à l'intégration des nouveaux arrivants (MB-1).

3.4. Le travail à faire au sein de la communauté et de la municipalité

Comme nous l'a indiqué un répondant, il est essentiel d'éduquer et d'aider non seulement les *demandeurs* mais aussi les *pourvoyeurs* de services face à la réalité de l'immigration, pour que ces derniers puissent être en mesure de mieux servir la

communauté néo-canadienne francophone (MB-1).

La communauté

Ce qui a été souligné à plus d'une reprise lors de nos entrevues est la nécessité de faire un travail au sein de la communauté elle-même et de ses organismes, afin de les inciter et de les préparer à être un meilleur terrain d'accueil pour les nouveaux arrivants francophones. Plusieurs stratégies sont possibles, mais nous mettrons l'accent ici sur trois initiatives particulières qui ont été soulevées.

D'abord, indiquent deux porte-paroles interviewés, il est important de sensibiliser les organismes francophones eux-mêmes, pour qu'ils puissent adapter leurs services à la nouvelle diversité de la communauté francophone. En effet, les organismes francophones ont souvent tendance à calquer leurs activités sur le Québec ou les traditions canadienne-françaises (par exemple, la fête de la Saint-Jean, Noël, etc.), alors que celles-ci ne répondent pas aux intérêts ni aux besoins de la communauté francophone multiculturelle mondiale (AB-2). De plus, souligne un autre répondant, les activités sont souvent payantes, alors que les nouveaux arrivants ne disposent en général pas d'une même stabilité économique que celle des gens établis au Canada depuis plus d'une génération (AB-1). Ainsi, les organismes et les institutions de la communauté d'accueil doivent travailler d'avantage afin d'être plus représentatifs et à l'écoute de l'évolution de leur communauté francophone.

L'école

Deux autres répondants ont également souligné la nécessité de sensibiliser les directions d'écoles ainsi que les conseils scolaires afin de préparer les enseignants à l'accueil des enfants provenant de d'autres cultures et de faire la promotion de la diversité et du respect des différences. Sur ce point, selon la porte-parole du CAIIMM, des demandes ont été faites par les écoles de la région de Moncton, sentant la nécessité d'apprendre comment s'adapter (NB-1). D'autre part, il est important que les conseils scolaires eux-mêmes adaptent les curriculums afin que ceux-ci reflètent la diversité grandissante de la population (MB-1), ceci autant pour les enfants d'origine immigrante que pour ceux issus de la communauté d'accueil.

La municipalité

Pour ce qui est de l'implication de la municipalité dans l'immigration francophone, seulement trois de nos répondants ont dit que leur organisme entretenait des rapports avec ce palier gouvernemental. D'un autre côté, dans le cas d'organismes situés dans de grandes capitales provinciales, il aurait été beaucoup trop long de couvrir toutes les politiques municipales concernant l'immigration en général avec nos répondants, thème qui était d'ailleurs plutôt périphérique à la présente étude. Toutefois, il apparaît pertinent

d'énumérer brièvement quelques actions prises par les municipalités qui ont eu un impact particulier sur le travail des organismes contactés, ou qui seraient souhaitées par ces derniers afin d'appuyer leur travail et la cause du bien-être des immigrants francophones.

Tout d'abord, au niveau du rapport entre la municipalité et les organismes d'accueil francophones, un trait intéressant qui a été mentionné par une répondante du Québec comme ayant contribué à l'activité de son organisme est le fait de la *reconnaissance* de celui-ci et de son mandat concernant l'accueil et l'intégration des immigrants (QC-2). Cette reconnaissance et le soutien qui l'accompagne lui permettent en effet de bénéficier gratuitement de divers services, tels que l'utilisation de locaux pour des événements ou encore de l'accès à la photocopieuse.

Ensuite, l'instauration d'une *politique* concernant l'immigration et l'accueil des immigrants, ou encore concernant les services communautaires à l'intérieur d'une municipalité peut permettre aux organismes d'accéder à des fonds de fonctionnement ou de programmation pour soutenir leurs services aux immigrants francophones.

De même, les partenariats entre la municipalité et les organismes pour la livraison de certains services peuvent être féconds, notamment en ce qui a trait à la consultation et à l'échange d'expertises. Cette collaboration peut ainsi contribuer grandement au succès des politiques de la municipalité, en lui permettant de rejoindre efficacement les besoins des organismes ainsi que des nouveaux arrivants.

Une répondante souligne aussi la nécessité d'avoir un contact direct entre son organisme et au moins un employé de la municipalité, afin de faciliter l'échange d'information, et pour mieux coordonner les activités (NB-1). Un autre répondant mentionne pour sa part que les rapports de son organisme avec sa municipalité se limitent plus ou moins à la participation de représentants municipaux à leurs activités et à certaines de leurs réunions (MB-1). En l'absence de liens plus étroits, ce contact épisodique permet à la ville de se familiariser avec la nature des activités des organismes et leur fonctionnement.

Pour ce qui est des efforts de rapprochement venant des organismes eux-mêmes, un répondant mentionne que son organisme prévoit étudier, dans la prochaine année, la politique de sa municipalité, afin de voir dans quelle mesure il pourrait s'y insérer, et ce dans le but d'une collaboration plus étroite (MB-1). En second lieu, les dossiers particuliers qui ont été mentionnés par les répondants requérant une participation de leur municipalité sont avant tout l'employabilité et la reconnaissance des acquis et des diplômes, dossiers essentiels à l'intégration et la rétention des nouveaux arrivants de tous les horizons.

On note également la nécessité d'intervenir afin de s'assurer que les nouveaux arrivants puissent se loger à un prix abordable, et cela surtout dans des villes qui connaissent une crise du logement.

La mise en place de structures veillant à ce que la diversité et l'équité soient représentées au sein du fonctionnement d'une municipalité et ce par la création d'un comité d'équité, peut également contribuer à donner le ton aux autres employeurs de la région, selon un répondant (MB-1).

Une répondante mentionne aussi qu'un programme de promotion des différentes

cultures existait au sein de sa municipalité, mais que récemment, il a été remarqué que les francophones étaient plutôt perçus comme faisant partie de la communauté d'accueil, et ne seraient donc pas éligibles à soumettre des demandes au programme en tant que membres d'une communauté immigrante (ON-3). De telles perceptions sont donc importantes à identifier afin de s'assurer que les politiques municipales reflètent la réalité des communautés ethnoculturelles. L'éducation de la population elle-même sur l'immigration, et la sensibilisation quant aux raisons qui poussent les immigrants à venir s'installer dans leur communauté ainsi que sur la façon dont ils contribuent à celle-ci et à la société canadienne, aident à dissiper les préjugés et les mauvaises perceptions au sujet de l'immigration (QC-2).

CONCLUSION

Pour conclure, nous aimerions d'abord insister sur la nécessité d'une approche holistique à l'accueil et à l'intégration des immigrants francophones. Ces deux composantes recourent en effet plusieurs besoins qu'éprouvent les immigrants dans les différentes étapes de leur arrivée et de leur installation dans les communautés francophones et canadienne en général. Leur accompagnement et leur soutien au cours de ces différentes étapes soulèvent une gamme complexe de réalités et de facteurs, qui tiennent autant à la spécificité des besoins de chaque individu que des caractéristiques propres à chaque communauté. Ainsi, il apparaît que les besoins – et par conséquent les services – qui doivent être définis comme prioritaires ne peuvent être identifiés qu'en rapport avec ces individus eux-mêmes, ainsi qu'en fonction des forces et des lacunes de leur communauté d'accueil. Chaque centre d'accueil, émergent ou établi se doit d'examiner attentivement sa situation propre, afin d'arriver à élaborer un service qui permet aux communautés immigrantes et d'accueil de devenir une seule communauté francophone multiculturelle.

Néanmoins, il est certain que les expériences des différentes structures d'accueil étudiées se recourent en plusieurs endroits, et qu'une inspiration réciproque serait pertinente et bénéfique, ce que ce rapport souhaite contribuer à stimuler. Nous espérons que les différents acteurs de l'accueil et de l'intégration des nouveaux arrivants francophones, et plus particulièrement le Centre d'accueil et d'intégration des immigrants du Moncton métropolitain (CAIIMM), dont le soutien était un des objectifs de cette recherche, pourront trouver parmi les expériences recueillies ici des enseignements susceptibles de les aider dans leur propre développement.

En effet, cette étude nous semble s'être avérée fructueuse comme première étape d'un portrait et d'une analyse des expériences et des défis que peuvent rencontrer les structures d'accueil pour immigrants francophones au Canada. En bref, elle nous a d'abord montré que ces centres, comme c'est souvent le cas dans le milieu associatif et communautaire, connaissent des difficultés financières récurrentes, mais aussi des difficultés dans leur rapport avec les autres organismes d'accueil, anglophones ou francophones, avec les autres organismes francophones, ou encore avec la communauté francophone elle-même. Cependant, cette étude nous a aussi permis d'identifier plus d'une solution créative à ces défis, que nous avons tenté d'illustrer dans le présent rapport. Rappelons entre autres la mise sur pied d'une coopérative, les plans de viabilité et la documentation précise de l'utilisation des fonds, ainsi que la sensibilisation des autres organismes et les différents efforts de rapprochement. Ces derniers nous semblent facilités par la priorisation de la prestation des services eux-mêmes, malgré la problématique toujours présente de la survie des organismes qui assurent cette prestation. En rapport avec les besoins des immigrants, il est apparu que l'information et l'accompagnement sont des aspects cruciaux de l'accueil, tandis qu'au niveau de l'intégration, les différents services de recherche d'emploi et d'acquisition d'une expérience canadienne occupent une place de premier plan dans les témoignages que nous avons recueillis. Par ailleurs, les

programmes de jumelages ont été identifiés comme des outils-clés pour l'intégration sociale et culturelle ainsi que le soutien psychologique des nouveaux arrivants. Le fait de souligner l'apport des immigrants et leur appartenance à la communauté d'accueil constitue une motivation importante à l'intégration et joue un grand rôle dans la confiance que ces derniers auront en leur capacité d'adaptation, en particulier dans le cas des étudiants internationaux. Enfin, la nécessité de sensibiliser aussi les pourvoyeurs de services, tant communautaires, que gouvernementaux, aux besoins des nouveaux arrivants a été soulignée, car ces derniers, surtout aux niveaux communautaire et municipal, ne sont pas toujours conscients de la nécessité de s'adapter à la diversité grandissante de leur clientèle.

Par ailleurs, le partage des solutions et des stratégies mises en œuvre pourrait certainement aider à l'adaptation et à la solidification de certaines structures. Et comme les approches des nombreux centres d'accueil et d'intégration diffèrent, l'organisation d'un réseau de contacts ou d'un forum d'échange pourrait être une suite intéressante à cette première étape de recherche, si les structures d'accueil concernées en sentent effectivement le besoin. En effet, plusieurs de nos répondants se sont dit intéressés et prêts à partager leur expertise avec leurs homologues, et une telle possibilité d'échange serait un outil de plus à la disposition des gens coordonnant un centre d'accueil. L'approfondissement des expériences des structures d'accueil pour immigrants francophones, par le biais d'une observation directe ou d'entrevues avec les immigrants ayant utilisé leurs services, pourrait contribuer à une meilleure compréhension des forces de ces centres, des difficultés rencontrées ainsi que des solutions mises en œuvre pour les surmonter. Ceci pourrait également apporter ces centres à approfondir leur propre réflexion face à leurs pratiques, tant à l'égard de leurs clients que de leur communauté en général, et par là même contribuer à une meilleure articulation de ces trois composantes. De plus, comme le temps disponible pour la réalisation des entrevues était tout de même court relativement à la richesse des expériences relatées, il n'y a aucun doute qu'un approfondissement de ces expériences nous permettrait de mettre en lumière toute une autre série d'idées et de stratégies développées par les centres d'accueil au cours de leurs années d'expérience, ce qui pourraient bénéficier d'autres centres. Enfin, la poursuite de cette étude nous permettrait de solidifier le partenariat naissant entre le Centre Metropolis de Moncton et le CAIIMM, afin, d'une part, de soutenir l'épanouissement de ce nouveau centre d'accueil, et d'autre part, de permettre à la recherche d'examiner de plus près chacune des étapes de la mise sur pied et du développement d'un tel centre.

En somme, plusieurs voies sont possibles, car l'accueil et l'intégration des immigrants francophones en milieu minoritaire représente un défi significatif et complexe. D'abord, cela se fait sentir au niveau du bien-être et des besoins des immigrants eux-mêmes, qui font face à des difficultés réelles, mais aussi au niveau du bien-être des communautés francophones minoritaires en voie d'assimilation à la majorité anglophone. Toutefois, et nous terminerons sur ce point, il est crucial de garder en vue la prépondérance de la première dimension sur la seconde, car comme nous l'a signalé un répondant (ON-1), le risque est toujours présent pour les communautés francophones, qui font face à de réels défis de perpétuation, de mettre de l'avant la survie de leurs propres institutions, acquises

souvent au prix de longues luttes, aux dépens d'une ouverture et d'une adaptation à leur diversité interne grandissante. Cet apport, qui pour plusieurs communautés est désormais crucial pour leur épanouissement, est aussi une nouvelle étape de leur histoire et une nouvelle dimension de leur identité.

AMC Working Papers Series - Guidelines

• What are the AMC Working Papers?

The AMC's Working Papers Series is related to the broad mandate of the Metropolis Project. The Working Papers produced by the Atlantic Metropolis Centre are designed to: (1) speed up the dissemination of research results relevant to the interests and concerns of Metropolis researchers, policy-makers, NGOs; (2) allow for an avenue where Metropolis researchers in the Atlantic region can disseminate research and information specific to immigration, migration, integration and diversity in Atlantic Canada.

• Will these be considered "official" publications?

The inclusion of a manuscript in the Working Papers Series does not preclude, nor is it a substitute for its subsequent publication in a peer reviewed journal. In fact, we would encourage authors to submit such manuscripts for publication in professional journals (or edited books) as well.

• What subject content is acceptable?

The Working Paper Series welcomes research reports and theoretical discussions relevant to the mandate of the Metropolis Project, providing insight into the policy concerns not only of immigration and integration, but also ethnocultural diversity.

Examples of areas of research include: economic, political, cultural, and educational integration of immigrants, migrants and refugees; language; transnationalism; gender and/or immigrant women; ethnic, cultural, and religious diversity; multiculturalism; social and family networks; social discourses, attitudes and values; youth; identity; citizenship; temporary migration; justice and security; settlement programs and policy; health and well-being; and human rights.

• Who may submit papers?

Paper submissions derived from AMC research grants (pilot or strategic grant) projects, unpublished articles and conference papers are open to Metropolis researchers, policy-makers and service providers. Submissions from non-affiliates will be examined on a case-by-case basis.

• How do I submit a paper?

All submissions **must** include an electronic copy of the paper.

By post please send a hard copy of your paper and an electronic copy on disk or via email to:

Atlantic Metropolis Centre - ATTN: Robert Nathan
5670 Spring Garden Road, Suite 509
Halifax NS B3J 1H6

By email please send to: nathan.metropolis@ns.aliantzinc.ca with a subject heading of: Working Papers Series Submission

• Copyright

Copyright for papers accepted as AMC Working Papers remain with the author(s) who are free to publish their papers at any time. It is the responsibility of the authors to inform the AMC's Working Paper series Editors of any change in publication status.

• Official Languages

AMC researchers reserve the right to publish working papers in the language of their choice.

• What happens when I submit a paper?

The Atlantic Metropolis Centre will acknowledge receipt of the paper via email within 10 working days. The series editors (Robert Nathan and the AMC Directors) will review your submission to ensure that it falls within the mandate of the Atlantic Metropolis Centre's research mission and that it is properly referenced and documented. If these standards are met, the paper will then be referred to the appropriate Domain Leader for review and advice.

Once the review is completed the author will be contacted with the results.

****PLEASE refer to the AMC's website (<http://atlantic.metropolis.net>) for submission details**

and to obtain PDF copies of our Working Papers.

Centre Métropolis Atlantique - Série de documents de recherche Protocoles de sélection et de présentation

• En quoi consiste la *Série de documents de recherche* du Centre Métropolis Atlantique?

La publication de la *Série de documents de recherche* répond en fait aux objectifs généraux du Centre Métropolis Atlantique, en ce qu'elle favorise (1) la dissémination rapide de la recherche pertinente aux intérêts et aux besoins des intervenants académiques, gouvernementaux et communautaires affiliés au Centre, (2) et la création d'un espace de diffusion où les chercheurs rattachés au projet en Atlantique peuvent faire connaître leurs travaux et toute autre information pertinente à l'immigration et à la diversité culturelle en Atlantique.

• Ces textes peuvent-ils être considérés comme une publication finale et officielle?

L'inclusion d'un manuscrit dans la *Série de documents de recherche* ne remplace, ni n'exclut la publication d'une version finale de ce même manuscrit dans une revue à comité de lecture. D'ailleurs, la direction du Centre encourage tous les auteurs à soumettre les résultats de leurs recherches à des revues scientifiques, ou bien à les publier sous forme de monographie.

• Quels sont les problématiques et les types de recherche correspondant au profil de cette série?

La soumission de manuscrits pour la *Série de documents de recherche* s'adresse à tous les chercheurs dont les rapports de recherche et les réflexions théoriques portent sur les questions d'immigration, d'intégration et de diversité culturelle, conformément aux objectifs généraux du Projet Métropolis.

Parmi les domaines de recherche, soulignons entre autres: l'intégration économique, politique, culturelle et formative (éducation) des immigrants; les diverses problématiques migrantes; la question des réfugiés; celle de la langue et du transnationalisme; les problématiques touchant les genres et plus particulièrement les questions concernant la condition des femmes immigrantes; la diversité ethnique, culturelle, religieuse, le multiculturalisme; les réseaux sociaux et familiaux; les discours, les valeurs et les attitudes à l'égard des immigrants; les rapports entre la jeunesse, l'identité, la citoyenneté, la justice et l'immigration; les politiques et les programmes affectant l'intégration des immigrants, leur santé, leur bien-être, ainsi que leurs droits fondamentaux.

• Qui peut soumettre un manuscrit?

Quiconque ayant reçu une subvention de recherche Métropolis, (qu'il s'agisse d'une subvention de départ ou d'une subvention stratégique); les auteurs dont les articles n'ont pas encore fait l'objet d'une publication ou bien qui veulent soumettre les textes de communications, qu'elle aient été présentées par des collaborateurs académiques, communautaires ou gouvernementaux rattachés au Projet Métropolis. Les textes soumis par des chercheurs ou des intervenants non-affiliés seront examinés sur une base individuelle, au cas par cas.

• Comment soumettre un manuscrit?

Toutes les soumissions **doivent** inclure une version électronique du texte. Si vous envoyez le manuscrit par la poste, veuillez joindre une copie papier, ainsi qu'une version électronique gravée sur disque. Vous pouvez également soumettre vos manuscrits par courrier électronique.

Les adresses postale et électronique sont les suivantes:

Adresse postale:

**Centre Métropolis Atlantique,
ATTN: Robert Nathan
5670 Spring Garden Road, Suite 509
Halifax NS B3J 1H6**

Adresse électronique: nathan.metropolis@ns.aliantzinc.ca
avec la mention: «Soumission de manuscrit»

• **Droits d'auteur**

En ce qui a trait aux droits portant sur les textes soumis et acceptés, ils demeurent la propriété des auteurs qui sont donc libres de publier sous toute autre forme et selon leur discrétion les manuscrits qui auront fait l'objet d'une première publication dans cette série. Il revient cependant aux auteurs d'avertir le Centre Métropolis Atlantique de tout changement ayant trait au statut de publication de ces textes.

• **Langues officielles**

Le Centre Métropolis Atlantique se réserve le choix de publier les textes soumis dans l'une ou l'autre des langues officielles.

• **Quelles sont les étapes suivant la soumission d'un manuscrit?**

Le Centre Métropolis Atlantique accusera réception de tout envoi, par le biais d'un courriel, dans un délai pouvant aller jusqu'à 10 jours ouvrables.

Les éditeurs de la série (Robert Nathan et les directeurs du Centre) étudieront ensuite les demandes de publication afin de s'assurer que leurs propos correspondent aux objectifs de recherche du CMA; qu'elles sont correctement documentées et que les sources bibliographiques y soient complètes et clairement indiquées. Si le texte soumis répond alors aux normes de la série, l'article sera envoyé pour évaluation au directeur du domaine de recherche correspondant.

Le résultat de ce processus d'évaluation sera communiqué aux auteurs de manuscrits. Il est alors possible que certains articles soient acceptés avec révision seulement, en quel cas, les auteurs devront soumettre une version finale du manuscrit au CMA, encore une fois sous format papier et électronique.

*****Pour toute question relative à la *Série de documents de recherche*, vous êtes priés de vous adresser à:**

**Robert Nathan, nathan.metropolis@ns.aliantzinc.ca
ou (902) 422-0863**